



Szent István Egyetem

A gazdasági fejlődés új útjainak keresése: a szervezeti innovációk és a szervezeti tanulás szerepének felértékelődése a gazdasági válság idején

Illéssy Miklós

Gödöllő

2016

A doktori iskola megnevezése: Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola

Tudományága: Gazdálkodás- és szervezéstudományok

Vezetője: Dr. Lehota József
egyetemi tanár, az MTA doktora
SZIE Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Üzleti Tudományok Intézete

Témavezető: Dr. Makó Csaba
egyetemi tanár, az MTA doktora
SZIE Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Közgazdaságtudományi, Jogi és Módszertani Intézet

.....
az iskolavezető jóváhagyása

.....
a témavezető jóváhagyása

Tartalom

BEVEZETŐ: A VIZSGÁLT TÉMA RELEVANCIÁJA ÉS A DOLGOZAT FELÉPÍTÉSE	5
1. ELMÉLETI HÁTTÉR A SZAKIRODALOM ELEMZÉSE ALAPJÁN	11
1.1 A kapitalizmusmodellekkel foglalkozó elméletek és a fontosabb tipológiák	11
1.1.1: A termelési rezsim elmélete közelebbről	23
1.1.2: A foglalkoztatási rezsim elmélete	30
1.1.3: Kapitalizmusmodellek és a transzformációs gazdaságok.....	36
1.2 Áttekintés a munkavégzés minőségének szakirodalmáról	49
1.3 Rövid áttekintés az innováció definíciós és osztályozási kísérleteiről – a szervezeti innovációk növekvő jelentősége.....	56
2. ANYAG ÉS MÓDSZER: KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS HIPOTÉZISEK, VALAMINT A KUTATÁS EMPIRIKUS ÉS MÓDSZERTANI HÁTTERE	69
2.1 A nemzetközi összehasonlító vizsgálatok módszertani kerete	69
2.2 A felhasznált adatbázisok legfontosabb jellemzői.....	72
3. AZ INNOVÁCIÓ, A MUNKA MINŐSÉGE ÉS A FOGLALKOZTATÁS KAPCSOLATA EURÓPÁBAN A VÁLSÁG IDEJÉN.....	75
3.1 A pénzügyi válság és gazdasági visszaesés hatása a jóléti rendszerekre: az Európai Szociális Modell eróziója?	75
3.2 Munkaerőpiaci változások a 2000-es években különös tekintettel a gazdasági világválság hatásaira	78
3.3. Magyarország és az EU innovációs teljesítménye: a transzformációs gazdaságok jelentős lemaradása és a válság elhúzódó hatása	85
3.3.1 Az innováció összetett mérőszáma: a European Innovation Scoreboard eredményei.....	85
3.3.2 Az innováció kombinatív karaktere: a vállalatok innovációs teljesítménye Európában a munkáltatói felmérések alapján.....	90
3.3.3 A szervezeti innováció fontossága: a munkavállalói felmérések eredményei.....	97
3.4 A munkavégzés minősége a válság előtt és után.....	112
3.5 Új és újszerű tudományos eredmények	120
4. KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS KIHÍVÁSOK MEGFOGALMAZÁSA	127
5. ÖSSZEFOGLALÁS	132
6. SUMMARY	138
1. sz. Melléklet: Irodalomjegyzék	143
2. sz. Melléklet: A munkaszervezetek megoszlásának aránya az Európai Unió 27 tagállamában országcsoportonként.....	151

A dolgozatban használt országnevek rövidítéseinek jegyzéke

AT	Ausztria
BE	Belgium
BG	Bulgária
CY	Ciprus
CZ	Csehország
DK	Dánia
UK	Egyesült Királyság
EE	Észtország
FI	Finnország
FR	Franciaország
EL	Görögország
NL	Hollandia
IE	Írország
PL	Lengyelország
LV	Lettország
LT	Litvánia
LU	Luxemburg
HU	Magyarország
MT	Málta
DE	Németország
IT	Olaszország
PT	Portugália
RO	Románia
ES	Spanyolország
SE	Svédország
SK	Szlovákia
SI	Szlovénia

BEVEZETŐ: A VIZSGÁLT TÉMA RELEVANCIÁJA ÉS A DOLGOZAT FELÉPÍTÉSE

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, 1996-os mélypontján 3,6 millió embernek volt munkája (KSH, 2010, p. 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 az ezt 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, p. 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., p. 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*) 2005-ös adatfelvételi hullámának eredménye szerint a tagállamok közül a munkavégzés minősége Magyarországon a negyedik legalacsonyabb Ciprus, Görögország és Portugália után (Holman, 2014. p. 494.). Az eredmények tanúsága szerint a munkahelyek közel háromnegyede vagy a tudások és jártasságok mozgósításának szempontjából passzívnak vagy a foglalkoztatás szempontjából bizonytalannak vagy a stressz szempontjából megterhelőnek tekinthető. Összehasonlításképpen, a skandináv országokban az ilyen munkahelyek aránya 34%, a kontinentális országokban (pl. Németország, Franciaország, Hollandia) 48%, de a transzformációs országok¹ átlaga is csak 66,5% volt a vizsgált időszakban. Mindez arra

¹ Nem szerencsés egy doktori disszertáció legelején fogalmi bizonytalanságban tartani az olvasót, ám a terminusok között sem egyszerű rendet vágni. Sokan sokféleképpen írták le az egykori szocialista országok közép-európai csoportját, a földrajzi megjelölés (közép- és kelet-európai, bár Szücs Jenő (1983) óta tudjuk, ez a

hívja fel a figyelmet, hogy a munkavégzés minősége Magyarországon nem csak élenjáró vagy az európai átlagot képviselő országokhoz képest mondható rossznak, de a kilencvenes évek fordulóján hasonló helyzetből induló egykori szocialista országok közül is a legrosszabbnak bizonyul. Nem sokkal jobb a helyzet a munkaszervezetek innovációs teljesítménye terén sem. Az Európai Bizottság egyik legfrissebb tanulmánya szerint (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 munkavégzés minőségének alacsony színvonala, valamint a munkaszervezetek gyér innovációs potenciálja azt eredményezik, hogy a magyar gazdaság képtelen hosszú távon is fenntartható növekedési pályára állni. Dolgozatomban nemzetközi kutatási tapasztalatokra építve vizsgálom a transzformációs gazdaságok, ezen belül a magyar gazdaság részvételének lehetőségeit a gyorsan fejlődő tanuló gazdaság globális értékláncában. 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).

A munkaszervezetek tanulási és innovációs képessége szorosan összefügg a munkavégzés minőségével is. Ebben tulajdonképpen semmi meglepő nincs, hiszen a munkavállalói elégedettség egyik legfontosabb faktora az az intenzitás, amellyel a munkahelyük szellemi erőfeszítésekre kényszeríti őket nap, mint nap. Nehezen képzelhető el ugyanis olyan munkavállaló, aki úgy leli örömét munkájában, hogy az semmilyen alkalmat nem ad arra, hogy képességeit, tudását kibontakoztassa, folyamatosan képezze magát akár formális, akár informális keretek között. Mint később látni fogjuk, ugyanez a tulajdonság teszi innovatívvá, a változó környezethez gyorsan alkalmazkodni képessé a munkaszervezeteket is. Az élenjáró európai gazdaságok példái emellett arról is 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 hajlamosak voltak úgy gondolni, hogy a munkahelyek számának növelése és minőségének javítása

lehatárolás sem problémamentes) mellett leggyakrabban a transzformációs, a poszt-szocialista jelzőt használják az országok/gazdaságok e csoportjának azonosítására, illetve az Európai Unió 2004-es és 2007-es bevezetése óta az új tagállamok kissé félrevezető módon Máltát és Ciprust is magában foglaló elnevezése használatos. Az egyszerűség kedvéért a továbbiakban a transzformációs gazdaságok talán legkevésbé értéktelített fogalmát fogom használni és a következő tíz országot értem alatta: Bulgária, Csehország, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Románia, Szlovákia, Szlovénia.

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, p. 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.

A 90-es évek óta a nemzetközi összehasonlító társadalomtudományok egyik legdivatosabb elmélete a kapitalizmusmodellekkel, az egyes országok intézményi berendezkedésének különbségeivel foglalkozó irányzat, mely különböző szempontok szerint a fejlett tőkés gazdaságok különféle tipológiáját dolgozta ki. Érdekes módon azonban, bár Európa elmúlt évtizedeinek legjelentősebb mértékű politikai, gazdasági és társadalmi átalakulásának lehetünk szemtanúi a közép- és kelet-európai régióban, a transzformációs gazdaságok elemzésével viszonylag kevesen és keveset foglalkoztak. A kevés kivétel között említhető Martin (2008), Bohle és Greskovits (2012), valamint Farkas Éva és munkatársainak (2012) munkája. Hogy ez a téma kimaradt az európai kutatási irányok főáramai közül, kevésbé csodálható, az már annál inkább, hogy a régió társadalomtudósai sem igyekeztek ennek az elméleti keretnek az alapján számot vetni az átalakulás eredményeivel. Magyarországon kivételt ez alól Greskovits munkái jelentenek, ezek közül a legjelentősebb monográfiaként is megjelent (Bohle és Greskovits, 2012). A ritka kivételektől eltekintve általános gyakorlatnak tekinthető a nemzetközi összehasonlító kutatásokban és elemzésekben, hogy mindezen, igen különböző országokat egyetlen csoportba olvasztják, jóllehet joggal feltételezhető, hogy ezek a szocializmus idején is kimutatható intézményi különbségekkel rendelkező országok az elmúlt 25 évben jelentősen eltérő pályát jártak be, a kapitalizmus más-más válfaját alakítva ki, változó mértékben szándékoltan és szándékolatlanul.

Szintén viszonylag kevesen foglalkoznak a munkavégzés minőségének átalakulásával a transzformációs gazdaságokban. Márpedig a foglalkoztatás, a munkahelyek minőségének központi szerepe aligha tagadható. A munkahelyek és a munkavégzés minősége alapvetően határozza meg nem csak a gazdaságok versenyképességét, a társadalmi integráció mértékét és a munkavállalók személyes jólétét, de kihat a gyermekszegénységre, az egészségi állapotra, a nemek közötti egyenlőségre és a mobilitásra is. Míg azonban Nyugat-Európában a munkavégzés minősége változó mértékben és

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.)

hangsúlyokkal, de a hatvanas évek óta fontos kutatási irány a társadalomtudományokban, Magyarországon és a többi transzformációs gazdaságban a munkanélküliség, a foglalkoztatottság és a munkaerőpiac egyéb mennyiségi mutatói mellett viszonylag kevés figyelem irányul a foglalkoztatás minőségi jellemzőinek kutatására.

A disszertáció alapjául szolgáló kutatásban ennek az elméleti háttérnek a segítségével próbáljuk elhelyezni és értékelni a magyar gazdaság elmúlt negyedszázados teljesítményét. Vizsgálni kívánjuk a hazai cégek innovációs aktivitását (különös tekintettel a szervezeti innovációkra), vezetési és szervezési jellemzőit, a munkaerő – és tudásfelhasználás mintáit, a munkavállalói részvétel szerepét az innovációs teljesítményben, a cégek képzettségi igényeit, tudásfejlesztési és –megosztási gyakorlatát, valamint ezeknek a tényezőknek a vállalatok strukturális jellemzőivel (tulajdonviszonyok, szektor, kor, méret stb.) való kapcsolatát. Mindezeket a kérdéseket a nemzetközi (főként európai) összehasonlítás perspektívájában értelmezzük.

A disszertációban a kutatási kérdések három nagyobb csoportjával foglalkozunk. Egyrészt vizsgáljuk, hogy a gazdaság és a társadalom tudáskészlete, tanulási képessége és az innovációs aktivitás milyen kapcsolatban van a munkavégzés minőségével. Előzetes feltevésünk szerint egymást erősítő folyamatokról van szó. Másrészt azt is vizsgálni kívánjuk, hogy a munkaszervezetek innovációs és tanulási képessége milyen kapcsolatban van a foglalkoztatással. Egy gazdaság teljesítményét sokféleképpen lehet mérni, az egyik legfontosabb azonban kétségkívül a foglalkoztatás szintje. A harmadik vizsgálandó terület mindezek alapján azoknak az intézményi sajátosságoknak az azonosítása, amelyek a transzformációs gazdaságok elmúlt 25 évben megtett fejlődési útjaiban megmutatkozó különbségek mögött állnak. Feltételezésem szerint 25 év után az EU ezen országcsoportján belül legalább akkora különbségek mutathatók ki, mint a régi tagállamok között. Az okoknak és az intézményi jellemzőknek a részletes bemutatása természetesen meghaladná a disszertáció kereteit, de a meglévő differenciák kimutatása és elemzése is fontos adalékokkal szolgálhat a további kutatási programok megfogalmazásához.

Az empirikus adatok elemzése során három nagyobb témakört vizsgálunk. Egyrészt elemezzük majd a szervezeti innovációk és a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi jellemzőinek kapcsolatát. Másodszor vizsgálni kívánjuk az országok közötti különbségeket, mind az innováció és különösen szervezeti innováció, mind a munkavégzés minősége, mind pedig a foglalkoztatás szintje tekintetében. Érdeklődésünk fókuszának harmadik pontjában a világgazdasági válság hatásainak vizsgálata áll.

Az első kérdéscsoport kapcsán az a hipotézisünk, hogy trade-offról semmiképpen sem beszélhetünk, van ugyan összefüggés a foglalkoztatás kvalitatív és kvantitatív dimenziói között, de az pozitív. Ez azt jelenti, hogy azokban az országokban, ahol a munkavégzés minősége az európai átlagnál magasabb,

ott a foglalkoztatás szintje is magasabb lesz. Ha ez a hipotézisünk igaznak bizonyul, annak komoly foglalkoztatáspolitikai következményei lehetnek, különösen Magyarországon, ahol a foglalkoztatás szintjét döntően az alacsony bérezésű és kedvezőtlenebb munkafeltételeket kínálni tudó állások számának bővítésével igyekeztek növelni az elmúlt években. Ha az összefüggés iránya pozitív lesz, az azt is jelenti, hogy nem csak lehetséges, de egyenesen kívánatos egyszerre javítani a foglalkoztatás kvantitatív és kvalitatív dimenziókat.

Másik feltételezésünk szerint a transzformációs gazdaságok nem képviselnek egyetlen homogén országcsoportot, hanem közöttük legalább olyan mértékű különbségek találhatók, mint az EU-15 tagállamai között. Tesztelni kívánjuk Bohle és Greskovits (2012) országtipológiáját, hogy az milyen mértékben alkalmazható az innováció és a foglalkoztatás kapcsolatának vizsgálatakor. Mint arról már esett szó, a szerzőpáros szerint a transzformációs gazdaságok további alcsoportokra oszthatók: a balti államokat (Észtország, Lettország, Litvánia) magába foglaló neoliberais rezsimekre, a visegrádi országokat (Csehország, Lengyelország, Magyarország, Szlovákia) tömörítő beágyazott neoliberais rezsimekre, a Szlovénia által képviselt neokorporatista rezsimekre, valamint a neoliberais rezsime speciális változatát megjelenítő Romániára és Bulgáriára, amelyek specifikuma a balti államokkal szemben a gyenge államban rejlik. Hipotézisünk szerint ezek az országok még az átalakulás korai szakaszában tartanak, körükben nem mutathatók ki stabilnak mondható mintázatok vagy a fejlett tőkés gazdaságokra jellemző karakteres rezsimejegyek. Olyan önálló „mixek” megjelenését várjuk tehát, amelyek egymástól is eltérnek, esetenként jelentős mértékben.

A világgazdasági válság különböző stratégiákra készítette a vállalatokat világszerte és az EU-n belül is. Ezek a válaszok és stratégiák azonban különböznek aszerint, hogy az országok az előzetesen azonosított intézményi berendezkedés mely típusához állnak legközelebb, illetve szintén feltételezhető, hogy az egyes kapitalizmustípusok eltérő mértékben bizonyultak sikeresnek e válaszok kidolgozásában, a megrázkódtatások kivédésében. 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.

Legfontosabb hipotéziseink összefoglalva a következők:

H1 Azokban az országokban, ahol a munkavégzés minősége az európai átlagnál magasabb, ott a foglalkoztatás szintje is magasabb.

H2 Az egyes pontban megfogalmazottakhoz hasonlóan hipotézisünk szerint az innováció és a foglalkoztatás között is szoros és pozitív kapcsolat áll fent, vagyis az innovatívabb országok egyben magasabb foglalkoztatási rátákat is produkálnak.

H3 A transzformációs gazdaságok nem képviselnek egyetlen homogén országcsoportot, hanem közöttük legalább olyan mértékű különbségek találhatóak, mint az EU-15 országcsoportjába tartozó gazdaságok között. Feltételezésünk szerint a transzformációs gazdaságok még a gazdasági és társadalmi átalakulás szakaszában tartanak, körükben nem mutathatók ki stabilnak mondható mintázatok vagy a fejlett tőkés gazdaságokra jellemző karakteres foglalkoztatási rezsimegyek.

A kutatási kérdések elemzése során a kapitalizmus sokféleségének elméletét fogjuk használni, mint általános elméleti keretet. E keret részletes ismertetése után röviden áttekintjük munkavégzés minőségéről, illetve az innovációról és azon belül a tanuló munkaszervezetekről szóló nemzetközi szakirodalom legfontosabb eredményeit is. Ezt követően ismertetjük azt a módszertani apparátust (kvalitatív és kvantitatív vizsgálati módszerek és adatbázisok, kiemelt változók), amelyet használni fogunk. Végezetül az eredmények bemutatására és a legfontosabb konklúziók, valamint további kutatási kérdések felvetésére vállalkozunk.

A disszertáció felépítése a következő szerkezetet követi. Az első részben a kapitalizmusmodellekkel foglalkozó szakirodalom legfontosabb eredményeit tekintjük át. Az általános összefoglalás után a termelési és foglalkoztatási rezsimelemeléivel részletesebben is foglalkozunk, majd külön vizsgáljuk a szakirodalom régiókkal foglalkozó eredményeit. A második és harmadik rész a kutatás általános elméleti kereteinek felvázolása után részletesebben is foglalkozik a disszertáció két legfontosabb témájával. A második részben röviden bemutatjuk a munkavégzés minőségének dimenzióit, illetve ennek fontosságát a gazdaság és a társadalom szempontjából, a harmadik rész pedig a szervezeti innovációk szakirodalmát dolgozza fel. Ezt követően ismertetjük az elemzésben használni kívánt adatbázisokat, illetve a módszertani megfontolásokat. Végül az empirikus elemzésre kerül sor, mely előtt megfogalmazzuk a fontosabb kutatási kérdéseket és hipotéziseket, majd utána röviden összegezzük a tapasztalatokat.

1. ELMÉLETI HÁTTER A SZAKIRODALOM ELEMZÉSE ALAPJÁN

Az első részben röviden áttekintjük a kapitalizmusmodellekkel, a munkavégzés minőségével és az innovációkkal foglalkozó hazai és nemzetközi szakirodalom fontosabb munkáit, illetve ezek elemzése alapján meghatározzuk azt az elméleti keretet, melyen belül a meglévő empirikus eredmények felhasználásával az elemzést elkészítjük.

1.1 A kapitalizmusmodellekkel foglalkozó elméletek és a fontosabb tipológiák

A kapitalizmus tipológiájának elmélete szinte egyidős a kapitalizmusról való gondolkodás történetével. A kapitalizmus egyes típusainak megítélése ebből adódóan sohasem volt független az adott kor politikai viszonyairól alkotott filozófiáktól, az elméleti irányzat gyökerei egészen messzire nyúlnak vissza az institucionalista és a neo-institutionalista iskolákhoz. A téma intellektuálisan legigényesebb eszmetörténeti elemzését Wolfgang Streeck végezte el egy néhány évvel ezelőtt készített tanulmányában. Ahogy megállapítja: „(...) a társadalomelméletek, akárcsak a társadalmak és intézményeik, csakis a történeti kontextusuk ismeretével együtt érthetők meg igazán.” (Streeck, 2010, p. 5.)

Ahhoz tehát, hogy jobban értsük magát az elméleti értelmezési keretet, röviden meg kell ismernünk annak történeti előzményeit is. Ezt a bemutatást pedig Streeck fenti munkája alapján fogjuk elvégezni, természetesen kiegészítve más szerzők releváns megállapításaival. A kapitalizmus már Marx írásaiban is ellentmondásos vonásokat mutatott. Egyfelől, mint termelési mód univerzális jellegű volt. Talán Marx volt az első, aki a maga módján a konvergencia-elméletek felé hajlott, hiszen a proletariátus és a burzsoázia szembenállását minden kapitalista társadalom inherens jellegzetességének vélte. Másrészt azonban a politikai harc e két univerzálisan létező társadalmi osztály között mindenekelőtt nemzeti frontokon zajlott, legalábbis eleinte. Mert a kapitalizmus és a burzsoázia fejlődésével, Marx szerint, a nemzeti különbségek és ellentétek fokozatosan eltűnnek majd.

Ahogy Streeck fogalmaz, az elméletalkotó Marx számára ugyan a kapitalizmus lényege az egész világon ugyanaz volt, mint gazdaságtörténész pontosan tisztában volt azzal, hogy annak kezdete, akár csak intézményesülésének konkrét formái, országról országra változtak: „Valójában, a Tőke első kötetének utolsó fejezetei tele vannak a nemzeti különbségek és nemzetközi egymásraultaltság egyidejű hangsúlyozásával. Angliát hasonlítja Olaszországhoz, ahol a kapitalista fejlődés később vette kezdetét, az angol bekerítési mozgalmat ugyanakkor a holland gyapjúmanufaktúrák gyors felemelkedésével és következőképpen a gyapjú árának angliai emelkedésével megnyíló gazdasági lehetőségekkel magyarázza.” (ib. id. p. 7.)

De az angol kapitalizmus más német gondolkodókat is lenyűgözött a szociáldemokrata Eduard Bernsteintől a polgári liberális Max Weberig. Ebben a korban legtöbbször a német kapitalizmust fejletlenebbnek tartották az angolszászhoz képest akár a munkaügyi kapcsolatok rendszere, akár a képzési-oktatási rendszer, akár a technológia, de még a szociálpolitika tekintetében és mind Bernstein, mind pedig Weber reformokat sürgetett a „versenyhátrányok” leküzdésére. Amint arra Streeck felhívja a figyelmet, ahogyan az angol kapitalizmus egyfajta követendő mintaként szolgált a Németország és a németek számára, érdekes módon Németország teljesítménye pedig az angolokat és a franciákat töltötte el lelkesedéssel és irigységgel. Streeck érdekes tudománytörténeti adalékként megjegyzi, hogy 1885-ben, az akkor 27 éves Emile Durkheimet például a francia kormány Németországba küldi, hogy tanulmányozza az ottani oktatási rendszert. Nagy-Britanniát pedig valósággal sokkolta az 1862-es viláagiállítás és a német ipar technológiai színvonala, nem értették, hogy az angolhoz képest ennyire tradicionális, autoriter és kollektivistá társadalom hogy volt képes felülmúlni a világ legprogresszívebb társadalmának gazdasági teljesítményét.

A két modell közötti különbségek inspirálóan hatottak a kor társadalomtudományára, számos részterületen születtek összehasonlító elemzések, melyek vagy dichotómiák szerint, vagy ugyanannak a kontinuumnak két szélső értékeként ábrázolták az angol és a német társadalmat és gazdaságot. Elég csak a *gemeinschaft-gesellschaft* kettősségére vagy a kultúra és a civilizáció szembeállítására gondolni. A brit gazdaság mint a liberális piacgazdaság alapmodellje rögzült, míg a német ennek alternatívájaként. Az USA gazdasága csak később vette át a legfontosabb liberális modell szerepét. A XX. század elején nem is annyira a szabadelvű kapitalizmus fellegraként, hanem a hatalmas üzemek, gigantikus trösztök és a korszerű menedzsment hazájaként tekintettek az USA-ra. Japán pedig még az USA-nál is később, a nyolcvanas években keltette fel igazán a komparatív tudományokkal foglalkozó kutatók érdeklődését.

Hirschmann (2000) bővebben is foglalkozott a kétfajta kapitalizmusról szóló teóriák eszmetörténetével, ettől mi most hely hiányában eltekintünk, mindössze azt jegyezzük meg, hogy mindkét fél általában azt találta vonzónak a másikban, ami a saját modelljéből hiányzott: a britek a prekapitalista intézmények túlélését és az állami szerepvállalást, míg a németek a termelés-szervezés hatékonyságát, az individualizmust és a vállalkozó szellemet. Ez utóbbira jó példa, hogy a legnagyobb német fémipari szakszervezet folyamatosan küldte a delegációkat Detroitba, hogy tanulmányozzák a ford-i és taylori munkaszervezési gyakorlatot, amelytől a termelékenység és a bérek növekedését, valamint a művezetői önkény csökkenését várták. De a nácik is meghívták Wolfsburgba Henry Fordot, hogy a michigani Dearborn mintájára szakértelmével, valamint használt gépek és berendezések eladásával, segítse felépíteni a Volkswagen ottani gyárát.

Amint azt Streeck is megjegyzi, a második világháborút követően a konvergencia-teóriák igazi virágzásnak indultak. Ez természetesen szoros összefüggésben állt a háborúval, amelynek végén az Egyesült Államok vitathatatlan hegemoniával rendelkezett, és amely Európa gazdaságát végzetesen legyengítette. A korszak eleve kedvezett a modernizációs elméleteknek, melyek számára a (legtöbb esetben egyetlen legjobbként definiált) mintát természetesen az Egyesült Államok jelentette, amely ráadásul a társadalomtudományokban is átvette a vezető szerepet a világban. A gazdasági növekedés üteme és az ezek eredményeire alapozott szociális vívmányok miatt ezt az 1945-től a hetvenes évek közepéig tartó korszakot joggal nevezik *trente glorieuse*-nek, azaz dicsőséges harminc évnek. Ez az ipari tömegtermelés érett kora, a fordii és taylori munkaszervezet ekkor élte aranykorát és mutatta a legmagasabb termelékenységi mutatókat.

A hatvanas és hetvenes évek forradalmi változásai kellettek az Atlanti-óceán mindkét partján ahhoz, hogy a társadalomtudósok, főként Európában, megkérdőjelezzék az amerikai minta kívánatosságát és alternatív kapitalizmusmodellek lehetőségét elemezzék. Streeck felhívja a figyelmet arra a nem elhanyagolható körülményre, hogy ezzel párhuzamosan a világ is elkezdett szűkülni, korábban távolinak számító országokat is egyre könnyebbé vált elérni, a legkülönbözőbb statisztikai adatbázisok születtek, amelyek egyre részletesebb és megbízhatóbb információkkal szolgáltak a legkülönbözőbb társadalmi és politikai folyamatokról. Mindez további lendületet adott a nemzetközi összehasonlító kutatásoknak, a tágabb (világ)gazdasági és társadalmi kontextusnak megfelelően ezúttal divergencia-központú megközelítéssel.

Az institucionalista elméletek különösen a hetvenes évek közepétől lettek népszerűek, amikor kiderült, hogy az olajválságot követő stagfláció leküzdésében vagy kezelésében a fejlett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező országok hatékonyabbak, mint a korábban modellnek tekintett USA és különösen mint Nagy-Britannia. „Az intézmények és az intézményi differenciák nagymértékben befolyásolták az egyes országok helyzetét az egyre népszerűbbé váló és egyre kifinomultabb módszerek szerint kidolgozott OECD rangsorokban, sőt, valójában ez a megfigyelés jelentette a legnagyobb lökést a később fejlődésnek induló történeti-institutionalista politikai gazdaságtani iskolának.” (Streeck, 2010, p. 12.)

A nyolcvanas évek a divergencia-elméletek igazi fénykora. Sorra születtek a különböző írások a japán termelési módról (Dore, 1986), Piore és Sabel (1984) az észak-olasz ipari körzetek kapcsán a poszt-fordii termelés versenyképes alternatívájaként kínáló „rugalmas specializáció” stratégiáját követő vállalatokról értekezett, Pyke és Sengenberger (1992), valamint munkatársaik az ipari körzetek hatékonyságát tanulmányozta Olaszországtól Kanadáig számos országban, míg Sorge és Streeck (1988) a sajátos német kapitalizmus termelési paradigmáját vélte megtalálni a „diverzifikált minőségi termelésben”. Ami közös ezekben a szerzőkben Streeck szerint, hogy mindannyian hittek a hosszú

távú, közösség-központú társadalmi elkötelezettségen alapuló kapitalista termelési modellek lehetőségében, fenntarthatóságában és felsőbbrendűségében. Kissé paradox módon, a divergencia-elmélet eredményei megteremtették a táptalajt az új irányú konvergencia-elméletnek, mely szerint nemhogy az USA-ból kell a kapitalizmus „tisztá” vagy „sztenderd” formáját Európába exportálni, hanem éppen ellenkezőleg előbbinek van sok tanulni valója utóbbitól és Japántól. Ezek az elméletek nem voltak mentesek a normatív szemlélettől, az Újvilágon kívüli modelleket morális vagy közösségi értelemben felsőbbrendűnek látták az amerikai piac-alapú modellnél. Mindettől függetlenül a nyolcvanas években a szakszervezeti tanulmányutak iránya is megváltozik, ebben az időben Detroitból mentek például a Volvo uddevallai üzemébe munkaszervezést tanulmányozni.

Streeck lebilincselően olvasmányos áttekintéséből kiderült, a 90-es évek újabb fordulatot hozott, miután a sokat dicsért japán modell vészterhes évtizedet élt át, Európában Németország újraegyesítése és az Unió létrehozása okozott gondokat, szemben az USA-val, mely új erőre kapott. Mindez azt eredményezte, hogy ismét előtérbe került a gazdasági növekedés beindításának legjellemzőbb angolszász receptje, vagyis a dereguláció. Ez volt az a tágabb kontextus, amelyben a kapitalizmus változatainak paradigmája megszületett.

Melyek voltak-e paradigma legfontosabb jellemzői? Habár a hangsúlyok és az egyes modellek hatékonyságának megítélése a válságok és az arra adott válaszok eredményének fényében dinamikusan változott, Streeck nyolc főbb alapfeltevést különít el, melyek a következők (ib. id. p. 15.):

- 1) A különböző módokon intézményesült kapitalizmusok nemzeti rendszereinek vagy modelljeinek fogalma, amelyek a nemzetközi szintéren egymással versenyeznek.
- 2) A konvergencia elvetése, a nemzeti különbségek tartós fennmaradásának elismerése.
- 3) Az angolszász világ liberális piaci modelljének és minden más, ennél korporatistább, bizalmi viszonyokat és az együttműködést előtérbe helyező kapitalizmusok, mint a japán vagy az európai modell alapvető szembeállítás.
- 4) A nemzetközi szervezetek által a makroökonómiai teljesítmény és az intézményi struktúrák jellemzésére készített nemzetközi összehasonlító statisztikáinak intenzív használata.
- 5) A nemzeti intézmények nemzetközi versenye, amelyből következően kiemelt szerep jut a kormányoknak és a politikának abban, hogy a gazdaságilag legkedvezőbb intézményi környezetet teremtsék meg és tartsák fent.
- 6) Az az állítás, mely szerint a kapitalizmus nem sztenderd (értsd: nem angolszász) modelljeinek egyenjogúsága vagy egyenesen felsőbbrendűsége és fenntarthatósága a globalizáció és a nemzetközi versenyből származó nyomás erősödése mellett is.

- 7) Az erkölcsi és gazdasági erények és tulajdonságok összefüggései a nemzeti gazdaságok rendszereiben, amely egyúttal lehetővé teszi a kormányzat számára, hogy a kapitalizmus sztenderd modelljeihez képest emberségesebb alternatívát válasszanak.
- 8) Többé-kevésbé explicit módon megfogalmazott hit a szociáldemokrata, közösség-alapú, a jóléti állam által támogatott és a társadalmi szolidaritást előtérbe helyező kapitalista gazdaságban.

Ez a kutatási program további lökést kapott a szocialista világrendszer összeomlásával az 1980-as évek végén a 90-es évek elején. Már nem a két nagy rendszer állt szemben egymással, így a tudomány érdeklődése még inkább a kapitalista világon belül meglévő különbségek felé fordult. Természetesen voltak ellenirányú folyamatok is, hiszen a technológiai fejlődéssel, a nemzetközi verseny fokozódásával, a határokon átnyúló piacok, a multinacionális vállalatok és a nemzetközi szervezetek térnyerésével, a kultúra globalizálásával kétségkívül beindultak bizonyos konvergencia-folyamatok. A neoliberális politikák felerősödésével az USA-ban és meglepő népszerűségük Közép- és Kelet-Európa transzformációs országában, egyre jobb gazdasági teljesítménnyel párosulva lassan, de biztosan megrengették az alternatív kapitalizmus-modellek szupremáciájába vetett hitet.

Streeck alapos történeti áttekintése felületes összefoglalásának az egyik legfontosabb üzenete, hogy a különböző intézményi berendezkedésű kapitalizmusmodellek és a róluk való gondolkodás szorosan összefonódott a világgazdaság konjunkturális változásaival. Ez tulajdonképpen természetes is, hiszen a kapitalizmusok egyes változatai különböző hatékonysággal tudtak megfelelni a gazdasági válságok és az azt követő gazdasági fellendülések változó körülményeinek. Ez a tény különösen aktuálissá teszi a témát alig pár évvel az utolsó globális gazdasági megrendülés után, amikor újfent kulcskérdéssé válik, hogy az egyes nemzetgazdaságok milyen válaszokat dolgoznak ki a válság által felerősített és felszínre hozott belső problémáikra, illetve milyen gyorsan képesek reagálni az új kihívásokra.

Az utólagos esztörténeti rekonstrukciók persze annyiban mindig félrevezetőek, hogy nem beszélhetünk egységes és ennyire explicit módon megfogalmazott kutatási programról. Streeck négy alapvető megközelítést különböztet meg e kutatási irányon belül: a társadalmi beágyazottság modelljét, a hatalmi erőforrások modelljét, a történeti-institucionalista modellt és a racionalista-funkcionalista modellt.

- 1) A társadalmi beágyazottság modellje a leginkább szociológiai megközelítés, melyben a kapitalizmus sokfélesége a társadalmak kulturális hagyományokból, illetve a formális és informális társadalmi struktúrákból és hálózatokból fakad. Még pontosabban fogalmazva abból, hogy az egyes társadalmakban eltérő mélységben és formákban élnek tovább a társas viselkedés hagyományos, prekapitalista elemei, illetve a társadalmi kontroll különböző formái, melyek együttesen gátat szabnak

az egyéni gazdasági érdekek egoista követésének. Azokban a társadalmakban, amelyekben a társadalmi és gazdasági rend hatékony normatív integráción keresztül valósul meg, érvel az elmélet, a gazdasági tevékenységek sem képeznek kivételt a társas cselekvést általában meghatározó társadalmi normák kényszerítő ereje alól. Ezért ezekben a társadalmakban a gazdasági életben is domináns értékek maradnak a reciprocitás, a szolidaritás, a fegyelem, a hagyomány tisztelete, a státusz felülírja az osztályhoz tartozást, az erény a bevételt, a hagyomány pedig többet számít az anyagi haszonnál. Ez gyakran gazdaságilag is eredményesebben tud működni, mint a modern kapitalista társadalmak, hiszen a hosszú távú, bizalmi viszonyokon alapuló gazdasági kapcsolatok elsőbbséget élveznek a haszonkövetés rövid távú érdekeivel szemben, és mert a társadalmi egyenlőtlenségek is kisebb mértékűek. Ennek biztosításában kiemelten fontos szerep jut a társadalmi és politikai eliteknek, melyek feladata a hagyományok védelme a társadalom normatív integrációs intézményi kereteit szétfeszítő modernizációval szemben. A társadalmi beágyazottság modelljének legtipikusabb példája Japán. Ez a modell nagyon közel áll a „társadalmi hatás” iskolájához³, azzal a nem elhanyagolható különbséggel, hogy ez utóbbi minden országot különálló speciális esetnek tekint, amelyben a társadalmi rend hagyományosan kialakult formái és a társadalmi szervezet meta-tradicionális, hosszú távon kialakult és nehezen változtatható módja határozza meg a gazdasági élet, a munka világának és a termelésnek a konkrét formáit. Ennélfogva a társadalmi hatás iskola visszautasítja a tipológiákat, minden ország esetében az egyedi karakterjegyek és intézményi konstellációk megragadására törekszik.

2) A hatalmi erőforrások modelljében a politikai viszonyok elsőbbséget élveznek a kulturális vagy társadalmi hagyomány intézményeivel szemben. A társadalmi szolidaritást nem a prekapitalista társadalmi normák, hanem a jóléti állam redisztributív rendszereiben testet öltő politikai alkuk és kollektív politikai cselekvés biztosítják. A kapitalista piacgazdaság által meggyengített szolidaritást nem a hagyományok, hanem a szociáldemokrata indíttatású szociálpolitika hivatott védeni és fenntartani, melyet egy egységes szocialista párt és a szintén egységes szakszervezet, más társadalmi erővel létrejövő politikai koalíciója formál. A kapitalizmus és a piacgazdaság szabályai érvényesek, azonban annak hasznát igyekeznek egalitáriánus módon elosztani. A modell fenntarthatóságának alapfeltétele az erős szakszervezet, mely nagy számban képes mobilizálni a társadalom széles rétegeit, illetve a társadalom többségének megnyerése az egalitáriánus jóléti politikák fenntartása mellett. Erre legjobb példa Svédország.

3) A történeti-institucionalista modell a történetileg kialakult vagy megörökölt intézmények szerepének fontosságát hangsúlyozza a gazdasági cselekvések szerveződésében. Ebben az irányzatban az intézmények felfogása némileg eltér a társadalmi beágyazódás elméletében használt intézmény-

³ Lásd erről bővebben: Maurice –Sorge. 1980, pp. 59–86. és Sorge, 2005.

fogalomtól, amennyiben azok nem annyira normatív előírásokat vagy hallgatólagos kulturális közmegegyezéseket takarnak, mint társadalmi és benne a gazdasági rend nagyon is formalizált, kollektív szankciókat is tartalmazó építőköveit. A két modellben azonban közös, hogy az intézmények nem vagy csak igen hosszú idő alatt változnak, e változások mozgásterét pedig nagyban befolyásolja a múlt, a történelem, az adott társadalom által bejárt úttól való függés. További hasonlóság, hogy a gazdaság ebben az esetben sem csak és kizárólag gazdasági célokat szolgál, hanem szélesebb értelemben a legkülönfélébb társadalmi elvárásoknak kell eleget tenniük. Ezen kollektív elvárásokat és igényeket a társadalom úgynevezett közvetítő intézményei csatornázzák be az erről folyó diskurzusba és politikai döntéshozatali folyamatba. Ezen közvetítő intézmények a makro- és mikroszint, vagyis az állam és a piac közötti koordinációt segítő kollektív szervezetek, mint például a társadalmi párbeszéd különböző intézményesült formái. Az egyes kapitalizmus-típusok közötti fő különbséget ebben a modellben nem a politikai demokrácia vagy az állam redisztribúciós tevékenysége határozza meg, hanem az alkalmazottak érdekképviseleti struktúrái, amelyek a termelés szervezeti/vállalati szintjén a munkáltatók erejét ellensúlyozni képesek. A jövedelmezőségnek számtalan módja képzelhető el, amelyek nagyban függenek attól, hogy a nyilvánvaló érdekkülönbségek ellenére a munkáltatók és munkavállalók mennyire képesek együttműködni a termelésben, az együttműködés milyen kompromisszumokra készíti a társadalmi partnereket. Az egyes kapitalizmus-típusok ezért ebben a modellben leggyakrabban eltérő termelési paradigmákban öltenek testet, az országok között pedig jelentős eltérések lehetnek aszerint, hogy melyik termelési paradigma adja a domináns mintát a gazdasági szervezetek számára. Szintén sok múlik a vállalatvezetés belátásán és tanulási képességein, hogy az együttműködés fenntartása érdekében milyen mértékben képes együtt élni az ezzel járó kötelezettségekkel és önkorlátozással. E kialakult mintákra a legnagyobb veszélyt a gazdasági liberalizáció, a globalizáció és ezen belül is elsősorban a jelentősen megnövekedett mobilitás jelenti.

4) A racionalista-funkcionalista modell abban különbözik az előző háromtól, hogy retorikájában és előfeltevéseiben illeszkedik a neoliberalizmushoz. Végkövetkeztetését tekintve azonban éppen a szöges ellentéte annak az ideológiának, amely a globalizáció és a megnövekedett nemzetközi verseny következtében, egyfajta gazdasági determinizmust követve, felszámolandónak látta a nemzeti sajátosságokat, az „egyetlen legjobb út” vagy a „legjobb gyakorlatok” elvét követve. A racionalista-funkcionalista modell, noha számol a nemzetközi versennyel, mint az egyik legmeghatározóbb globalizációs folyamattal, éppen e verseny miatt látja szükségszerűnek a nemzeti sajátosságok fennmaradását. Értelmezésében ugyanis az integrált világ gazdaságban a speciális intézményi berendezkedések éppen nem hátrányokat, hanem lehetőségeket jelentenek, melyek nemzeti versenyelőnyök lényeges forrásai lehetnek. Az intézményi diverzitás és specializáltság, valamint az ebből származó nemzetközi versenyelőnyök fenntartása és maximális kihasználása ezért minden országnak eminens érdeke. Fontos különbség tehát különösen a társadalmi beágyazottság és a történeti-institucionalista modellekhez képest, hogy az intézményi sajátosságból származó gazdasági

előnyök nem szándékolatlan következmények, hanem éppen e diverzitás elemi létoka. Az egyes intézményi berendezkedések nem csak megengednek bizonyos gazdasági teljesítményeket, de éppen azért alakultak ki, hogy az adott kontextusban a lehető legnagyobb gazdasági hasznot realizálják. Ebből adódóan ezen intézmények értékelésének elsődleges szempontja gazdasági hatékonyságuk. A politikai és gazdasági aktorok pedig, saját racionális, érdekvezérelt döntéseik nyomán folyamatosan alakítják ezen intézményeket annak megfelelően, hogy gazdaságilag mennyire hatékony az a teljesítmény, amit „leadnak”.

1. Táblázat: A kapitalizmus sokfélesége-elméletek négy modellje

	Társadalmi beágyazottság modellje	Hatalmi erőforrás modellje	Történeti-institucionalista modell	Racionalista-funkcionalista modell
A különbözőség forrása	Társadalmi struktúra és hagyomány	Politika	Intézmények	Gazdaság
Meghatározó szereplők	Társadalmi és kulturális elit	Baloldali kormány és erős és egységes szakszervezet	Kollektív és szervezett érdekcsoportok	Hatékonyság-maximalizáló elitek
A gazdasági rend alapja	Hagyomány	Politika és törvényhozás	A történelmi múltban gyökerező intézményrendszer	A hatékonyság konszenzusos keresése
Megkülönböztető gazdasági teljesítmény	Hosszú távú jövedelmezőség	Egyenlőség és biztonság	A munkavállalókkal munkahelyi szinten közösen kialakított termelési stratégiák	Az intézmények kapacitása által meghatározott specializáció
A gazdasági teljesítmény forrása	Normatív társadalmi integráció, erős hálózati kapcsolatok	Kormányzati gazdaságpolitika	Intézményi kényszerek és lehetőségek Érdekegyeztetés	Az intézmények eltérő teljesítménye
A konvergencia lehetséges forrása	Kulturális modernizáció	A baloldal politikai dezintegrációja	Gazdasági liberalizáció	Az érdekek és a kapacitások téves felmérése

Forrás: Streeck, W., 2010, p. 18.

Amable egy másik megközelítésből tett kísérletet a különböző intézményi iskolák klasszifikációjára. A kiindulópont nála is az, hogy az általános egyensúly elméletének walrasi felfogása nem ad kielégítő magyarázatot az egyes kapitalizmusmodellek intézményi berendezkedéseiben található különbségekre. Amable szerint elsősorban tudomány-szociológiai oka van annak, hogy ez az egyensúlyelmélet sokáig ennyire meghatározó maradhatott a közgazdaságtanban. Ha ugyanis a klasszikus, majd neoklasszikus közgazdaságtan meg akart felelni a természettudományos diskurzus feltételeinek, akkor szüksége volt

a tiszta ökonómiai modell megalkotására, mely csak a piacot ismeri el intézményként, ráadásul olyan intézményként, amelynek törvényei, akárcsak a gravitáció, történeti-társadalmi kontextustól függetlenek. Ebből adódott, hogy a közgazdaságtan sokáig olyan piacelméleten alapult, amelynek szinte az összes premisszájáról elmondható volt, hogy a valóságban nem vagy nem úgy létezik. Bár Streeck eszmetörténeti áttekintéséből láthattuk, hogy az intézményi különbségek iskolája szinte egyidős magával a kapitalizmussal, Amable-nak is igaza van abban, hogy a neo-institucionalista iskola csak az elmúlt 15-20 évben került be a közgazdaságtan fősodrába.

Amable elemzésében sem egy-egy intézmény, hanem az intézmények összessége, illetve ezek egymáshoz való viszonya az érdekes. Számos elméleti nehézség közül kettőt emel ki. Az első az elemzésbe bevont intézmények számával kapcsolatos. Az intézmények sokfélék, a közöttük szövődő kapcsolatok pedig bonyolultak. Márpedig mind elméleti, mind pedig az empirikus tesztelés szempontjából célszerű, ha csak egy-egy intézmény működésére és hatására koncentrálunk. Ez a fajta leegyszerűsítés azonban a gyakorlatban gyakran vezethet csalódást keltő eredményekre. Előfordulhat ugyanis, hogy például az empiria nem támasztja alá az intézményi hatást, miközben az fennáll, csak bonyolultabb módokon nyilvánul meg, mint azt az empirikus elemzés szigorú kontrollálhatóságának érdekében szükségképpen alkalmazott leegyszerűsítés, a vizsgált intézmények számának korlátozásával lehetővé teszi. Streecknél ez a probléma a „társadalmi hatás” iskola bemutatásánál jelentkezik a legtisztábban. Marc Maurice (1980) és munkatársai nemzeti esettanulmányokat készítettek, amelyek nem hasonlíthatók össze közvetlenül egymással és amelyekben az intézményi koherenciák belső struktúrája volt az elemzés tárgya. Erről a módszertani részben még részletesebben is szólunk.

A második elméleti nehézség az intézmények hierarchiájával van összefüggésben. Ez tulajdonképpen definíciós probléma, amely azt eredményezi, hogy a legkülönbözőbb szintű intézményeket is egy kalap alá veszik az összehasonlító elemzések készítésekor. Vannak, akik intézmények alatt szabályokat és azok érvényesítését szolgáló szankciókat értenek, míg mások konkrét, szervezetekben is megtestesülő szereplőket. Amable öt intézménytípust különböztet meg, melyek a következők: alkotmányos rend, intézmények, szervezetek, konvenciók, habitusok. Hely hiányában ezek részletesebb kifejtésétől kénytelenek vagyunk eltekinteni, két szempont kiemelését viszont feltétlenül lényegesnek tartunk. Az első, hogy ezen intézménytípusok kiegészítik egymást, komplementerek. A komplementaritás azt jelenti, hogy az intézmények kapcsolataiban a pozitív megerősítés a jellemző, nem mondanak ellent egymásnak, hanem különböző szinteken jelenítenek meg azonos szabályokat, mintákat, kényszereket és lehetőségeket. A másik fontos karaktere ezen intézménytípusok között fennálló viszonyoknak, hogy többé-kevésbé világos hierarchia állítható fel közöttük. Ez a hierarchia egyszerre biztosítja a stabilitást és a változást, előbbit a kölcsönös megerősítések, utóbbit pedig azáltal, hogy az egyik intézményben bekövetkező változások hatással vannak a többi intézmény működésére

is. A változás lehetőségének magyarázata amúgy is az elmélet egyik sarokpontja. Amable megkülönbözteti a destabilizációt, ami az intézmények komplementaritásában bekövetkezett törés, és a változást, amikor az intézmények közötti komplementaritás nem szűnik meg, az egyik intézményben bekövetkezett változásra hasonlóképpen reagál a többi intézmény is.

Ezen elméleti bevezető alapján Amable pragmatikus és funkcionalista módon az intézményi iskolák három nagyobb típusát különbözteti meg. Az első az úgynevezett „általános célú intézményi megközelítés”, amely a gazdaság egészének intézményi berendezkedését köti össze annak fontosabb gazdasági jellemzőivel és hosszú távon vizsgálja a termelés különböző módozatainak fejlődését. A másik megközelítés a gazdaság egy-egy szeletének intézményi berendezkedésére fókuszál, a részterületeken igyekszik feltérképezni az egyes gazdaságok között megmutatkozó különbségeket. A harmadik megközelítés az előző kettő között helyezkedik el, vagyis nem törekszik az intézmények változatosságának teljes körű bemutatására, de nem is szűkíti a fókusz egy-egy részterületre, viszont a kiemelt fontosságú intézmények működésének bemutatásán keresztül véli megragadhatónak a termelési rendszerek és paradigmák közötti különbségek magyarázatát. A következő táblázat az intézményi megközelítések három fontosabb formáján belül párhuzamosan létező iskolák főbb jellemzőit foglalja össze.

2. Táblázat: Az intézményi megközelítések Amable-féle csoportosítása

Megközelítés	Iskola	Az elemzés fontosabb intézményei és szervezetei
Általános célú intézményi megközelítések	Regulációs iskola (Aglietta, Boyer, Lipietz, Coriat, Mistral, Petit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. A munka és a munkabér viszonya 2. A verseny formái 3. Az állam 4. A nemzetközi rezsím 5. A monetáris rezsím
	A felhalmozás társadalmi struktúrái iskola (Bowles, Gordon, Weisskopf)	<ol style="list-style-type: none"> 1. A tőke és a munkásság kiegyezése 2. A tőke és az állampolgárok kiegyezése 3. A hazai tőke és a nemzetközi világ közötti viszony 4. A különböző tőkéstípusok közötti rivalizálás
Ágazat-specifikus megközelítések	Nemzeti innovációs rendszerek (Lundvall, Nelson, Freeman)	<ol style="list-style-type: none"> 1. A tudásokkal és az innovációval valamilyen módon összefüggő összes intézmény 2. Különös tekintettel a tudomány és a technológia intézményeire 3. Vállalatok
Átmeneti megközelítések	A termelés társadalmi rendszerei (Streeck, Hollingsworth, Sabel)	A piac csak egyike a koordinációs feladatokat ellátó számos intézménynek, mint például a munkaügyi kapcsolatok rendszere, a képzési és oktatási rendszer, a munkaszervezetek és a vállalatok közötti kapcsolatok, a pénzpiacok, az állam és intézményei, a szokások, normák és hagyományok
	A kapitalizmusok változatossága (Soskice, Hall)	<ol style="list-style-type: none"> 4 rendszer: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pénzügyi 2. Munkaügyi kapcsolatok rendszere 3. Oktatási és képzési rendszer 4. Vállalatok közötti kapcsolatok <p>Különböző aktorok (pl. vállalatok, szakszervezetek, munkaadói szervezetek, központi bank)</p>
	Összehasonlító intézményi elemzések (Aoki)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vállalatok 2. Pénzügyi rendszer 3. Munkaerőpiac
	Az innováció és a termelés társadalmi rendszerei (Amable, Barré, Boyer)	<ol style="list-style-type: none"> 6 alrendszer: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tudomány 2. Technológia 3. Ágazat 4. Munkaerő 5. Oktatás/Képzés 6. Pénzügy

Forrás: saját szerkesztés Amable (1999), p. 13. alapján

Streeck és Amable tipológiájának egyaránt megvannak az előnyei és a hátrányai. Streeck megközelítése inkább elméleti, vele szemben Amable inkább a már létező iskolák gyakorlati empirikus munkái felől közelített, ezek tárgya alapján próbálta rendszerezni a különféle iskolákat. Ebből adódóan Streeck alapján könnyebb megérteni az egyes iskolák mögötti

implicit teoretikus előfeltevéseket, hátránya ugyanakkor, hogy közel sem biztos, hogy az egyes iskolák valóban rendelkeznek olyan koherensen kidolgozott és egymástól élesen elkülöníthető elméleti-módszertani háttérrel, amely alapján a tipológia érvényessége minden esetben megkérdőjelezhetetlen volna. Konkrét példánál maradva, nem minden esetben elég világos, hogy mi a különbség a hatalmi erőforrás modellje és a történeti-institutionalista modell között. A problémára részben magyarázatot adhat Amable fontos meglátása az intézmények és az intézményi hierarchikus szintek közötti különbségekről. A hatalmi erőforrás modelljében például az intézmények között találjuk a parlamentet, sőt, a szociáldemokrata pártot, valamint a szakszervezeteket. A politikai mezőben a különböző társadalmi partnerek között az erőforrások elosztásának mikéntje a tét. A történeti institutionalista modellben nagyon hasonló küzdelem zajlik a vállalatok szintjén a munkáltatók és a munkavállalók, illetve ezek érdekképviselői intézményei között a jövedelmezőség optimális mikéntjének kialakításáról. Részben erre a problémára reflektált Amable is, amikor funkcionalista indíttatású tipológiáját megalkotta, melyből világosan látszik, hogy bizonyos megközelítések makroszintű rendszereket vizsgálnak, míg megint másik mezo- vagy középszintű elemzésekkel foglalkoznak.

Mindezek alapján összefoglalva nem csak az osztályozási kísérletek nehézségeit, azt mondhatjuk, hogy ezen elméletek rendkívüli sokszínűsége három fő forrásból táplálkozik. Egyrészt nagyon heterogén az a diszciplináris háttér, amiből a szerzők érkeznek. Itt most nem csak arra gondolunk, hogy vannak köztük közgazdászok és szociológusok vagy más társadalomtudományi háttérrel rendelkezők, hanem e tudományágakon belül is nagyon sokféle iskolát képviselnek. Arra pedig már maga Schumpeter is felhívta a figyelmet, hogy a multidiszciplinaritás legnagyobb veszélye, hogy a különböző elméleti és módszertani háttérrel rendelkező tudományágak együttes alkalmazása során nem egymást kölcsönösen megtermékenyítő, hanem éppen ellenkezőleg egymást kioltó, sterilizáló eredményekre jutunk: „As an eminent economist once observed, cross-fertilization might easily result in cross-sterilization” (Schumpeter, 1954: 27.). Másodszor az intézményi összehasonlító elemzésekben gyakran váltakozik az elemzés szintje. Bizonyos szerzők vagy bizonyos iskolák elsősorban a mikroszintet, azaz a vállalatok vagy a munkavállalók szintjét vizsgálják, míg mások az ágazati (mezo-) szintre helyezik a hangsúlyt, megint mások pedig a bizonyos értelemben legabsztraktabb makroszinttel, vagyis a nemzeti szinteken jelentkező folyamatok vizsgálatával foglalkoznak. Végül a sokszínűség harmadik forrása magának intézmény fogalmának a sokszínűsége, amit Amable kapcsán már említettünk.

A következőkben az összehasonlító intézményi iskolák közül két megközelítést alaposabban is szemügyre veszünk, mert közvetlenül is kapcsolódnak a dolgozat tárgyához és módszertanához. Az első Estevez és munkatársai által írt fejezet a kapitalizmus sokfélesége elméletének vitathatatlanul legnagyobb hatású munkájából, a Hall és Soskice által szerkesztett *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* c. könyvből. A másik egy erre válaszul és ezzel vitatkozva megfogalmazott elméleti elemzési keret, mely Duncan Gallie nevéhez kapcsolódik (Gallie 2007 és 2011). Reményeink szerint az egymással is vitatkozó elméletek vázlatos bemutatása segíti jelen dolgozat elméleti kereteinek a kimunkálását és pontosabb megértését.

1.1.1: A termelési rezsím elmélete közelebbről

Tanulmányukban a szerzők jóléti termelési rezsímként (*welfare production regime*) definiálják a vállalatok termékpiaci stratégiájának, a munkavállalói képzési utaknak és portfólióknak (*skill trajectory*) és azoknak a társadalmi, gazdasági és politikai intézményeknek az együttes rendszerét, amelyek a vállalati és egyéni stratégiákat hivatottak támogatni. A tanulmányban a szerzők a jóléti állam és a kapitalizmusmodellek közötti összefüggéseket kutatják, a jóléti államot nem önmagában, hanem mint a nemzeti termelési rezsímek kiegészítőjét vizsgálva. Mindezt ugyanakkor a munkavállalók szintjén teszik, vagyis az egyéni szaktudások és a szociálpolitikai rendszerek közötti kapcsolatot elemzik.⁴

A vállalati termékpiaci stratégiák jóléti államra gyakorolt hatását a szerzők két logikai lépésben azonosítják. Egyrészt a munkavállalók munkaerő-piaci kilátásai, illetve ezek hiányában az átmeneti munkanélküliség esetén igénybe vehető szociálpolitikai ellátások színvonala alapvetően határozza meg a munkavállalók döntéseit a képzési beruházásaikat illetően. Másrészt a munkavállalók képzési beruházásokra vonatkozó döntései országos szinten összegződve meghatározzák az egyes gazdaságok tudásprofilját, vagyis a rendelkezésre álló munkaerő domináns képzettségét. Ez a tudásprofil pedig alapvetően befolyásolja a vállalatok termékpiaci stratégiáját.

⁴ Azokban az országokban, ahol a vállalatok nagyobb része választ olyan termékpiaci stratégiát, amely a vállalat- és ágazatspecifikus szaktudások intenzív jelenlétén alapul, és ahol a munkavállalók nagyobb része be is fektet ilyen speciális szaktudások megszerzésébe, ott valószínűsíthetően a tőke és a magasan kvalifikált munkaerő között kialakuló politikai szövetség olyan szociálpolitikában fog testet ölteni, amely számukra biztosít előnyöket, még ha ez kevesebb munkalehetőséget is eredményez az alacsonyan képzett munkaerő számára. Azokban az országokban viszont, ahol a vállalatoknak nem áll különösebben érdekükben specifikus szaktudások nagy számú jelenléte, ott fejletlen szociálpolitika fog legnagyobb valószínűséggel kialakulni.

A szerzők a tudások három fajtáját különböztetik meg: a) vállalat-specifikus tudások; b) ágazat-specifikus tudások; c) általános vagy generikus tudások. E tudások között nyilvánvaló eltérések vannak az elsajátítás módját és a transzferálhatóságot illetően. A vállalat-specifikus tudások jellemzően on-the-job tréning keretében sajátíthatók el és a legkevésbé transzferálhatók, vagyis többnyire csak azon a munkahelyen hasznosíthatók, ahol a tréning történt. Az ágazat-specifikus tudások megszerzése tanonc-programok vagy a szakképzés különböző formáinak keretében sajátíthatók el, általában – az adott szakma szervezettségétől függően – elismert oklevelet ad, amelyet az adott szakma minden munkahelye elfogad. A generikus tudásokat minden ágazat minden munkáltatója elismeri.

Természetesen minden gazdaságban jelen van mindhárom tudástípus, azonban a belső arányok függvényében jellegzetes nemzeti készségprofilok különböztethetők meg, amelyek meghatározzák a jellemző vállalati termékpiaci stratégiákat is. A fordí tömegtermelés például nem igényel magasan képzett munkaerőt, szemben a diverzifikált tömegtermelés rendszereivel, amely széles termékválasztékot gyárt nagy számban a piaci kereslet változásainak megfelelően. A munkavállalóknak nem csak egy-egy részfeladatot, hanem különböző munkafeladatok széles tárházát kell tudni ellátniuk, igazodva a gyártósoron bekövetkező gyakori változásokhoz. Különös hangsúlyt kap a munkavállalók problémamegoldó képessége, alaposan ismerni kell nem csak a gyártott termékeket, de az azokat előállító gyártóberendezéseket is. A fordival ellentétben a diverzifikált tömegtermelés esetében magas képzettségű munkavállalókra van szükség, akik azonban többnyire erősen vállalat-specifikus, vagyis nehezen transzferálható tudásokkal rendelkeznek. A magas minőségű termékeket niche-piacokon elhelyező stratégia a tömegtermelés ellentéte, mely magasan kvalifikált munkaerőt igényel, amelynek tudása ágazat-specifikus. A Streeck által diverzifikált minőségi termelésnek nevezett stratégia a tömegtermelést ötvözi a magas termékminőséggel, ami értelemszerűen magasan kvalifikált munkaerőt kíván, akik egyszerre rendelkeznek vállalat- és ágazat-specifikus tudásokkal.

Ha az elméleti bevezetőben külön is szóltunk az intézmények közötti komplementaritásról, akkor fel kell hívni a figyelmet a tudásprofilok és az innovációs teljesítmény közötti kapcsolatra. Azokban a gazdaságokban ugyanis, ahol jelentős számban van magasan kvalifikált, generikus tudásokkal rendelkező munkaerő, ott a radikális termékinnovációk előfordulási valószínűsége is nagyobb. Jó példa erre a Szilícium-völgy szoftveripara, ahol a start-up szoftvercégek nagy számban támaszkodtak a szakképzett és rugalmas egyetemistákra

és PhD-tanulóra, vagy az amerikai pénzügyi szektor, amely előszeretettel foglalkoztatott matematikai PhD-fokozattal rendelkező munkaerőt bizonyos új pénzügyi szolgáltatások kifejlesztésekor és bevezetésekor. Ezzel szemben azokban a rezsimekben, amelyekben a vállalat- vagy ágazatspecifikus tudások dominálnak, jellemzőbbek az innováció inkrementális formái, ahol az innováció elsődleges forrása a sokéves munkatapasztalat.

A szerzők három előfeltevéssel élnek a munkavállalók képzési beruházásairól szóló döntéseket illetően:

- a) A munkavállalók kalkulálnak valamilyen megtérüléssel, mielőtt döntést hoznának arról, hogy mit és mennyi ideig tanulnak.
- b) A munkavállalók olyan tudások megszerzésébe investálnak inkább, amelyek megtérülése magasabb, ha a kockázatok egyébként egyformák.
- c) A munkavállalók kockázatkerülők, vagyis tartózkodnak olyan tudások megszerzésébe történő investálástól, melynek megtérülése bizonytalan.

Mindezek alapján a munkavállalók képzési befektetéseit befolyásoló tényezők a következők:

- a) a tréning költsége; b) a képzés megszerzését követően várható keresetnövekmény; c) a jelenlegi munkahely elvesztésének és a keresetnövekmény realizálásának kockázata.
- Mindebből az is következik, hogy a munkavállalók hajlamosabbak lesznek generikus tudások megszerzésébe befektetni, mivel azok könnyebben transzferálhatók, vagyis csökkentik a (tartós) állásvesztés kockázatát. Három szociálpolitikai intézmény létezik, mely képes a munkavállalók képzési beruházásait befolyásolni: a foglalkoztatás biztonságát növelő eszközök, a munkanélküliségtől védő eszközök és a béreket védő eszközök.

A vállalat-specifikus tudásokkal rendelkező munkaerő által dominált országokban a foglalkoztatás biztonságát növelő eszközökre helyeződik a hangsúly, míg az ágazat-specifikus tudásokkal jellemezhető országokban főként a munkanélküliségi ellátások fejlettek. Előbbi esetben ugyanis, ha a munkavállaló elveszíti állását, akkor – nehezen transzferálható szaktudása miatt – nem vagy hosszabb idő alatt talál újra munkát magának, vagyis nem térül meg a képzettség megszerzésébe eszközölt befektetése. Ezzel szemben az ágazat-specifikus tudások esetében a munkanélküliségi ellátások színvonala (vagyis a munkabér és a munkanélküliségi járadék vagy segély helyettesítési aránya, valamint a segélyezés hossza) jobban védi a munkavállalók képzési befektetéseinek megtérülését. A magas helyettesítési

arány enyhíti a munkanélküliség okozta gazdasági károkat, utóbbi lehetőséget teremt a munkavállalónak a szakmájának és az előző munkabérének megfelelő munkahely kiválasztásában.

Éppen ezért a vállalat- és ágazat-specifikus tudásokra támaszkodó vállalkozások számára a foglalkoztatás biztonságát védő és a magas színvonalú munkanélküliségi ellátásokat biztosító szociálpolitikai rendszerek olyan intézményi keretet biztosítanak, amelyek kedvezően hatnak nemzetközi versenyképességükre. Ha ezzel szemben sem a foglalkoztatás biztonságát, sem magas színvonalú munkanélküliségi ellátásokat nem tud a szociálpolitika biztosítani az állampolgárok számára, akkor azoknak egyetlen hatékony fegyverük marad arra, hogy védekezzenek a tartós munkanélküliség okozta létbizonytalansággal szemben, mégpedig olyan generikus és könnyen transzferálható tudásokba investálni, amelyet a munkaerőpiac minden szegmensében nagyra értékelnek. Ebben az esetben azok a vállalatok tesznek szert előnyre a globális versenyben, amelyek termékstratégiája a magasán kvalifikált és generikus tudással rendelkező munkaerő nagy számán alapul.

1. Ábra: Szociálpolitika és az országokra jellemző várható tudásprofilok

		Foglalkoztatás biztonság	
		Alacsony	Magas
Munkanélküliség elleni védelem	Magas	Ágazat-specifikus tudások Pl.: Dánia	Ágazat- és vállalat-specifikus tudások mixe Pl.: Németország
	Alacsony	Generikus tudások Pl.: Egyesült Államok	Vállalat-specifikus tudások Pl.: Japán

Forrás: Estevez et al., p. 154.

A képzésekbe történő befektetéseket ugyanakkor nem csak a foglalkoztatás biztonsága vagy a munkanélküliségből adódó kockázatok elleni védelem színvonala befolyásolja, hanem a várható keresetek szintje és annak kiszámíthatósága, amely a béralkuk intézményének rendszerétől függ. A keresetek kiszámíthatósága ugyanis egyben a képzési befektetések kiszámíthatóságát is növeli. A bérek védelme ezért kritikus intézményi összekötő kapocsnak tekinthető a jóléti állam és a termelési rezsimek között. Azokban az országokban, ahol a speciális tudások fontosak, feltételezhetően koordinált béralkumechanizmusokat találunk,

amelyek a keresetek arányosan osztják el az egyes foglalkozások között. Ahol a speciális tudások kevésbé fontosak, ott a béralkuk rendszere sem lesz koordinált és a keresetek eloszlása is aránytalanabb lesz.

Az ágazat-specifikus és a generikus tudások esetében a foglalkoztatottak és a munkanélküliek bérének védelme együtt mozog: előbbi esetben mindkettő magas, utóbbi esetben mindkettő alacsony színvonalú. A vállalat-specifikus tudások esetében azonban csak a foglalkoztatottak bérének védelme magas színvonalú, a munkanélkülieké alacsony. Mindez jól látszik például a japán nagyvállalatok gyakorlatán, hiszen ahol megfelelő teljesítmény mellett szinte garantált az élethosszig tartó foglalkoztatás, ott a munkanélküliek bérvédelmére kevésbé van szükség, a munkavállalók speciális tudások megszerzésébe fektetett beruházások megtérülése így is garantált.⁵ Az alacsony munkanélküliségi ráta és a munkanélküliek alacsony bérvédelme ugyanakkor megfelelő ösztönzést jelent a munkavállalóknak a cég iránti lojalitáshoz.

A szakirodalom általában a jóléti állam típusait, vagy szűkebben értelmezve az állami redisztribúciós politikák különbségeit okolja a bér- és jövedelem-eloszlásban az országok között meglévő nagy és tartós különbségekért. A szerzők szerint azonban ez túlságosan szűklátókörű megközelítés. Valójában ezek az egyenlőtlenségek a különböző jóléti termelési rendszerek közötti különbségekkel magyarázhatók. Ebből következően az ágazat- vagy vállalat-specifikus tudásokra építő termékstratégiákat preferáló országok általában egalitáriánusabb társadalmakat eredményeznek, mint a generikus tudásokra építő termékpiaci stratégiával jellemezhető országok.

Mindennek oka nagyon egyszerű: a társadalom azon alsó harmada, amely a legnagyobb hátránnyal indul az oktatási rendszerben támogatásra talál ott, ahol fejlett ágazat- vagy vállalat-specifikus tudások előállítására szakosodott képzési intézményrendszer van, vagy egyszerűbben: ahol a szakképzés fejlett. Ezekben az országokban a piac értékeli azt a tudást, amit a szakképzés nyújtani képes, következésképpen az általános képzést nyújtó intézményekből kiszoruló, alacsony „általános műveltségű szinttel” rendelkező rétegek a munkaerőpiacon értékes tudásokra tehetnek szert. Ez növeli ezen intézmények presztízsét, a tanulók motiváltságát, a képzés színvonalát. Ezzel szemben a generikus tudásokat preferáló

⁵ Az elmélet belső logikáját csak közvetve érintő kérdés, hogy a japán nagyvállalatok, amelyek számos szociológiai, szociográfiai sikerkönyv témájául szolgáltak, a japán munkavállalók hány százalékát foglalkoztatják, vagyis, hogy a japán modell mennyire érvényes valójában magára Japánra.

országokban ez a legelső egyharmad meg van fosztva a piacon értékelt tudások megszerzésétől, az induló egyenlőtlenségek reprodukálódnak vagy felértékelődnek, így viszont a szakképzésben folyó oktatás színvonala is csökken.⁶

A foglalkoztatás biztonsága, illetve a munkanélküliség elleni védelem alapján a jóléti termelési rezsimek két nagyobb típusa különböztethető meg: az első az angolszász országok képviselte, mindkét tekintetben alacsony védelmen nyújtó és a generikus tudásokat előnyben részesítő modell, a másik a vállalat- vagy ágazat-specifikus tudásokba történő befektetésekre ösztönző típus, amely legalább az egyik tekintetben magas szintű védelmet garantál. Ez utóbbin belül a szerzők megkülönböztetik a vállalat-specifikus tudásokra és a foglalkoztatás biztonságának szavatolására épülő modellt, melyet leginkább Japán képvisel, valamint az ágazat-specifikus tudások előállításában jeleskedő és elsősorban a munkanélküliségből adódó kockázatok mérséklésére koncentráló modellt, melyre legjobb példa Dánia, Hollandia és Svájc.

A szakképzés rendszere azokban az országokban különösen erős, ahol magas a foglalkoztatás biztonsága és a munkanélküliség elleni védelem. A szociálpolitika és a tudásprofilok meghatározzák a vállalatok termékpiaci stratégiáját, mégpedig két fontosabb módon:

- 1) Ahol nagy számban található magasan képzett és generikus tudással rendelkező munkaerő és ahol a szociális védelem szintje alacsony, ott a vállalatok rugalmasan tudnak termékprofilt váltani, felvenni az ehhez szükséges új munkaerőt, elbocsátani a régit. Ez gyorsítja a reakcióidőt a piaci változásokra, kedvező feltételeket teremt a radikális termékinnovációra épülő stratégiáknak.
- 2) Azokban a gazdaságokban, amelyek a vállalat- és ágazat-specifikus tudásokra építenek az előbbi stratégiák megvalósítását hátráltatja a munkaerő-felvétel és az elbocsátás magasabb költsége, másrészt a mélyebb specifikus tudásokat sem olyan könnyű gyorsan adaptálni az új termelési eljárásokhoz, azok nehezebben, időigényesebben változnak. Ez kedvező feltételeket teremt az inkrementális innovációk számára.

⁶ Ezzel együtt az általános képzés színvonala is kulcsfontosságú, hiszen hatékonyabbá teszi a szakképzést, a továbbképzést és az átképzést azokban az országokban is, ahol az ágazat- vagy vállalat-specifikus tudásokat a piac egyébként értékeli.

A foglalkozási struktúrát vizsgálva a szerzők arra a következtetésre jutnak továbbá, hogy a generikus tudásokra építő angolszász országokban az alacsony iskolai végzettséget igénylő, alacsony bért fizető állások jóval nagyobb arányban fordulnak elő, mint a speciális tudásokat előtérbe helyező európai gazdaságokban. Ezt a szerzők a magánszolgáltatások szerepén keresztül vizsgálták, vagyis azt mérték, hogy a foglalkoztatottak hány százaléka dolgozik a magán- vagy személyes szolgáltatásokban. A két szélső értéket az USA-ban (23%) és Finnországban, Franciaországban, illetve Dániában (11-11%) regisztrálták. Ennek oka, hogy a sztenderdizált termékeket előállító vállalatok főleg azokban a gazdaságokban nyereségesek, amelyekben nagy számban található képzetlen, vagy generikus tudásokkal rendelkező munkaerő, melyet a szociális védelem alacsony szintje olcsón bocsát a rendelkezésükre. A specifikus tudásokra épülő országokban a munkaerő túl drága ehhez. A kutatók azt találták, hogy az angolszász és kontinentális országok közötti különbségek a 80-as és 90-es években nőttek, illetve hogy Nagy-Britannia ma már közelebb áll az USA-hoz ebben a tekintetben, mint Európához.

A különböző termékpiaci stratégiák nemzeti sajátosságai a globalizáció, a világkereskedelem minden korábbi szintnél nyíltabbá válása után is megmaradnak, így az azokat támogató szociálpolitikai rezsimek is. A népszerű vélekedés ellenére, mely szerint az országok minél alacsonyabb munkaerőköltséggel és adózási feltételek megteremtésével igyekeznek a külföldi tőke számára vonzó befektetési környezetet teremteni, ezek az országok közötti különbségek, érvelnek a szerzők, nem csak hogy megmaradnak, de növekednek is. A munkanélküliségi ellátások a 70-es, 80-as és 90-es években mindenhol Európában stabil szinten maradtak vagy még növekedtek is, míg az angolszász országokban jelentősen csökkentették őket. Hasonló folyamatok játszódtak le a munkaerő-piaci szabályozással kapcsolatban: az angolszász országokban széles deregulációs hullámok zajlottak le, a kontinentális országokban a foglalkoztatás biztonsága tovább erősödött vagy erős maradt, maximum az időszakos foglalkoztatást tették rugalmasabbá.

Mindezek a tények élesen szemben állnak a szakirodalom azon közkeletű vélekedésével, mely szerint a szociálpolitika pusztán a munkaerő-piaci merevségek egyik nem különösebben hatékony formája. Ezzel szemben, érvel a termelési rezsimek elmélete, a szociálpolitika nemzetközi versenyelőnyt jelenthet. De ugyanebből kifolyólag a szociálpolitika nem tekinthető pusztán egy redisztribúciós eszköznek sem.

A foglalkoztatás biztonságát növelő és a munkanélküliség kockázatait csökkentő szociálpolitikai eszközrendszerekre úgy szokás tekinteni, mint amelyek alapvető célja, hogy a munka és a tőke közötti kialakult hatalmi egyensúly függvényében csökkentsék a munkavállalók piactól való függését⁷. A szerzők ezzel szemben úgy érvelnek, hogy a munkaerő-piaci kockázatok kezelésének módja éppen ellentétes irányban hat: a foglalkoztatás biztonságát növelő és a munkanélküliség kockázatait csökkentő eszközök éppen hogy növelik a munkavállalók függését egy adott munkavállalótól, és így a munkaerő-piaci kockázatoknak való kitettségét is. A kulcskérdés a szociálpolitika és a tudások szintjének és jellegének összefüggéseiben van: a foglalkoztatás biztonságát növelő eszközök vállalat-specifikus tudásokba történő investíciókra ösztönzi a munkavállalókat, a munkanélküliség elleni védelemre koncentráló szociálpolitikák az ágazat-specifikus tudások megszerzését teszik kifizetődőbbé, míg e kettő együttesen alacsony szintje a generikus tudások felé tereli a munkavállalókat. Egy ország komparatív versenyelőnyét alapvetően határozza meg, hogy a vállalatok számára rendelkezésre álló munkaerő döntően melyik tudástípussal jellemezhető.

1.1.2: A foglalkoztatási rezsimek elmélete

A termelési rezsimek elméleteinek egyik legnagyobb hatású kritikusja Duncan Gallie, az Oxfordi Egyetem professzora, a Brit Akadémia egykori alelnöke volt. Ő amellett érvelt, hogy a termelési rezsimek irányzata alábecsüli a foglalkoztatási viszonyokban az eltérő politikai orientációkból és a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszereiben fellelhető differenciákból adódó különbségeket. Ezért a termelési rezsimekkel szemben megalkotta a foglalkoztatási rezsimek fogalmát, amelyben különösen két tényezőt tartott kulcsfontosságúnak: a munkavállalói részvétel minőségét és a munkaügyi kapcsolatok rendszerét. Gallie szerint ezek nagyon fontos közvetítő intézmények, amelyek befolyással vannak mind a vállalatok termékpiacon stratégijára, mind pedig a munkavállalók képzettségére. Gallie-nál központi fontosságú tehát a kérdés, hogy melyek azok a társadalmi feltételek, melyek a legkedvezőbb körülményeket teremtik a munkavállalók kontrolljának a munkavégzés felett, valamint tudásaik folyamatos megújításának.

Gallie ugyanakkor elismerte a jóléti államról szóló elméletek és a termelési rezsimek kutatási irányának fontosságát annak kimutatásában, hogy a kapitalista társadalmakban igen

⁷ Esping-Andersen (1990) ezt nevezte dekommodifikációnak, amikor az egyén piaccal szembeni státusza megszabadul árujellegétől.

különböző intézményi berendezkedéseket találunk, amelyek fontos különbségeket eredményeznek a koordinációban, a termelési technológiák kifinomultságában, a munkaerő képzettségében és a munkahelyi társadalmi viszonyok minőségében. Amint arra felhívja a figyelmet, az egyik döntő különbség a jóléti államokkal, illetve a termelési rezsimekkel foglalkozó elméleti irányzatok között, hogy előbbi a munkavállalói érdekképviselőket, utóbbi a munkáltatókat tartja elsődleges fontosságúnak a koordinációs mechanizmusok és az ezt szabályozó intézményi környezet kialakításában. Itt meg kell jegyeznünk, hogy az általunk a kapitalizmus sokfélesége irányzat bemutatására az előző fejezetben felhasznált irodalom ebben a tekintetben némileg különbözik a kutatási főáramtól, amennyiben a szokásosnál nagyobb szerepet tulajdonít olyan intézményeknek, mint a foglalkoztatáshoz vagy a munkanélküliséghez kapcsolódó állami szociálpolitikák vagy a munkavállalói jogok, tehát közelebb van a foglalkoztatási rezsimek elméleti kiindulópontjához.

Némileg leegyszerűsítve tehát azt mondhatjuk, hogy a jóléti állam elmélete az erőforrások elosztásáért vívott küzdelmet és ezen belül az erős szakszervezeteket és baloldali kormányzatot tekinti kulcsfontosságúnak, a termelési rezsimek elmélete pedig a munkáltatók termékpiacon stratégiaja, a képzés rendszere és a foglalkoztatáspolitikai közötti bonyolult összefüggéseket vizsgálja, addig a foglalkoztatási rezsimek elmélete elsősorban a munkavállalói részvételnek és a munkaügyi kapcsolatok rendszerének tulajdonít döntő jelentőséget, mint olyan intézményeknek, amelyek alapvetően határozzák meg a munkavállalók munkafeladataik felett gyakorolt kontrollját és a tudás megszerzésének, megújításának és megosztásának folyamatát. Gallie szerint a jóléti állam-típusok nagy előnye a termelési rezsimek-elméletekkel szemben, hogy mivel főként az erőforrások elosztásának mikéntjére koncentrálnak, így legalább implicit módon figyelembe veszik a foglalkoztatási rezsimekben meglévő különbségeket. E foglalkoztatási rezsimek annál is fontosabbak, mivel a szabályozás közös mechanizmusain keresztül kialakított foglalkoztatáspolitikák eltérő mértékben segítették a munkavállalók különböző csoportjainak társadalmi integrációját.

Márpedig Gallie foglalkoztatási rezsimek-elméletének központi fogalma az inkluzivitás. A rezsimek három nagyobb csoportját különböztette meg. Az első az inkluzív foglalkoztatási rezsimek, amelyben a munkaerő szervezettsége magas, a döntésekben történő munkavállalói részvétel intézményesült formái dominálnak és ahol a foglalkoztatáspolitikai egyszerre kívánja a lehető legnagyobb mértékben növelni a foglalkoztatást és kiterjeszteni a munkavállalók jogait. A duális rezsimekben a munkavállalók részvétele a döntéshozatali folyamatokba

többnyire pusztán konzultatív jellegű, a széleskörű munkavállalói jogok pedig csak a kulcsmunkaerő privilegizált helyzetben lévő csoportjait illetik meg. A harmadik csoportba a foglalkoztatási rezsimek piaci alapú modellje tartozik, ahol a foglalkoztatás szintje és a munkavállalói jogok döntően a piaci folyamatok eredményeként alakulnak, míg a munkavállalói érdekképviseleteknek marginális szerep jut.

Minden rezsimelmélet egyik legsebezhetőbb pontja az országtipológiák összetétele és azok belső érvényességének koherenciája. A létező nemzeti sajátosságok miatt mindenképpen kompromisszumot kell kötni annak érdekében, hogy akár földrajzi, akár kulturális értelemben egymástól távol fekvő országokat egy csoportba soroljunk, az igazi kérdés, hogy mit áldozunk fel e kompromisszum oltárán. Sikerül-e az országokat e csoportok valamelyikébe besorolni anélkül, hogy a csoporton belüli eltérés ne haladja meg a csoportok közötti különbségek nagyságát. Az is fontos kritériuma ezen elméletek magyarázó erejének, hogy ne maradjon túl sok kivétel. Ebben a tekintetben a termelési rezsim elméletek hagytak maguk után kívánni valót. Az alapvető megkülönböztetés két típusú koordinációs mechanizmusról szólt: a piaci és a nem-piaci alapú koordinációról. Az elmélet kétségkívül meggyőző magyarázó erővel bírt ezen ideáltípusok alapvető működési logikájának bemutatását illetően. Amikor azonban az egyes európai országokat, jellemzően persze az EU régi tagállamait igyekeztek besorolni egyik vagy másik kategóriába, a problémák azonnal nyilvánvalóvá váltak. Legfőképpen a mediterrán országcsoporthoz és Franciaországhoz sok fejtörést okozott. Soskice (1990) például Franciaországot és Olaszországot eleinte egyfajta átmenetnek tekintette a kontinentális koordinált és a liberális angolszász modell között. Később Franciaország megkapta az „állami és üzleti elitek által piaci alapon koordinált” (*state-business-elite coordinated-market economy*) ország besorolást. 2001-es művükben pedig Hall és Soskice kísérletet tettek a kapitalizmus mediterrán típusának definiálására, amelyet kiterjedt mezőgazdasági szektor jellemez, továbbá erőteljes állami támogatások rendszerének nem piaci alapú koordinációja a vállalatfinanszírozás, és liberálisabb szabályozás a munkaügyi kapcsolatok területén. Mások szerint a mediterrán országcsoporthoz legfőbb jellemzője az állam rendkívül aktív szerepvállalása és a kicsi, de annál militánsabb szakszervezetek jelenléte (Edlund és Grönlund, 2008). Ezekben az országokban, érvelnek a szerzők, a koordinációban sokkal fontosabb szerep jut a nemzeti törvényalkotásnak, míg a munkavállalók és munkáltatók közötti alkuk szerepe csekély. Az Európai Bizottság 2009-es jelentése ehhez nagyon hasonló tipológiát használ, megkülönböztetve az állam által koordinált piactudományt, amely típusba beletartozna a déli államok (Spanyolország, Olaszország, Görögország, Portugália) mellett Franciaország is

(European Commission, 2009). De a mediterrán országcsoporthoz sajátos mibenlétének definiálásán túl szintén fajsúlyos problémaként jelentkezett a kontinentális koordinált piacgazdaság típusán belül az északi vagy skandináv országcsoporthoz megkülönböztetésének létjogosultsága. Alkotnak-e ezek az országok olyan koherens belső csoportot, amelyet joggal definiálhatunk önállóként, vagy megfordítva: nem mosunk-e össze nagyon is fontos különbségeket azzal, ha a túlságosan is elnagyolt kontinentális kategóriát használjuk? Kevesebb figyelem övezi, de Írország liberális piacgazdaságként történő klasszifikációja szintén problémákat vet fel, tekintve a munkaügyi kapcsolatok erősen centralizált rendszerét, ami alapvető különbség az Egyesült Királyság gyakorlatával összevetve.

Mindezekhez képest Gallie öt országcsoporthoz különböztetett meg a foglalkoztatási rezsimek szerint. E megkülönböztetés egyik legfontosabb következménye, hogy az északi országok, melyek az inkluzív foglalkoztatási rezsimmal jellemezhető országcsoporthoz tartoznak, megtartják önállóságukat a kontinentális országcsoporthoz képest, melyet a duális foglalkoztatási rezsimmel jellemez. A mediterrán országcsoporthoz megmaradt, de a földrajzi megjelölés helyett az elmélet szempontjából relevánsabb „állam által koordinált” nevet kapta ez az országkaszter. Írország mint sajátos elegye a liberális és koordinált modellnek ebből a csoportosításból kimaradt, míg a transzformációs gazdaságok „átmeneti” országcsoporthoz néven mind egy kalap alá kerültek.

3. Táblázat: Rezsimek és országok

Liberális piacgazdaság	Északi	Kontinentális koordinált	Állam által koordinált	Átmeneti
Egyesült Királyság	Dánia Finnország Norvégia Svédország	Németország Belgium Luxemburg Hollandia Ausztria Szlovénia	Franciaország Olaszország Görögország Spanyolország Portugália	Csehország Észtország Lettország Magyarország Lengyelország Románia Szlovákia

Forrás: Gallie (2011), p. 11.

Érdekes alaposabban is szemügyre venni, melyek azok a tényezők, amelyeken keresztül Gallie a foglalkoztatási rezsimm fogalmát operacionalizálta, egyelőre az eredmények részletesebb ismertetése nélkül. A munkaügyi kapcsolatok rendszerét három fontosabb intézményen keresztül mérte: az érdekegyeztetés centralizáltságának és koordináltságának

mértéke, a munkavállalók szervezettsége és a kollektív alkuk által lefedett munkavállalók aránya. Gallie szerint nem pusztán az határozza meg egy ország munkaügyi kapcsolatait és ezen keresztül a rá jellemző foglalkoztatási rezsimeket, hogy a munkaügyi kapcsolatok mely szintjén (vállalati, ágazati vagy országos) érvényesül a koordináció, hanem hogy az egész rendszer mennyire tekinthető inkluzívnak. Ezért kerül be a vizsgálandó változók körébe a szervezettség és a lefedettség, amelyek a munkaügyi kapcsolatok inkluzív karakterének megragadására alkalmasak.

Szintén a foglalkoztatási rezsimek befogadó (inkluzív) mivoltának mérése szempontjából fontos a munkavállalói részvétel formáinak megléte és e részvétel intenzitása. Ennek megragadására Gallie nem csak az üzemi tanácsok elterjedtségét vizsgálta, hanem azok jogköreinek kiterjedtségét is. Érdekes közbevetni, hogy az empirikus adatok igazolták a foglalkoztatási rezsimek fogalmának bevezetését. Ha ugyanis összehasonlítjuk, hogy a participáció mely változókkal áll a legszorosabb kapcsolatban, akkor azt találjuk, hogy ugyan a termelési rezsimek elméletével összhangban a koordináció és az üzemi tanácsok elterjedtsége között szoros kapcsolat van. Azonban ez a korreláció a kollektív alkuk által lefedett munkavállalók arányával, tehát a munkaügyi kapcsolatok inkluzív karakterének egyik Gallie által bevezetett proxy-indikátorával a legnagyobb.

A mindennapi munkatapasztalatokban jelentkező hatás mérése szempontjából is fontos tényező a munkavállalói participáció közvetlen formáinak vizsgálata, vagyis hogy a munkavállalóknak mennyire van beleszólásuk munkafolyamataik alakításába vagy tágabban mindazon kérdésekbe, amelyek meghatározzák hogy mi történik a munkahelyeiken. A fenti tipológiák alkotásának egyik értelme ugyanis, ha sikerül összefüggést találni az egyes rezsimek és a munkavállalók mindennapi munkatapasztalatai között. Az elméletből következően megint nem pusztán arról van szó, hogy megvizsgáljuk, mely országokban legnagyobb a munkavállalók munkafeladatok felett gyakorolt kontrollja, de ugyanilyen fontos dimenzió, hogy ez a kontroll mennyire egyenlően oszlik meg az egyes munkavállalói csoportok szerint. Befogadónak csak az a rezsimek tekinthető, ahol az autonómia magas szintje egyben alacsony különbségekkel párosul foglalkoztatási státusz szerint, vagyis a munkavégzés felett gyakorolt munkavállalói kontroll mértékében relatíve kicsik a hierarchikus különbségek. Az eredmények érdekes módon azt mutatják, hogy minél nagyobb a munkavállalók beleszólása mindennapi munkavégzésük szervezésébe, annál kisebbek a különbségek foglalkozási csoportok, vagyis például a felsővezetők és a képzetlen

munkavállalók között. Ha a munkavégzés felett gyakorolt munkavállalói kontroll mértékét hasonlítjuk össze a munkaügyi kapcsolatok dimenzióival, akkor azt láthatjuk, hogy azok sem a korporatista irodalomban bevett gyakorlatként vizsgált centralizáltsággal, sem a termelési rezsimek elmélete által fókuszba állított koordinációval nem mutatnak összefüggést. A foglalkoztatási rezsimekről szóló irodalom által legfontosabbnak tartott lefedettséggel és munkavállalói szervezethez viszonyított lefedettséggel azonban igen. A lefedettség ugyanis erősen negatívan korrelál a kontrollban meglévő különbségekkel, míg a szervezethez viszonyított lefedettség pozitívan befolyásolja az autonómiát és negatívan a különbségeket.

A termelési rezsimek elméletek egyik centrális eleme az oktatási rendszer és benne a szakképzés minősége. Érvelésük szerint a koordinált rezsimek inkább támaszkodnak vállalat- vagy ágazat-specifikus tudások előállítására, míg a liberális rezsimek az általános képzést, a generikus tudásokat helyezik előtérbe. Gallie és mások is alaposan kritizálták a tudások ilyen módon történő felosztását, amellyel érvelve, hogy ez az oly fontos megkülönböztetés a generikus és a specifikus tudások között pusztán absztrakció és a valóságban lehetetlen ilyen élesen elválasztani a két tudástípust egymástól. Minden tudásnak, tehetjük hozzá mi, vannak generikus és specifikus tartalmi elemei, az pedig talán egy külön tudásfajtát követel, hogy az egyik helyzetben hatékonyan alkalmazott tudást, hogyan használjunk fel egy másik helyzetben, megfelelő módon adaptálva a gyakorlati ismereteket az új szituációban. Különösen nagy probléma ez, mivel a termelési rezsimek elmélete olyannyira éles határvonalakat szab a tudások között, hogy a specifikus tudásokon belül megkülönböztethetőnek vél vállalat-specifikus és egy tágabb, de csak az adott iparágban használható ágazat-specifikus tudást.

Gallie mindezek helyett két másik mutató bevonását ajánlja, az első azon munkavállalók arányát mutatja, akik a kérdezés előtti 12 hónapban bármilyen munkavégzéshez köthető tréningen vagy előadáson részt vettek, a másik pedig azon munkavállalók arányát, akik egyetértettek azzal az állítással, hogy a munkájuk megköveteli tőlük, hogy új dolgot tanuljanak. Az első mutató előnye, hogy rugalmasabban ragadja meg az on-the-job tréning fogalmát, nem szűkíti azt a betanítás idején kapott képzésre. A munkahelyek tudásintenzitásának mutatója pedig jól mutatja, hogy a mindennapi munkavégzés során a munkavállaló milyen gyakran „kényszerül” tudását mozgósítani, továbbfejleszteni és alkalmazni.

Azt maga a szerző is elismeri a konklúziók levonásakor, hogy a foglalkoztatási rezsím elmélete csak részben váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Legnagyobb előnye, hogy képes kimutatni a kontinentális és az északi országcsoport közötti különbségeket, ugyanakkor adós marad ezen országcsoportok, valamint az állam által koordinált és az átmeneti országcsoportok között meglévő különbségek legalább kielégítő magyarázatával. Erre a legszembetűnőbb példa az átmeneti országcsoport, amelybe Magyarország is tartozik, és amely a kollektív tárgyalások inkluzív jellegét tekintetve hasonlít a liberális modellhez, viszont a munkavégzés felett gyakorolt ellenőrzésben és a tanulási lehetőségek tekintetében nagyon különbözik tőle. Mindkét klaszter a munkaügyi kapcsolatok alacsony szinten koordinált és kevésbé befogadó rendszerével rendelkezik, ám míg az Egyesült Királyságban ezt ellensúlyozza a munkavállalók munkavégzés felett gyakorolt magasabb kontrollja, addig az átmeneti országcsoportban ez a kontroll jelentősen elmarad a liberális klaszterben tapasztalt szinttől és a különbségek is jóval nagyobbak foglalkozási csoport szerint.

Gallie helyenként utal rá, de szisztematikusan nem fejt ki, hogy maga az átmeneti országklaszter is viszonylag elnagyolt csoportosítás, amely jelentős különbségeket fed el az egyes országok között. Ezt részben magyarázza, hogy a szerző számára érthető módon fontosabb volt a kiérlelt kapitalizmus klasszikus modelljeinek vizsgálata, míg a transzformációs gazdaságok elemzése eleve jelentős módszertani problémákat vet fel, például a regisztrált minták vagyis magának a modellnek a tartósságát illetően. Minket azonban elsősorban ez az országcsoport és azon belül is különösen Magyarország érdekel, így elengedhetetlen, hogy legalább röviden áttekintsük a kapitalizmusmodellek transzformációs gazdaságokra alkalmazott legfontosabb elemzéseit. Erről szól a következő fejezet.

1.1.3: Kapitalizmusmodellek és a transzformációs gazdaságok

Miután a transzformációs gazdaságok által kialakított modellek jellemzése az egyik fő célja a doktori disszertációnak, így elengedhetetlen, hogy röviden számot adjunk a legfontosabb kísérletekről, amelyek a magyar átalakulást a mi szempontunkból releváns megközelítésből tárgyalták. A rendszerváltást követő gazdasági és társadalmi átalakulással párhuzamosan születtek meg az átalakulás tartalmát és irányát egyaránt értelmezni kívánó elméletek. Eltérő hangsúlyokkal, de a kilencvenes évek közepén a hazai társadalomtudományban élénk vita bontakozott ki arról, hogy vajon átmenetként vagy átalakulásként írható le mindaz, ami Magyarországon, illetve a régióban történik.

E látszólag apró különbség mögött komoly teoretikus eltérések álltak a társadalmi változások mibenlétét illetően. Az „intézményi vákuum” megközelítés az átmenetet olyan zéróösszegű játszmaként értelmezte, melynek során a szocialista múlt összes fontos intézménye megsemmisül, helyükön pedig kiépülnek a kapitalizmus új, hiteles intézményei. A központi tervezés logikájára épülő (szocialista) rendszert teljes mértékben felváltja az alapvetően piaci logikán alapuló új (kapitalista) rendszer. Az átalakulás elméletének képviselői ezzel szemben úgy érveltek, hogy semmilyen rendszer nem képes egyik pillanatról a másikra megszabadulni intézményi, kulturális vagy szokásbeli kötöttségeitől, a fejlődési pályákat alapvetően meghatározza a jelen és a közelmúlt intézményi gyakorlata, amely módosított formában akkor is tovább él, ha a politika vagy a szélesebb társadalmi nyilvánosság szintjén világos törésre kerül is sor.

E nézetek közötti különbségek abban is megmutatkoznak, hogy az intézményi vákuum megközelítés szerint az átmenet egy többé-kevésbé világosan definiálható pontból egy másik világosan definiálható másik pontba történik, leegyszerűsítve a szocializmusból a kapitalizmusba. Az intézményi és evolucionista megközelítések ezzel szemben tagadták az „instant” vagy „kulcsrakész” kapitalizmus létét csakúgy, mint az ősrobbanáshoz hasonlítható léptékű gazdasági és társadalmi átalakulások lehetőségét és amellet érveltek, hogy a felszínen zajló mégoly jelentős változások a mélyben, a mindennapi gazdasági és társadalmi praxis szintjén csak jóval később és bizonyos intézményi filtereken keresztül mennek végbe. Elég arra gondolni, hogy nem csak az 1990 körüli kiinduló helyzet, de a változás folyamata és sebessége, nem utolsósorban pedig mindennek eredménye is egészen más volt például a jugoszláv hagyományokkal rendelkező Szlovénia, a már a hatvanas évek vége óta bizonyos mértékű gazdasági és társadalmi liberalizációval próbálkozó Magyarország, a nyolcvanas években a szakszervezeti mozgalom virágkorát élő, azt katonai hatalomátvétellel eltaposó Lengyelország vagy a függetlenségüket a Szovjetuniótól 1991-ben visszanyerő balti államok esetében.

Mindez kiváló táptalajt jelenthetett volna az összehasonlító intézményi megközelítéseknek, amelyek az átalakulás nyomán kialakuló új kapitalizmusok sajátosságaival foglalkozhattak volna. Ez azonban nem történt meg, elszigetelt, hamar abbamaradt kísérletekről beszélhetünk csak, semmiképpen sem egy kimunkált kutatási irányról. Pedig Szelényi Iván már 1996-ban, öt évvel Hall és Soskice kapitalizmusok sokféleségéről megjelent könyve előtt, nagyon is világosan fogalmazta meg ezzel kapcsolatos elvárásait, hívta fel a figyelmet az ebben a kutatási programban rejlő lehetőségekre (Szelényi, 1996). Értelmezésében a magyar és tágabban a kelet-európai közgazdaságtudományban a kilencvenes éveket megelőző két-három évtizedben is élő hagyománya alakult az úgynevezett összehasonlító kritikai institucionalizmusnak, amely túllépett mind a reformközgazdaságtan legjobb szocializmust kereső normatív megközelítésén, mind pedig a neoklasszikus közgazdaságtan nem kevésbé illuzórikus elképzelésein. E hagyomány: „A most születő kelet-európai kapitalizmusokat nem egy absztrakt ideáltípus megvalósításától várja, hanem meglevő intézményrendszerek útfüggő

átalakulásaként képzelem el a legpontosabban leírhatónak. (...) a posztkommunista transzformáció vizsgálatától azt várom (különösképpen akkor, ha képes lesz építeni a kritikai institucionalizmus hagyományaira, s mer majd a neoklasszikus közgazdaságtan másolásán túllépni), hogy azoknak a mára már halódó vagy elhalálozott „tudományágaknak” a helyébe, melyeket «*comparative economic systems*» vagy «*comparative communism*» néven ismertünk, most új diszciplína lép, amit én «*comparative capitalisms*»-nak neveznék” (Szelényi, 1996, p. 699-700.)

Szelényi szerint a szocializmus korszakának végén kialakult az institucionalista kritikai összehasonlító tudománynak egy sajátosan kelet-európai válfaja, amelyben jelentős müniciók lelhetők fel a posztszocialista átalakulás interpretálásához is. Ezt Kornai A hiány című munkájával illusztrálja (Kornai, 1990), amely szerinte jó példája annak, amikor a tudomány úgy ad kritikai helyzetelemzést, hogy vizsgálata tárgyát nem egy létező vagy elképzelt, de mindenképpen idealizált, követendőnek tartott modellhez képest írja le: „Ez azért vonzó eljárás mód, mert a szocializmus ellentmondásainak a feltárásához nem szükséges a piacgazdaság ellentmondásainak az elfedése vagy trivializálása. A szocialista rendszer kritikája nem kívánja meg a piacgazdaság apológiáját, az összehasonlítás mindkét pólusa lehet kritikai. (...) Annak a megközelítésnek, amit «összehasonlító kritikai institucionalizmusnak» írtam le, nincs szüksége idealizált külső modellre, egymással immanens kritikákat szembeállít.” (Szelényi, 1996, p. 702.)

E módszertan folytatása nem csak hogy lehetséges, de egyenes kívánatos a szocializmus bukása után is, érvel Szelényi, hiszen világos, hogy bár az átalakulást elsősorban bizonyos konvergencia jellemzi, ugyanakkor az intézményi örökségek továbbélése nyomán lényeges különbségek maradnak majd fenn, nem csak a nyugati kapitalizmusokhoz képest, de az egykori szocialista országok között is: „Még a mi kis régiókon belül is mennyire változatosak az utak, s mennyire különbözőek a kialakuló rendszerek: a magyar posztkommunizmus markánsan eltér a csehtől, még inkább a szlováktól vagy szerbtől. S most nem is beszélek a kelet-ázsiai és észak-amerikai/nyugat-európai kapitalizmusok különbségéről, vagy arról a tényről, hogy a kínai átmenet kérdését tanulmányozva, legalább annyit tanulunk Tajvan újabb kori gazdaságtörténetéből, mint Kelet-Európának a szocializmusból kapitalizmusba való átmeneti tapasztalataiból. Az ezredforduló világát legjobban **a kapitalizmusok sokféleségével** lehet majd leírni.” (Szelényi, 1996, p. 702., *kiemelés tőlem*) Közel húsz év távlatából egészen lenyűgöző látni, hogy a legtöbbször a nemzetközi főáram irodalmát ügyesen vagy kevésbé ügyesen, de pár év késéssel másoló, periférikus helyzetben levő magyar társadalomtudomány egyik vezető folyóiratában ennyire naprakész, a következő 10-15 év tudományos tendenciáit ennyire pontosan prognosztizáló írást lehetett olvasni.

Ebből a programnak is beillő néhány sorból az is következik, Szelényi szerint melyek az átalakulás társadalomtudományának legfontosabb kérdései, amelyekre választ kellene találnia: a szocialista

rendszer örökségén a kapitalizmus milyen válfajai alakulnak ki, azok miben hasonlítanak és miben különböznek más, már létező és ismert kapitalizmustípusoktól: „Ma a kelet-európai társadalomkutatás akkor tudná a legértékesebbet nyújtani, ha segítene a lehető legnagyobb objektivitással feltárni, melyek a ténylegesen létező posztkommunizmus mozgástörvényei, azok mennyiben determináltak társadalmi és gazdasági erők által, ezek az erők milyen mozgásteret biztosítanak a társadalom s a gazdaság különböző tényezői számára.” (Szelényi, 1996, p. 703.) Mindeközben pedig a legfontosabb módszertani veszély, amely a kelet-európai transzformáció sajátosságaival foglalkozó társadalomtudósra leselkedik, a normatív megközelítések csapdájára. Amint a reformközgazdászok sem tudták elkerülni, hogy a létező szocializmus tanulmányozásakor ne az ideológiailag vezérelt ideáltípusok valamelyikét vegyék összehasonlítási alapul, úgy a tranzitológusokat is könnyen félrevezetheti, ha elemzéseik elkészítésekor a tőkés piacgazdaság valamilyen idealizált modelljéhez mérik a posztszocialista valóságot, olyasmit kérve számon a rendszeren, amit az eleve nem tud teljesíteni és nem is kell teljesítsen.

Még egyszer fontos hangsúlyozni, hogy ez a rövid írás, amely tulajdonképpen egy tudományos nyílt levél formájában jelent meg Kovács János Mátyás egy korábbi cikkére reagálva és neki címezve, öt évvel azelőtt látott napvilágot, hogy a kétezres évek egyik legnagyobb hatású társadalomtudományi könyve (Hall és Soskice, 2001) megjelent volna. Szelényi szerzőtársaival el is végezte a transzformációs gazdaságok első tipizálási kísérletét, elsősorban politikatudományi és az elitek szociológiájának nézőpontjából (Eyal et al., 1998). Elemzésükben elsősorban az átalakulás irányításában vezető szerepet játszó elitek összetételét vizsgálták, majd erre vezették vissza azokat a különbségeket, amelyek a térség államaiban kialakuló kapitalizmusokat jellemezték. Értelmezésük szerint ezek az országok két nagyobb csoportra oszthatók: Oroszországban, Bulgáriában, Romániában, Szerbiában, Ukrajnában és Fehéroroszországban a pártelit sikeresen váltotta át politikai hatalmát gazdasági hasznokra és vagyonokra, miközben a piaci intézményrendszer kiépítésében mérsékelten voltak érdekeltek. Mindez azt eredményezte, hogy ezekben az országokban kapitalisták voltak ugyan, de kapitalizmusról aligha beszélhetünk. Ezzel szemben olyan országokban, mint Magyarország, Lengyelország vagy Csehország az átalakulást a technokraták, disszidált vagy illegalitásba kényszerített értelmiségiek és a szocialista nagyvállalatok olykor igen képzett menedzsereinek koalíciója irányította. Eyal és munkatársai szerint ők nem voltak képesek akkora magánvagyonokat felhalmozni, mint a tőlük keletebbre található országok egykori pártelitje, viszont elkötelezettek voltak a kapitalista intézményrendszer kiépítésében. Hazai burzsoázia hiányában a multinacionális vállalatok szerepe felértékelődött a privatizáció során. Mindennek következtében az átalakulás országainak e második csoportja kapitalizmus volt ugyan, de (hazai) kapitalisták nélkül (Eyal et al., 2003:16).

Szelényiék fenti elemzése jól tükrözi a kapitalizmus sokféleségének szellemi iránylatában rejlő potenciált a társadalomtudományok más területein is (gazdaság- vagy munkaszociológia,

szociálpolitika, jog stb.), a hazai szakirodalomban vagy létező kutatási programokban testet öltő folytatást vagy visszhangot mégis keveset találunk. Az egyik ritka kivételt Simonyi Ágnes és Makó Csaba által a Dunaújvárosi kistérségben végzett kutatása jelenti (Makó–Simonyi, 2003). A szerzőpáros és az általuk vezetett kutatócsoport az átalakulás folyamatát egy karakterisztikus mikrokörnyezetben vizsgálta, a nagyipari termelésre alapozott szocialista fejlődés egykori fellegrárában, Dunaújvárosban. A helyzet unikális volta szinte laboratóriumi körülményeket teremtett az átalakulás vizsgálatára, hiszen a térség nagyvállalata, a Dunaferr túlélte a 90-es évek gazdasági válságát, tulajdonképpen üzletileg sikeres vállalkozásnak volt mondható, még akkor is, ha látszott, a gazdasági struktúraváltás a régióban is elodázhatatlan. Az empirikus kutatás célja annak vizsgálata volt, hogy a helyi vállalkozások és fontosabb intézményi szereplők (pl. a helyi főiskola) mennyire készültek fel erre, milyen gazdálkodási és alkalmazkodási stratégiák jellemzik őket a munkaerő- és tudásfelhasználás terén. Bár a kérdőíves felmérés és a vállalati/intézményi esettanulmányok 2000-ben készültek, tehát a kapitalizmusok sokféleségéről szóló könyv megjelenése előtt, az alkalmazott elméleti keret közvetlenül épített annak előzményeire, azt igyekezett felmérni, hogy a különféle termelési rendszerek és paradigmák (pl. rugalmas tömegtermelés, diverzifikált minőségi termelés, rugalmas specializáció, fordí vagy neofordí termelés) milyen mértékben terjedtek el a kistérségben működő vállalkozások között.

A szerzők szerint a magyar gazdaság és társadalom aktorainak a kilencvenes években kettős változáshoz kellett alkalmazkodniuk. Nem pusztán a szocializmusból a kapitalizmusba történő átmenetet kellett levezényelni, de mindegyre olyan történelmi kontextusban került sor, amikor a kapitalista rendszer maga is jelentős bizonytalanságokkal kísért átalakuláson ment keresztül: „a 90-es évek gazdasági rendszerváltása nem «egyszerű» felzárkózás tehát, hanem bekapcsolódás a gazdasági tevékenység új szerveződési modelljeinek keresésébe. A globalizáció által igényelt versenyképesség és rugalmasság, valamint a munkaerő-piaci válság elhárításának igénye együttesen történelmi léptékű erőfeszítésekre készítetik az átalakuló magyar társadalom szereplőit és intézményeit.” (Makó–Simonyi, 2003, p. 8.) Mindez a fejezet elején röviden bemutatott átmenet vagy átalakulás fogalomrendszerén belül megfogalmazva azt jelenti, hogy átmenetről már csak azért sem beszélhetünk, mivel nem csak a gazdasági és társadalmi változások majdani kimenetele bizonytalan, de a modellnek tekintett nyugati kapitalizmusok is éppen fundamentális változásokon mentek keresztül, tehát nem csak azt nem ismerjük, hogy sikerül-e átmenni egyik pontból a másikba, de azt sem, hogy egészen pontosan hol is található, miként is változik ez a bizonyos másik pont. Ez az argumentáció másik oldalról közelítve támasztja alá a Szelényi által korábban a normatív társadalomtudományi megközelítések hiábavalóságáról mondottakat.

Két fontos következménye is van ennek a kettős átalakulásnak. Az egyik, hogy a változások tartalmát, a gazdaság és a társadalom legkülönbözőbb szintjein történő mozgások irányát és e mozgások

háttérben működő mechanizmusokat leírni kívánó társadalomtudományoknak meg kell újítani hagyományos fogalomrendszerüket: „A tulajdonviszonyok leegyszerűsített értelmezését például felváltja a társaságirányítás differenciáltságát kifejező fogalomrendszer (...). A nagyipari érdekegyeztetés rendszerének vizsgálata mellett a változó gazdálkodási formák működésében az együttműködés és a párbeszéd formáinak differenciálódását tükrözni képes megközelítések terjednek a munkaügyi kapcsolatok kutatásában és gyakorlatában. A korábbi emberi erőforrás felhasználási modell követelményeire kifejlesztett szakmai kategóriák mellett a készségek és képességek sokszínű rendszerével is számolni kell, amikor a gyorsan változó gazdálkodói igényeket elemezzük.” (Makó-Simonyi, 2003, p. 8.) A másik nem kevésbé fontos következmény a szerzők szerint, hogy a munka- és gazdaság-szociológiával foglalkozó társadalomtudományi kutatásokban a korábbiaknál nagyobb hangsúlyt kell fektetni a keresleti oldal változó igényeinek feltárására. A gazdasági rendszer nagyipari tömegtermelésre alapozott korábbi modelljében ezek természetesen kaptak kisebb szerepet, azonban e struktúra felbomlásával sokkal differenciáltabb igények és szükségletek jelentek meg a munkáltatók oldalán, mint ahogy a létező munkaerő- és tudásfelhasználási praxisok is jelentős változásokon mentek keresztül. E változásokról azonban a többnyire a munkaerőpiac kínálati oldalának jellegzetességeivel foglalkozó szakirodalom szükségképpen lemaradt vagy csak közvetett és sokszorosan áttételes tudásokkal rendelkezett, míg maguk a munkahelyek egyfajta fekete dobozként feltáratlan sokszínűséggel reagáltak az őket körülvevő környezet változásaira. Márpedig a munka világának ennyire mélyreható átalakulását csak a két oldal egymás számára kölcsönösen korlátokat és lehetőségeket is jelentő dinamikus kapcsolatának vizsgálatával lehet megérteni.

E következmények vezették el a kutatás vezetőit oda, hogy a megújult fogalomrendszer legfontosabb elemeit éppen a kapitalizmus sokfélesége irodalmát is megalapozó institucionalista megközelítések legfontosabb munkáiból vegyék. Így a japán vállalati stratégiákat és praxisokat elemző írásokat (Koike és Inoki, 1990) vagy Streeck elemzéseit a német ipar megújuló szervezeti mintáiról (Streeck, 1997; Streeck és Schmitter, 1991) vagy éppen az észak-olasz ipari övezetéről szóló szakirodalom legfontosabb tanulságait és a nemzetközi szakirodalomban az ezredfordulóra már mindenképpen a szintézis felé közelítő rugalmasság-vitát (Regini, 1995). A kutatás eredményei megerősítették e fogalmi apparátus létjogosultságát, működőképességét az átalakulás gazdasági és társadalmi kontextusában. A kutatócsoport a termelő és szolgáltató szektorban működő gazdálkodó szervezetek igen heterogén alkalmazkodási stratégiákkal, fejlődési pályákkal rendelkező mintáit azonosította. Az eredményeket ehelyütt nem lenne értelme részletesen is elemezni, az empirikus leíró részben azonban vissza fogunk térni rájuk minden olyan esetben, ahol azok a mi eredményeinket árnyalhatják vagy magyarázhatják. A kutatás legfontosabb tanulságai között mindössze egy általános érvényű következtetésre hívnánk fel a figyelmet. A termelési rezsimek vagy paradigmák elmélete annak belátásán nyugszik, hogy nincs egyetlen mozgatórugója a versenyképességnek, akár nemzetgazdasági, akár térségi, akár vállalati szintet vizsgálunk. A piac igényei, a technológiai és nem-technológiai

innovációk, a munkaerő- és tudásfelhasználás domináns gyakorlatai, az oktatás- és szociálpolitika egymással dinamikus kölcsönhatásban álló rendszerek, egyszerre jelentenek lehetőségeket és korlátokat, ha pedig a rendszer egyik eleme megváltozik, az kihat a többire is.

Az első szintézis-kísérletek ismertetése után térünk rá az elmúlt közel két és fél évtized legátfogóbb munkájának ismertetésére, amely arra vállalkozott, hogy számot adjon e 25 év változásairól, illetve e változások nyomán a kelet-európai térségben kialakuló kapitalizmusmodellekről. Dorothy Bohle és Greskovits Béla munkájáról van szó, amely a sokatmondó *Capitalist diversity on Europe's periphery* címet viseli. Ebben a nagyon alapos, aprólékos gonddal elkészített könyvben tizenegy kelet-közép-európai állam (Bulgária, Csehország, Észtország, Horvátország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Románia, Szlovákia, Szlovénia) elmúlt negyedszázadban bejárt útját elemzik a szerzők. Miután a könyv általános témájában kapcsolódik a jelen disszertációban vizsgálni kívánt kérdésekhez, de mind módszereiben, mind az elemzés tárgyát, a feltett kérdéseket és az azokra kapott válaszokat tekintve jelentős a különbség, ezért a művet csak igen elnagyoltan mutatjuk be.

Bohle és Greskovics szerint a kelet-közép-európai kapitalizmusok kutatásában is fellelhető a kapitalizmusok sokfélesége elméleti irányzatának leképeződései, ezeknek ugyanakkor olyan hiányosságokkal kell szembenézniük, melyek az elméleten belül nem vagy csak jelentős áldozatok árán oldhatók meg. Az egyik ilyen hiányosság, hogy az eredeti tipológiát kimondottan a nagy országok gazdaságainak modellezésére találták ki, ráadásul azoknak is arra a korszakára, amikor már az érett kapitalista korszakukat mutatták. A második módszertani nehézség abból adódik, amit a Makó–Simonyi kutatás kapcsán már említettünk, hogy a poszt-szocialista gazdaságok átalakulása időben egybeesett olyan generikus változásokkal, mint a globalizáció. Ezért erre az átalakulásra a nemzetközi intézmények, vagy tágabban a globalizáció hatásai jóval erőteljesebb hatást gyakoroltak, mint az eredeti modellekre, azok kialakulásakor. Márpedig a nagyobb mértékű nemzetközi beágyazottság nem hagyható figyelmen kívül, ha érvényes megállapításokat szeretnénk tenni a régió országainak negyedszázados fejlődési útjáról. Ennél is fontosabb következményei vannak a hiányosságnak, amely szerint kapitalizmusmodellek elméletei nem tudnak számot adni az új intézmények születéséről. Márpedig Bohle és Greskovits szerint a térségben zajló radikális változások következtében kialakulnak olyan intézmények, amelyek kívül esnek a már létező intézmények fennhatósága alól, ezért nem érthetők meg a változásban érintett nemzeti vagy nemzetek feletti politikai ágensek elemzése nélkül, miközben a fent nevezett elméleti irányzat hagyományosan nem foglalkozik a politikai szféra elemzésével.⁸

⁸ E módszertan nehézségekre később még részletesen is visszatérünk. Itt most csak annyit szeretnénk jelezni, hogy bár nem vitatható nehézséget jelentenek ezek a szempontok az elemzés elkészítésekor, azért nem is jelentenek feltétlenül leküzdhetetlen akadályokat. Meglehet, hogy pusztán a következtetések érvényességének korlátait kell szűkebbre szabni. Mindazonáltal nem mehetünk el szó nélkül a tény mellett, hogy az intézményi

Mindezek alapján a szerzők szakítanak a kapitalizmus sokféleségének hagyományos megközelítéseivel és saját elemzésük elkészítéséhez Polányit hívják segítségül. Érvelésük szerint Polányinak abban mindenféleképpen igaza volt, hogy bármiféle kapitalizmus két nagy intézményrendszer, az önszabályozó piacok és a szociális védelmet biztosítani hivatott intézmények konfliktusának az eredője. E két nagy rendszer konfliktusos viszonyából pedig megszületik a harmadik nagy építőeleme a kapitalizmusoknak, nevezetesen a politikai intézményrendszer. Csakis e három nagy alrendszer vizsgálata nyomán születhet meg a kapitalizmusok összehasonlító vizsgálata tehát, érvelnek a szerzők. Szerintük a poszt-szocialista átalakulás egyik nagy paradoxona éppen az volt, hogy a szocialista rendszer összeomlása után a demokratikus politikai és a piaci alapú gazdasági rendszert egyszerre nem lehetett végrehajtani, mivel a demokratikus rendet csak bizonyos gazdasági kompromisszumok árán lehetett fenntartani. A poszt-szocialista kapitalizmusok eszerint leírhatók a neoliberalizmus, a jóléti állam és a demokratikus korporativizmus bizonyos arányú elegyeként.

A régió országait hat szempont alapján elemezték a szerzők:

- 1) A piacok megnyitása, szabályozása és stabilizálása.
- 2) Az átalakulás költségeinek mérséklése, beleértve a vállalkozásoknak és a lakosságnak nyújtott kedvezményeket a gazdaságpolitika és a szociálpolitika eszközrendszerén keresztül.
- 3) Demokrácia, társadalmi partnerség és az államszervezet teljesítőképessége
- 4) A nemzetközi gazdaságba való integráció, elsősorban a külföldi működő tőke és az export szerkezetén és intenzitásán keresztül.
- 5) Társadalmi kohézió, anyagi nélkülözés és egzisztenciális stressz.
- 6) Makroökonómiai stabilitás (folyó fizetési mérleg, eladósodottság stb.).

E hat szempont Polányi eredeti háromszögének kiterjesztése, melynek három csúcsán a piac, a jóléti állam és a kormányzat állt. E kiterjesztéssel a szerzők szerint lehetővé válik a poszt-szocialista rezsimek olyan definíciója, amely egyszerre számol (1) a különböző nemzetek politikai-gazdaságtani

összehasonlító elméletek viszonylagos sikerrel írták le a dán gazdaság sajátos modelljét, amely méretét tekintve nem sorolható a legnagyobbak közé még Európában sem. Meglátásunk szerint e modellek „működőképessége” nem annyira az országok méretével, mint az intézmények koherenciájának mértékében található különbségekkel magyarázható. Ha valami, akkor ez lehet a legnehezebb leküzdendő akadály a konkrét elemzés elkészítésekor. Ugyanakkor (és másodszor) éppen azért tartottuk fontosnak a disszertáció elején olyan részletesen bemutatni Streeck (2010) eszméletörténeti rekonstrukcióját a kapitalizmusok összehasonlításával foglalkozó szakirodalom tárgyában, mivel az rávilágít arra a tényre, hogy ezek egyidősek magával a kapitalizmussal. Harmadszor, a globalizáció hatása ugyan tényleg tagadhatatlan, azonban a helyi intézmények (akár több évszázados múltra visszatekintő) „ellenállóképességét” alábecsülni sem tanácsos. Végezetül a legfontosabb: bár jelen disszertáció inspirációját tekintve kétségkívül sokat köszönhet a kapitalizmusok sokféleségéről, a termelési vagy akár a foglalkoztatási rezsimekről szóló kutatási tradíciónak, nem célunk az általuk felállított legkülönbözőbb tipológiák tesztelése a kelet-közép-európai régió poszt-szocialista országaiban. Szelényi nyomán mi sem törekszünk arra, hogy az előzetesen feltételezett változatos valóságokat akár a már ismert nyugat-európai modellek valamelyikének, akár egy újonnan kreált sokadik tipológia logikájába kényszerítsük bele. Ezzel szemben meglátásunk szerint e modellek abban lehetnek a legnagyobb segítségünkre, hogy sokkal inkább a tőlük való eltérések, mint az esetleges hasonlóságok által jobban megérthessük e társadalmakban és azok gazdaságaiban végbemenő folyamatokat.

sajátosságaival, (2) e gazdasági rendszerek eltérő mértékű nemzetközi integrációjával, (3) az átalakulás költségeinek kompenzálását célzó eszközrendszerek nemzeti sajátosságaival és végül (4) a konfliktusos célok között egyensúlyt teremtő politikai kormányzás változatos mintáival. Ezek alapján a szerzők a kapitalizmus három tiszta típusát különböztetik meg a régióban: a balti államokra a neoliberais rezsím, a visegrádi országcsoportra az úgynevezett beágyazott neoliberais rezsím, míg Szlovéniára a neokorporatista rezsím a jellemző. Románia és Bulgária nem azonosítható rezsímként töltötték az átalakulás első évtizedét, azután leginkább a neoliberais rezsimekhez hasonlító vonásokat vett fel, azzal a lényeges különbséggel, hogy a balti államokkal ellentétben ebben a két dél-kelet-európai országban gyenge az állam.

Mint látható, az elemzésben kitüntetett szerep jut a politikai intézményrendszer sajátosságainak. Mivel ez jelen disszertációnak nem témája, így az egyes modellek tartalmi ismertetésétől most eltekintünk, azt viszont fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy az egyes modellek az átalakulás különböző korszakaiban eltérő mértékben voltak sikeresek. Így például az Európai Unióhoz történő csatlakozás a balti államokat érintette a legkedvezőbbben, amelyek amúgy is neoliberais rezsímet építettek, amivel a csatlakozási követelmények a leginkább kompatibilisek voltak. A csatlakozás szintén kedvezően hatott Romániára és Bulgáriára is, mert jelentős mértékben javította ezen államok reformkapacitását. A visegrádi országcsoportra ezzel szemben nem gyakorolt látványos hatást, mivel ezek már túl voltak a reformok többségén, miközben a csatlakozás utáni (makroökonómiai és fiskális) stabilitási kényszerek ezen országok kormányainak mozgásterét szűkítették a leginkább.

Érdekes konklúziója a szerzőknek, hogy az átalakulás első, általuk 1989-1998 közé tett első szakaszára minden államban bizonyos mértékben a neoliberais fordulat volt a jellemző. Ezzel szemben a világgazdasági válságig, vagyis 2007-ig tartó második szakaszt a nemzetközi erőknek való fokozott kitettség jellemzi, az abban rejlő lehetőségekkel és kockázatokkal együtt. Ezen erők közül három fontosabbat említ Bohle és Greskovits: a tágabb nemzetközi kontextus által meghatározott célokat és reformlépéseket, a hazai és az európai aktorok között kialakuló kapcsolatokat és koalíciókat, valamint a multinacionális vállalatok szerepét. A szerzőpáros amellett érvel, hogy bár ezen erők befolyása szemmel láthatóan nőtt az átalakulás második szakaszában, ez inkább a divergencia növekedését eredményezte a poszt-szocialista országok intézményi berendezkedésében. Mindennek magyarázata érvelésük szerint abban keresendő, hogy maga a neoliberalizmus nem egy mindenre kiterjedő eszme. Vannak bizonyos preferenciái, mint a piacok primátusa az állam felett vagy a civil iniciatívák előnyben részesítése a közszféráé felett, illetve az elitek preferálása a politikai döntéshozatalban a tömegdemokráciával szemben.

Mint látható, Bohle és Greskovits munkája elsősorban politikatudományi elemzés, amely bár az indikátorok szintjén nagy számban használ különböző makroszintű mutatókat a munkavállalói

szervezettségtől, a GINI-koefficiensen át a folyó fizetési mérleg hiányáig, azonban végső soron a legfontosabb magyarázatok többnyire politikaiak. Ugyanez jellemzi Szelényi és Wilk (2010) két évvel korábbi munkáját, amelyet a magas presztízsű Oxford Handbook sorozatban megjelent összehasonlító intézményi megközelítések kötetében publikáltak, és amely a szép számú és neves szerzők által jegyzett tanulmányok közül egyetlenként tárgyalta a poszt-szocialista országok akkor két évtizedre visszatekintő teljesítményét. Polányira történő explicit hivatkozás nélkül, de Szelényi és Wilk is a politikai intézményrendszer, a gazdasági szervezet és a redisztribúció társadalmi intézményei közötti kapcsolatokat helyezi elemzésük fókuszába. Kiindulópontjuk szerint, a szocializmus évtizedei alatt kialakult egyfajta egyensúly e három alrendszer között. A nyolcvanas évek végén meginduló és a kilencvenes években kiteljesedő változások pedig megbontották ezt az egyensúlyt. A szerzők szerint az átmenet első éveiben a térség országai a piaci viszonyok megteremtésére koncentráltak, az újraelosztás társadalmi intézményeit lényegében érintetlenül hagyták. Aztán a 90-es évek közepére nyilvánvalóvá vált, hogy a társadalom nem hagyhatja magukra az átalakulás veszteseit. Szelényiek szerint a poszt-szocialista átalakulás három nagyobb szakaszra osztható: az elsőben a gazdaság reorganizációja valósult meg, amelyet az állam és a politikai folyamatok mélyreható változása kísért egyfelől, másrészt viszont javarészt érintetlenül hagyta a nagy elosztórendszerek működési mechanizmusait. A jóléti rendszer reformjának igénye az átalakulás második szakaszában merült fel, amikor a neoliberais elvek szerint újjászerveződő gazdaság és a továbbra is a szocialista rendszer örökségként funkcionáló jóléti rendszerek közötti feszültség egyre kevésbé volt fenntartható. Szelényi és Wilk szerint a gazdaság modernizációja az átalakulás első évtizedében jóval sikeresebb volt, mint a szociális rendszerek ezt követő évtizedben megcélzott átalakítása.

Ennek egyik oka, hogy bár a második világháborút követően a szocialista országok konvergenciája volt megfigyelhető, hiszen a szovjet blokk országai nagyon eltérő gazdasági fejlettségbeli, intézményi és kulturális szinten kezdtek bele a szocialista kísérletbe, az évtizedek alatt ezek a különbségek, ha el nem is tűntek, jelentős mértékben csökkentek. A politikai, gazdasági és társadalmi átalakulás kezdetével ez a konvergencia-folyamat megszakadt, a közös múlt és a jövő kihívásainak hasonlóságai ellenére ezen országok „eltérő mértékben bizonyultak elkötelezettnek és sikeresnek a kapitalista gazdaság, a demokratikus intézmények és a szociális intézmények megreformálása terén” (Szelényi-Wilk, 2010, p. 566).

Némileg leegyszerűsítve a szerzők két csoportra osztják a térség államait: a közép-európai országok klasztere Csehországot, Szlovákiát, Lengyelországot, a balti államokat, Magyarországot és az egykori Jugoszlávia két nyugati fekvésű egykori tagállamát, Szlovéniát és Horvátországot foglalja magában. A poszt-szovjet térség másik nagy csoportját a kelet-európai államok alkotják, amelybe az egykori Szovjetunió baltiakon kívüli egykori tagállamai, a Szlovénián és Horvátországon kívüli ex-jugoszláv államok, Albánia, Bulgária és Románia alkot. Szelényiek szerint utóbbiakra a neo-patrimoniális

politikai és gazdasági rendszer jellemző, amelynek fő ismérve a klientalizmus, vagyis a közjavak és állami erőforrások felhasználása a klientúra lojalitásának biztosítása érdekében. Ez a típusú állam legtisztább formájában a putyini Oroszországon figyelhető meg. Ezzel szemben a közép-európai országok a neoliberais modellt követték az átalakulás során. A kettő között nyilvánvaló különbségek találhatók: kuponos privatizáció, az átalakulás lassú folyamata az egyik, sokterápia és a külföldi tőke meghatározó szerepe a privatizációban a másik oldalon. Szelényiék szerint a közép-európai országok olyan mértékben építették le a „szabad piac” működésének útjában álló akadályokat, hogy a kilencvenes évtizedben a térség államai neoliberaisabbak voltak, mint az Egyesült Királyság Thatcher vagy az Egyesült Államok Reagan alatt.

Ha összehasonlítjuk a két rendszer teljesítményét, érdekes aszinkronitás figyelhető meg. A kilencvenes évtizedben egyértelműen a neoliberais rendszermodellt követő országok, köztük is az elsők között Magyarország, voltak a legsikeresebb államok, amelyek a kezdeti jelentős visszaesés után viszonylag gyorsan növekedési pályára állni. Ezzel szemben a neopatrimoniális államok a 90-es években igen gyengén teljesítettek: bár a munkanélküliségi rátát általában sikerült viszonylag alacsony tartani, a hiperinfláció és a reformok elmaradása miatt a szegénység gyors ütemben nőtt. Jól jelzi a különbséget, hogy a közép-európai országcsoportban a népesség 2-15% közötti hányada élt a szegénységi küszöb alatt, míg ugyanez az arány a neopatrimoniális modellt követő Kelet-Európában 25-40% között mozgott az ezredforduló környékén.

Ennél is érdekesebb, hogy ez a trend a millennium környékén élesen megfordult. Ennek egyik oka, hogy az Európai Unió felé igyekvő országok, Románia és Bulgária, jelentős mértékben liberalizálták gazdaságukat és politikai rendszerük is egyre közelebb került a liberális demokratikus modellhez. A gazdasági nyitás eredményeként a kétezres évek első évtizedében nem egyszer fordult elő, hogy e két állam a korábban sikertörténetnek számító Csehországot, Magyarországot vagy Lengyelországot is messze meghaladó mértékben volt képes külföldi tőkebefektetéseket vonzani az országba. A neopatrimoniális modell sikerének másik tényezője az alapanyagok áremelkedésére alapozott orosz gazdasági csoda volt, amely az ezredfordulót követően éveken keresztül 7-10%-os gazdasági növekedésre volt képes. Ezzel szemben a már említett három közép-európai gazdasági recessziót tapasztalt meg ebben az évtizedben. A visszaesés időben eltolódva és mértékét tekintve is jelentős különbséggel jelentkezett. Csehországot már 1997-ben elérte a válság első szele és a növekedés egészen 2004-ig nem is igazán tudott felpörögni. Lengyelország 2001-2002 környékén érte el a mélypontot, viszont Csehországhoz hasonlóan 2004 és 2008 között példátlanul jól teljesítettek, még ha az államadósság mértékén nem is sikerült jelentősen faragni. A legrosszabb helyzetbe Magyarország került, amely 2002 óta nem volt képes növekedésre, a 2008-as gazdasági és pénzügyi válság pedig különösen érzékenyen érintette.

Ami az úgynevezett nagy elosztórendszerek reformját illeti, Szelényi és Wilk szerint ezek megújítása inkább a szolgáltatókat érintette, míg a fogyasztókat jóval kisebb mértékben. Ezen változások közül a legfontosabbak a nyugdíj- és egészségügyi ellátórendszerek leválasztása volt a központi költségvetésről, a magán szolgáltatók megjelenésének engedélyezése a nyugdíjbiztosítás, az egészségügyi ellátás, valamint a felsőoktatás területén. Ez utóbbi területen az egyetemek jelentős mértékű autonómiára tettek szert. A szociálpolitikában a legfontosabb általános trend a szociális ellátások jelentős részének rászorultsági elven nyújtott folyósítása volt. Ezzel együtt a szociális kiadások GDP-hez viszonyított aránya a legtöbb országban a kilencvenes években nagy mértékben emelkedett, ami az átalakulások szociális költségeinek következtében részben elkerülhetetlen is volt. Mindebből e szolgáltatások fogyasztói, leszámítva persze a szociális ellátások területét, szinte semmit nem vettek észre.

A poszt-szocialista átalakulás második szakaszában, vagyis az ezredfordulót követően az ellátórendszereket illetően is figyelemre méltó dinamikákkal találkozhatunk. Szelényi és Wilk szerint a második évezred első évtizedében a neopatrimoniális modellt követő országok, köztük leginkább Oroszország, radikális neoliberális reformokat hajtottak végre a nagy ellátórendszereikben, míg Közép-Európa neoliberális országaiban szinte minden ilyen kísérlet kudarcba fulladt. A szerzők e kudarc okát elsősorban abban látják, hogy Putyin Oroszországgal szemben a közép-európai államok többé-kevésbé jól működő demokráciát működtettek, ahol a választók négyévente dönthettek a folytatásról. Ez a politikai verseny pedig gátat szabott minden intézményi reformtörekvésnek. Egy másik lehetséges magyarázat szerint a közép-európai országokban a szocializmus évei alatt is működtek a jóléti rendszer elemei. Természetesen szó sem volt piaci értelemben vett hatékonyságról, de többé-kevésbé mindenki megkapta azt, amire számíthatott az egészségügyi, a nyugdíj- vagy a felsőoktatási rendszertől. Kelet-Európa országaiban ezzel szemben sosem működtek ezek az intézmények, vagyis amikor az átalakulás következtében a szegénység sosem látott méretekben került felszínre, a piaci alapon működő intézmények bevezetésének nem is igazán létezett alternatívája. Szelényiék legfontosabb állítása tehát, hogy a közép-európai országokban hosszú távon fenntarthatatlan ellentmondás feszül: míg a gazdaságot túlságosan is a neoliberális receptek szerint alakították át, addig a nagy elosztórendszerek többsége továbbra is jórészt a szocialista rendszerből örökölt modell szerint működik.

Bohle és Greskovits, valamint Szelényi és Wilk munkái számos ponton erősítik egymást. Mindkét szerzőpáros 1998 környékére teszi az átalakulás első fázisának lezárulását. A közép-európai országok megtorpanását az átalakulás második fázisában aligha lehet vitatni, ez is megjelenik mindkét tanulmányban. Számunkra talán a legfontosabb közös pontot mégsem ezek, hanem a szociálpolitikáról alkotott, legtöbbször implicit előfeltevésük jelenti. Mindkét műben, de az egész átalakulásról szóló társadalomtudományi diskurzus többségében is roppant sematikus kép él az állam jóléti funkcióinak

szerepéről. Néhol viselhetetlen teherként nyomják agyon a gazdaságot, néhol pusztán a mindenkori kormányok szavazatmaximalizáló opportunizmusának köszönhetően érinthetetlenek, néhol a szocialista múlt megrekedt, a jövő lehetőségeit és az abban rejlő kibontakozást lebéklyózó zárványok, legújabbban pedig mint a munkaerő-piaci részvétel ellenőszítői jelennek meg. Mindez Szelényiék cikkén keresztül is kiválóan szemléltethető: „a legfontosabb szociális intézmények, mint például a nyugdíjrendszer, az egészségügy vagy az oktatási rendszer, továbbra is szocialista elvek szerint szerveződtek” (Szelényi-Wilk, 2010, p. 566.) vagy „a nagy elosztórendszerek (...) nem sokat változtak ahhoz képest, ahogyan a szocialista érában működtek” (szemben a gazdasággal, amely viszont sikeresen alakult át piaci alapúvá, lásd ugyanott) és természetesen történik hivatkozás Kornai János „koraszülött jóléti állam” koncepciójára is (Szelényi-Wilk, 2010, p. 581-582.). Ezekben a sorokban nehéz felfedezni a Szelényi által is mintának tekintett normativitástól ódzkodó társadalomtudóst.

Egy helyütt például a szerzők kijelentik, hogy Magyarországon az átalakulás első éveiben nemhogy csökkent volna a szociális kiadások GDP-hez viszonyított aránya, hanem kimondottan nőtt, mégpedig 15,8%-ról 22,5%-ra 1989 és 1993 között (Szelényi-Wilk, 2010, p. 578). Pedig nem olyan meglepő ez, ha figyelembe vesszük, hogy a pár évvel ezelőtt gyakorlatilag ismeretlen munkanélküliség 1993-ban 12,5%-on tetőzött, míg a foglalkoztatási arány 50% alá esett vissza néhány év leforgása alatt, miközben a képlet nevezőjében a GDP szintén jelentős arányban csökkent (KSH, 2010, p. 11.). Gyakran visszatérő motívum ez a magyar rendszer sajátosságait értékelő elemzésekben annak ellenére, hogy a szociális kiadások „fenntarthatatlanul magas” aránya jóval elmarad a nyugat-európai országokétól, ahol pedig az újraosztható torta nagysága még lényegesen nagyobb is. Nem véletlen, hogy arra nézvést egyetlen elemzés sem tud választ adni, hogy pontosan mennyi lenne a szociális kiadások „egészséges” mértéke.

A problémára részleges magyarázatot ad, hogy Szelényiék az újraelosztó rendszerek alatt három alrendszert értenek: a nyugdíjakat, az egészségügyet és a felsőoktatást. Bár véleményünk szerint az az állítás is túlzó, hogy az átalakulás ezen alrendszereket érintetlenül hagyta volna, nagyobb baj az, hogy a szociálpolitika eszközzrendszere ennél sokkal differenciáltabb. További vizsgálatokat igényel a kérdés, de joggal feltételezhető, hogy a skandináv jóléti állam sem elsősorban az általa nyújtott ellátások nagyvonalúságában, sokkal inkább szolgáltatásainak minőségében és a Gallie által is kulcsfontosságúnak tekintett inkluzivitás mértékében különbözik a kevésbé hatékony jóléti modellektől. Ezzel a kérdéssel a későbbiekben részletesebben is foglalkozunk majd, itt csak annyit jegyeznénk meg, hogy ez a terület különösen fontos Magyarországon, hiszen a szocializmus évtizedei alatt e szolgáltatások egy része (például a munkanélküliségi ellátás) egész egyszerűen hiányzott, jobb esetben, a jóléti állam koraszülöttségének ellenére, igen alulfejlett volt, nem volt tehát hasznavehető szakmai hagyomány, amihez vissza lehetett volna nyúlni.

1.2 Áttekintés a munkavégzés minőségének szakirodalmáról

A kapitalizmus sokfélesége áramlatának, illetve az elméleti irányzat hazai adaptálása relevanciájának kifejtése után a doktori disszertációban a munkavégzés minőségével és a szervezeti innovációval kapcsolatos megközelítéseket fogjuk bemutatni, amelyeken keresztül az empirikus részben majd részletesebben is vizsgáljuk az egyes termelési és foglalkoztatási rezsimek teljesítményét. A rövid bevezetőre annál inkább szükség van, mivel Magyarországon egyik téma sem szerepel a legnépszerűbb kutatási irányok között, így különösen fontos, hogy pontosan lássuk, milyen történeti előzmények után, milyen céllal és mennyire különböző módszerekkel, konceptuális háttérrel kezdték kutatni a munka világának e nagyon fontos részterületeit. E fejezet után összefoglalom az eddigiekben felvázolt elméleti háttérből is adódó módszertani következményeket, az adódó nehézségeket és azok meghaladására tett kísérleteket, majd az empirikus részben részletesen is megvizsgálom az átmeneti gazdaságok rendszerváltás utáni teljesítményét, illetve megkísérlem a válságra adott válaszokat is értékelni.

Az utóbbi időben a társadalomtudományi kutatásokban előtérbe kerül a munkavállalók bevonásának problémaköre a döntéshozatali mechanizmusokba és különösen a képzési lehetőségek megtervezésébe. Ennek haszna több oldalról is jelentkezhethet: egyrészt a tudásalapú vagy tanuló gazdaságokban egyre fontosabb szerep jut a munkavállalók képzésének és az ehhez szükséges motiváció fenntartásának. Másrészt egyre inkább úgy tűnik, hogy a foglalkoztatás szintje és a munka minősége, valamint a munkavállalók folyamatos képzése kéz a kézben jár. Harmadrészt az is egyre valószínűbbnek tűnik, hogy a munkavállalók munkavégzés felett gyakorolt kontrollja pozitív hatással van a pszichoszociális és fizikai jólétükre és ezen keresztül, hosszabb távon a termelékenységükre, a hiányzások és a betegségek számának csökkentésére. A munkával és a foglalkoztatási feltételekkel foglalkozó kutatások tapasztalatai arra mutatnak, hogy a munkavállalók befolyásának növekvő mértéke a munkavégzés körülményeire hozzájárul a munkával való elégedettség, a motiváció, a szervezeti elköteleződés növekedéséhez. Azok a munkavállalók például, akik a munkavégzés feletti szoros felügyelet következtében nagy nyomás alatt dolgoznak, sokkal kisebb mértékben vannak kitéve stressz hatásának, ha mindeközben a munkavégzésben jelentős autonómiával rendelkeznek.

A munkavégzés minőségének aspektusaival az 1960-as évek végén kezdtek foglalkozni a munkaügyi szakemberek. Közvetlen előzménynek az Európán végigsöprő sztrájkhullám tekinthető, amelynek elsődleges célja a tömeggyártás hatalmas szerelőszalagjaira jellemző embertelen munkakörülményei elleni tiltakozás volt. A különböző országokban a társadalmi partnerek eltérő módon reagáltak a tiltakozásokra, az USA-ban kiterjedt felméréseket folytattak a munkahelyek minőségéről, az Egyesült Királyságban az ipari demokrácia alapjainak szélesítésén gondolkodtak, Svédországban pedig munkahelyi döntéshozatali folyamatokat kívánták kiterjeszteni, nagyobb beleszólási lehetőséget biztosítva a munkavállalók számára a munkahelyüket érintő kérdések alakításába. Az utóbbi kutatási

irányban nagyon különböző megközelítésekkel találkozunk, mint például a Tavistock Institute of Human Relations munkatársai által a hatvanas években kidolgozott szociotechnikai rendszerekkel kapcsolatos felfogás, amely a technológiai változások mellett a szervezeti átalakítások szükségessége mellett érvelt, miután csak ezek együttes optimalizálása vezethet csoportszinten is magasabb teljesítményhez (Héthy – Makó, 1981). De ide tartoznak a munkavégzés minőségének javításáért vagy a munkafeladatok gazdagításáért indított mozgalmak is a hetvenes években (Makó, 1985).

A nyolcvanas években a neoliberalizmus angliai és egyesült államokbeli politikai sikere átmenetileg véget vetett ezeknek a kísérleteknek, illetve ekkoriban fordult a japán munkaszervezési módszerek (pl. lapos szervezetek, just-in-time rendszerek stb.) felé a kutatók és a gyakorlati szakemberek figyelmé egyaránt. A munkavégzés minősége mint kutatási téma az európai integrációval kapott ismét nagyobb lendületet, a kilencvenes években egyre ambiciózusabb programokat és célokat fogalmaztak meg e területen, amik később különféle direktívákban öltöttek testet. Példaként a munkahelyi egészségre és biztonságra, a munkaidőre vonatkozó, valamint a részmunkaidős és átmeneti foglalkoztatottakat védő direktívákat említhetjük.

Ezzel párhuzamosan a nyolcvanas évek rugalmasság-vitája után a hangsúly fokozatosan áttevődött a magas teljesítményre képes munkavégzési rendszerek (*high performance working systems*) kialakítására, amelyben a tudások és készségek fejlesztésének, a csapatmunkának és a motivációnak jut kiemelt szerep (Losonci, 2014). Az e szempontokat figyelembe vevő munkahelytervezés (*job design*) a munkavállalók egészségi állapotára is pozitív hatással van, számos más tényező (pl. a technológiai infrastruktúra, a verseny jellege, a gazdaság ágazati összetétele) mellett. A téma az új évezredben szintén újabb lökést kapott, miután a Lisszaboni Stratégia és a Horizon 2020 tervezési stratégia is célul tűzte ki a foglalkoztatás minőségi mutatóinak javítását. A munkavégzés minőségével kapcsolatos nemzetközi összehasonlító kutatásoknak különösen szolid empirikus alapot teremtettek az olyan, összes európai országra kiterjedő adatfelvételek több hullámban történő megismétlése, mint például a European Working Conditions Survey, a European Social Survey, a European Survey on Working Time and Work-Life Balance vagy a European Company Survey, amelyek sztenderdizált módon, több tízezres munkavállalói mintákon vizsgálják a munkavégzés különböző aspektusait, a munkaerő- és tudásfelhasználástól a munkaidőn át egészen a munkaügyi kapcsolatokig.

A munkavégzés minőségével kapcsolatos megközelítések széles spektrumú skálán változnak aszerint, hogy miképpen definiálják vagy – éppenséggel általánosan elfogadott meghatározás hiányában, az adott kutatás céljára elfogadott meghatározás szerint – hogyan operacionalizálják a munka minőségét. Kezdetben a témával foglalkozó kutatások fókuszában a munkafeladatok természete és azok szervezeti környezete álltak, amelyben a hangsúly inkább a munkavállalók képességeinek hasznosításán és fejlesztésén volt, kevésbé a munkavégzés anyagi kompenzálásán. Ezen belül is leginkább a konkrét munkafeladatok jellemzőit vizsgálták, mégpedig két történeti aspektusból (Gallie, 2011, p. 5.).

Egyrészt a marxista gyökerű kutatási tradíció a feladatok tudásigényének csökkenését, illetve a munka tervezése és végrehajtása közötti távolság növekedését, mint az elidegenedés egyik fő forrását hangsúlyozta. A másik, inkább menedzseri megközelítés a munkavállalók elégedettségével és motivációjával foglalkozott. Az empirikus kutatások egybehangzó eredménye szerint ugyanis a munkafeladatok belső jellemzői befolyásolják legerőteljesebben a munkavállalói elégedettséget. A következtetéseket illetően mindkét megközelítés közel hasonló eredményekre jutott, amennyiben mindkettőben kiemelt fontosságot kapott a tudásfelhasználás, a munkafeladatok változatossága és a tanulási lehetőségek.

A nyolcvanas évek munkaerő-piaci válságában, a tömeges munkanélküliség tartóssá válásával a munkavégzés minősége két centrális fogalommal gazdagodott, egyrészt a képzési és karrierlehetőségekkel, másrészt a foglalkoztatás biztonságával. E két dimenzió felhasználásával jutottak el a szegmentált munkaerőpiac fogalmához, amelyben létezik a munkahelyek elsődleges szektora (*good jobs*), ahol a foglalkoztatás biztonsága nagy és a tudásfejlesztés, valamint a karrierlehetőségek is kedvezőek. Ezzel szemben pedig létezik a rossz munkahelyek (*bad jobs*) szekunder munkaerőpiaca, amelyek sem a tudások kibontakoztatása, sem az elérhető kereset, sem a foglalkoztatás biztonsága, sem pedig a karrierlehetőségek nem kínálnak vonzó perspektívákat a munkavállalók számára. E szegmens gyakran egyazon vállalatban belül létezik egymás mellett, a kulcs- és a perifériális munkaerő megkülönböztetésével (Grünnert, 2008).

Az 1990-es években újabb dimenzióval bővült a munkavégzés minőségének irodalma, hiszen a nők munkaerő-piaci aktivitásának tényleges vagy célként megfogalmazott növekedésével előtérbe került a munkahely és a magánélet egyensúlyának kérdése is. Ebbe beletartozott a munkaórák hossza és „aszociális volta” az ütemezés terén, illetve a munkaidő és a munkán kívüli idő váltakozása annak érdekében, hogy a munkavállalók nagyobb zökkenők nélkül képes legyen összehangolni családi és munkahelyi kötelezettségeit.

A munkavégzés minőségének emellett természetesen még vannak más dimenziói is, mindegyiket egyenként tárgyalni szinte képtelenség, az egyik legfontosabb ezek közül a munkaintenzitás. Mivel ennek meghatározása és mérése önmagában is igen összetett és sokat vitatott probléma (Burchell et al., 2009), ugyanakkor nem tartozik szorosan a választott témánkhoz, így ennek részletes ismertetésétől ezúttal eltekintünk. Összegezve, a munka minőségének általunk vizsgált legfontosabb dimenziói a következők: tudásszint, autonómia a munkafeladatok ellátásában, tudásfejlesztés lehetőségei, foglalkoztatás biztonsága, valamint a munka és a magánélet egyensúlya.

A munkavégzés minőségének mérése két megközelítés alapján lehetséges: objektív vagy szubjektív dimenziók mentén. Az elsőben egy előre meghatározott kritériumrendszer alapján minősítjük a munkavégzést (pl. mekkora a munkavállalói autonómia vagy az adott munka mennyire nyújt

lehetőségek az egyén önmegvalósítására), a második esetben a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos véleményének, percepciójának vizsgálatára irányul. Míg az első esetben a kutató dönti el, hogy mely tényezők fontosak, addig a második esetben a munkavállalóra bízta, hogy eldöntse neki milyen dimenziók fontosak és azokkal mennyire elégedett. Természetesen az objektív dimenzió sem objektív a szó szoros értelmében, hiszen nem állapítható meg a „jó munkák” valamilyen külső, a munkavállaló szubjektumától függetlenül létező feltételrendszere. Ráadásul a kérdőíves módszerekkel folytatott vizsgálatokban az objektív dimenziókat is általában a munkavállaló bevallása, személyes percepciója alapján mérjük.

Az objektív és a szubjektív dimenziók szerinti mérések egyaránt kritizálhatók: az első megközelítés nem tesz különbséget aszerint, hogy a munkavállalók értékrendje szerint mi fontos és mi nem, miért elégedettek vagy elégedetlenek. Ezzel szemben azzal az általánosnak tekintett implicit előfeltevéssel él, mely szerint a munka mindenki számára ugyanolyan mértékben és ugyanolyan módon fontos. Így például nem tud mit kezdeni azokkal a munkavállalókkal, akik számára életciklusukból vagy értékrendjükből fakadóan a család fontosabb, mint a munka. Márpedig az ilyen munkavállalók számára egy magas képzettséget, kreativitást és felelősséget igénylő munkakör szükségtelen stresszforrás lehet, míg a kevésbé megerőltető, monoton munkavégzés jobban illeszkedhet egyéni ambícióihoz. Szintén egyénenként változó annak megítélése, hogy a fizetés mennyire fontos, például a szabadabb időbeosztással vagy a kisebb felelősséggel összehasonlítva.

A szubjektív megközelítés gyengesége, hogy az emberek gyakran nincsenek is tisztában érdekeik időhorizontjával, hajlamosak inkább a rövid távú érdekeiket előtérbe helyezni a hosszú távúakkal szemben. További nehézség, hogy az elégedettség nem feltétlenül követeli meg, hogy pozitív értékeket társítson valaki a munkavégzéshez (lehet valaki elégedett a munkájával, különösebben erős érzelmi bevonódás nélkül).

Mint említettük, a munkavégzés minőségével kapcsolatos kutatásoknak jelentős lökést adott a nagy európai kérdőíves felmérések megjelenése, amelyek lehetővé tették az Európai Unió országai közötti összehasonlítást. E felmérések közül külön is ki kell emelni a már említett European Working Conditions Survey-t (EWCS) és az International Social Survey Program nevű kutatást. Hauff és Kirchner (2014) röviden áttekintik, hogy e felmérések alapján milyen fontosabb statisztikai elemzések születtek az elmúlt fél évtizedben. Áttekintésük különösebben részletes ismertetés nélkül is jól jellemzi a munkavégzés minőségének dimenziókban gazdag karakterét és a megközelítések változatosságát. Táblázatukat szerkesztett és módosított formában közöljük, csak az EWCS-re vonatkozó elemzésekre korlátozva azt, mivel a doktori disszertáció során is ezt az adatbázist használjuk, a másikat nem.

4. számú Táblázat: A munkavégzés minőségének dimenzió a 2007. óta végzett fontosabb európai összehasonlító elemzésekben

10.14751/SZIE.2016.021

A munkavégzés minőségének dimenziói		Az EWCS 2005-ös adatfelvételi hullámának eredményeit elemző fontosabb tanulmányok						
		Gallie (2007)	Davoine et al. (2008)	Smith et al. (2008)	Leschke/Watt (2008)	Tangian (2009)	Munoz de Bastillo et al. (2011)	Holman (2013)
Autonómia és bevonódás	Autonómia (pl. a munkafeladatok sorrendjének a megválasztásában)	•		•	•	•	•	•
	Függés (pl. gépek által diktált munkatempó)					•		•
	Bevonódás (a munkavállalókkal konzultálnak a szervezeti változásokról)		•		•	•		•
A munkavégzés tartalma	A feladatok és követelmények világos megfogalmazása					•		
	Változatosság			•		•	•	•
	Intellektuális igénybevétel			•		•		•
	Érzelmi igénybevétel			•		•		•
	Más emberekkel való kapcsolat			•		•		•
	Értelmes (társadalmilag hasznos) munka					•	•	
Szociális kapcsolatok	Támogatás a menedzsmenttől					•		•
	Támogatás a kollégáktól					•	•	•
Munkafeltételek	Fizikai igénybevétel		•	•	•	•		•
	Környezeti ártalmak			•	•	•	•	•
	Munkateher				•	•	•	
	Munkaintenzitás		•		•	•	•	•
Bér és fizetés	Bérszínvonal		•		•	•		•
	Fizetési formák					•		•
Munkaidő, valamint a munka és a magánélet egyensúlya	Teljes vagy részmunkaidős		•		•	•		•
	Heti munkaidő		•		•	•	•	

	Időbeosztás (éjszakai, hétfégi munkavégzés)		•		•	•	•	•
	Rugalmas munkaidő			•		•	•	•
	a munka és a magánélet egyensúlya				•	•		•
	Világos határvonal a munka és a magánélet között					•		•
Tudás és tudásfejlesztés	Képzés	•	•		•	•	•	•
	Fejlesztési lehetőségek		•		•	•	•	•
	Tudásfelhasználás					•	•	•
Szerződés típusa és biztonság	Szerződés típusa		•		•		•	•
	A foglalkoztatás (munkavállaló által érzékelt) biztonsága	•			•	•	•	•
A munkavégzés helye	A munkavégzés helye (otthon, telephelyen)							
	Az otthon és a munkahely távolsága					•		
Méltányosság	Fizikai erőszak					•	•	
	Megfélemlítés és zaklatás					•	•	
	Diszkrimináció		•	•		•		
Kimeneti mutatók (outcomes)	Fizikai jóllét		•			•		•
	Pszichológiai jóllét					•		•
	Hiányzás					•		
	Elégedettség a munkával		•			•		•
	Elköteleződés (<i>engagement</i>)					•		

Forrás: Hauff–Kirchner, 2014, p. 4., szerkesztett változat

Amint azt Gallie (2007) találóan megjegyzi, a gyakorlatban nincs sok különbség az eltérő megközelítések között. Az empirikus kutatások eredményei szerint ugyanis általában a munkavállalók is ugyanazokat az aspektusait tartják fontosnak a munkának, mint a kutatók. Vagyis az objektív dimenziók (tudások, autonómia, képzés, foglalkoztatás biztonsága, munka és a magánélet egyensúlya) pozitívan korrelálnak a munkavállalói elégedettséggel. Érdekes azonban megjegyezni, hogy a fenti objektív dimenziók közül az autonómia, a foglalkoztatás biztonsága, valamint a munka és a magánélet egyensúlya függ össze a legszorosabban az elégedettséggel. Sokkal fontosabb különbség az objektív és a szubjektív dimenziók szerinti mérés között, hogy a munkavégzés tartalmi elemeit (*job characteristics*) mérni szándékozó kutatások sokkal tágabb összefüggésrendszerben is értelmezhetők, mint a munkavállalói elégedettséggel foglalkozók. A munkafeladatok tartalmának, valamint a szervezet felépítésének és működésének jellemzői ugyanis alapvetően befolyásolnak egy sor más szervezeti értéket is, amelyek hatással lehetnek a munkaszervezetek teljesítményére. Az egyik ilyen tényező a szervezetek tanulási képessége vagy az innovációra való hajlandósága.

1.3 Rövid áttekintés az innováció definíciós és osztályozási kísérleteiről – a szervezeti innovációk növekvő jelentősége

Az innováció máig leghatásosabb tudományos teoretikusa Joseph Schumpeter volt, aki egyenesen a gazdasági fejlődés motorjának tartotta azt. Már ő is felismerte, hogy az innováció nem szűkíthető le annak technológiai dimenziójára, hanem a szervezeti aspektusok is nagyon fontosak, minden sikeres innováció a technológia és a munkaszervezet kölcsönhatásában volt csak értelmezhető a számára. Ahogyan Lam fogalmazta meg Schumpeterről: „... a szervezeti változásokra, az új termékekkel, folyamatokkal és piacokkal együtt, mint a «teremtő rombolás» tényezőjére tekintett” (Lam, 2005, p. 115.) Schumpeter az innováció alábbi öt típusát különböztette meg:

1. új termékek előállítása;
2. új termelési eljárás bevezetése;
3. új piac megnyitása;
4. nyersanyagok vagy félkész áruk új beszerzési forrásának meghódítása;
5. új szervezet létrehozása vagy megszüntetése.

Nagyon fontos mozzanat Schumpeter innovációs megközelítéseiben, hogy ő az újításokra sosem valami teljesen új dolgokként tekintett, hanem a meglévők újfajta kombinációiként (Bógel, 2008, p. 344). Más, szintén a schumpeteri hagyományokat folytató innováció-kutatók úgy tekintenek az innovációra, mint olyan komplex jelenségre, amely egyaránt tartalmaz technikai (pl. új termékek és új termelési módszerek) és nem-technikai elemeket (pl. új piacok vagy új szervezeti megoldások), illetve amely érintheti magát a terméket vagy annak előállítási folyamatát. Armbruster és munkatársai ezek alapján az innováció négy típusát különböztetik meg: 1) technikai termékinnováció, 2) nem-technikai szolgáltatás-innováció, 3) technikai eljárás-innováció és 4) nem-technikai eljárás-innováció, ez utóbbi alatt értve a szervezeti innovációkat. (Armbruster et al., 2008., p. 644-645.)

Az innovációk egyes típusainak elkülönítésében fontos kiindulópontot jelent az Oslo Kézikönyv (Oslo Manual, 2005), amelyet az OECD és a Eurostat közösen dolgozott ki, annak érdekében, hogy a nemzetközi felmérésekben azok mérése módszertanilag sztenderdizált formában történjen. A szervezeti innovációk mint téma újszerűségéről sokat elárul, hogy az Oslo Kézikönyv harmadik, 2005-ös kiadásába került bele első alkalommal, a marketing-innovációkkal együtt. A definíciók ismertetésekor, az egységes nyelvhasználat erősítése érdekében Szunyogh Zsuzsanna fordítására támaszkodunk (Szunyogh, 2006, p. 494-495.).

Az Oslo Kézikönyv meghatározása szerint az innováció: „új vagy jelentősen továbbfejlesztett termék (áru vagy szolgáltatás) vagy eljárás, új marketingmódszer, vagy új szervezési-szervezeti módszer bevezetése az üzleti gyakorlatban, munkahelyi szervezetben vagy a külső kapcsolatokban.”

A kézikönyv részletesen is kifejti az innováció négy típusának meghatározását. Eszerint:

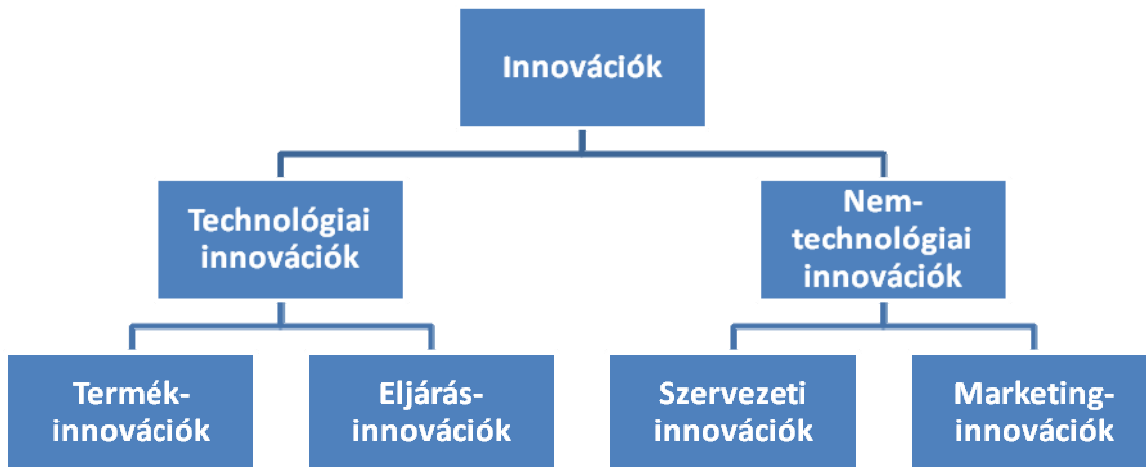
„1) A **termékinnováció** olyan áru vagy szolgáltatás bevezetése, amely annak tulajdonságai, rendeltetése vonatkozásában újnak vagy jelentősen megújítottak, továbbfejlesztettnek tekinthető.

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.”

2. ábra. Az innováció típusai



Forrás: saját készítés

A II. világháborút követően az innovációs szakirodalom fő vonulata hosszú ideig a technológiai innovációk szerepével foglalkozott, emellett pedig elhanyagolta a nem-technikai innovációk és ezen belül is a szervezeti innovációk vizsgálatát. Az egyoldalú technológia-orientáltság az elmúlt 15-20 évben jelentősen mérséklődött ugyan a legfejlettebb gazdaságok gyakorlatában, de Magyarországon az akadémiai közösség és a gyakorlati döntéshozók körében napjainkig nem kapja meg a jelentőségének megfelelő figyelmet. Márpedig az Európai Bizottság egyik munkanyaga már 2004-ben arra hívta fel a

figyelmet, hogy az EU versenyképességének elmaradása az USA-hoz vagy Japánhoz képest nem annyira a technológia fejletlenségével vagy a K+F-ráfordítások alacsony arányával magyarázhatók, hanem nem-technológiai és azon belül is a szervezeti innovációk elterjedtségében tapasztalható hiányokkal (European Commission, 2004.). Amint azt Makó és munkatársai is megállapították: „Az Európai Versenyképesség Jelentés és más elemzések tapasztalatai szerint az USA termelékenységnövekedési előnye Európával szemben – a közhiedelemmel ellentétben – korántsem csak a magasabb szintű technológiai innovációk eredménye. Az amerikai vállalatok élenjárnak a szervezeti és vezetési, valamint marketing módszereik megújításában. Az új üzleti modellek, innovatív beszállítói módszerek, a termék- és márkamenedzsment integrálása stb. kulcsszerepet játszanak a technológiai innovációk új piacokra történő bevezetésében. Az un. nem-technológiai innovációk képviselik azt a „hiányzó láncszemet”, amely gátolja az európai vállalatokat az új technológiák által nyújtott lehetőségek kihasználásában.” (Makó et al., 2008, p. 1077.)

Az innovációs kutatások domináns megközelítéseiben főként a termék- és a gyártási folyamat technológiai innovációi álltak a kutatók érdeklődésének középpontjában. Mára viszont nagyobb figyelmet szentelnek a különböző szervezeti innovációk, illetve a különböző innovációk között fennálló – korábban már jelzett – kölcsönös kapcsolatok vizsgálatának. A változás egyik legfontosabb oka annak felismerése, hogy az új szervezeti formák olyan szervezeti rutinokat alakítanak ki, amelyek folyamatos újításra ösztönözve járulnak hozzá a termelékenység és az innovációs aktivitás növekedéséhez. A szervezeti innovációk különösen fontosak napjainkban, amikor a globális verseny eredményezte piaci pozíciók instabilitása következtében, a vállalatok jövője egyre inkább az állandó megújulásra, innovációra való képességtől és nem egy-egy alapvető változást hozó termék- vagy technológiai innovációtól függ. Az innovatív szervezeti formák keretei között létrehozott, működtetett és megújított tudások ráadásul olyan értéket jelentenek, amelyek nehezen másolhatók és ezen keresztül hosszú távon biztosítják a vállalati versenyképességet. A szervezeti innovációk fontosságát szintén felértékeli az a tény, hogy az innováció egyre inkább az egyéni szervezeten átnyúló kooperáció eredménye, az innováció sikere egyre nagyobb mértékben függ a szervezetek együttműködését szabályozó új koordinációs mechanizmusoktól, kollektív tanulási folyamatoktól.

Mint említettük, az Oslo Kézikönyv innovációs meghatározásai meglehetősen szárazak és technikaiak, ami nem is csoda, hiszen elsősorban azért készült, hogy útmutatóként szolgáljon az innovációval foglalkozó empirikus kutatásoknak, sztenderdizálva a különböző országokban és időpontokban végzett adatfelvételeket, így módon lehetővé téve az eredmények összehasonlíthatóságát. Ennek azonban az a következménye, hogy a különböző innovációs megközelítések és az azok mögött álló implicit elméleti előfeltevések mélyebb megértése pusztán a Kézikönyv alapján lehetetlen. Márpedig a szakirodalomban a legváltozatosabb perspektívákból igyekeztek megérteni az innovációt és osztályozni annak főbb típusait, bizonyítván, hogy az innovációs kutatások igazi multidiszciplináris

tudomány. A rendkívül szerteágazó szakirodalom feldolgozására számtalan kísérlet született, a szűkebb értelemben a szervezeti innovációk elméleti-történeti rekonstrukcióját Alice Lam végezte el legérthetőbb és legmeggyőzőbb formában, ezért a továbbiakban az ő munkájára támaszkodva tesszük ezt mi is (Lam, 2006).

Lam szerint a szervezeti innováció nem más, mint „a szervezet számára új ötlet vagy magatartás létrehozása vagy átvétele” (Lam, 2006, p. 115.) A szervezeti innovációval foglalkozó különböző megközelítések a vizsgálat fókuszja és a megválaszolni kívánt kérdések szempontjából három nagyobb csoportba sorolhatók. A szervezeti design elmélete elsősorban azt vizsgálja, hogy bizonyos szervezeti struktúrák megléte mennyire segíti a szervezetek innovációs aktivitását, közvetlen kapcsolatot teremtve bizonyos strukturális szervezeti formák léte és az innovációs teljesítmény között. Ezzel szemben a szervezeti tanulás elméleti irányzatát elsősorban a szervezeti tanulás mikroszinten zajló folyamatai érdeklik, azok a módok, amelyeken keresztül a szervezetek új tudásokra tesznek szert a problémamegoldás folyamata során. Ebben a perspektívában kiemelt szerepe van annak, ahogyan a szervezet tagjai által egyénileg birtokolt tudásból kollektív tudás válik, vagyis az a mód, ahogyan a szervezetek tudásukat megszerzik, felhasználják, megosztják és megújítják. A szervezeti innováció elméleteinek harmadik nagyobb csoportja a szervezeti változással és alkalmazkodással foglalkozik, valamint azzal, ahogyan új szervezeti formák és struktúrák kialakulnak. Lam mellett érvel, hogy bár ezen elméleti megközelítések számos ponton találkoznak és fedik egymást, megkülönböztetésük mégis hasznos abban, hogy jobban megértsük a szervezeti innovációk természetét. Ezért nagyon röviden mi is bemutatjuk ezeket az elméleti irányokat.

1. A szervezeti struktúrák és az innováció kapcsolatát kutató megközelítéseknek nagy hagyománya van a szakirodalomban, egyrészt a kontingencia-elméletek, másrészt a vállalati stratégiák mikroökonómiája oldaláról. A kontingencia-elméletek Weber és Chandler munkásságának oppozíciójából jöttek létre. Weber a bükrácia, Chandler a funkcionális területek szerint tagolt, elképesztő mértékben növekvő és méreteket elérő amerikai ipari nagyvállalatok vezetési problémáinak kapcsán bizonyos szervezeti minták meglétét próbálta igazolni, amelyek egyfajta „legjobb útként” univerzális megoldásokat jelentettek volna. A kontingencia-elméletek ezzel szemben úgy érveltek, hogy változatos szervezeti formák létezhetnek és lehetnek sikeresek, akár egymással párhuzamosan is, és hogy e szervezeti formák közül mindig éppen az a legjobb, amelyik legjobban megfelel azoknak a követelményeknek, amelyeket az a kontextus teremt, amelyben az adott szervezet működik. E meghatározó kontextusbeli sajátosságok közül a legfontosabbak: az előállított termékek tulajdonságai (Pugh et al., 1969; Blau, 1970), a technológia (Woodward, 1965; Perrow, 1970) és a külső környezet (Burns és Stalker, 1961; Lawrence és Lorsch, 1967). Lam értékelése szerint: „Ez az elméleti és kutatási irány fontos támpontokat adott annak megértéséhez, hogy miként függnek össze a munkafeladatok és a technológiai környezet természete, a struktúra és a teljesítmény. Ugyanakkor

csak kevés tanulmány foglalkozott azzal a kérdéssel külön is, hogy hogyan függ össze a struktúra és az innováció.” (Lam, 2006, p. 117.) A kevés irodalmak egyike Mintzberg nevéhez fűződik, aki amellet érvelt, hogy a szervezeteknek öt archetípusa létezik, amelyek mindegyikére más és más innovációs potenciál jellemző, és minden működő szervezetben ezen öt archetípus egyike dominánsan jelen van. Mintzberg munkásságának egyik legmaradandóbb eredménye, hogy a bürokratikus szervezetek jól működnek hosszabb távon is stabil környezetben, azonban innovációs teljesítményük és alkalmazkodási képességük szerény. Ezzel szemben az adhokráciák olyan organikus és igen rugalmas szervezeti formákat hoznak létre, amelyek képesek arra, hogy a legváltozékonyabb környezet nyújtotta kihívásoknak is megfeleljenek, gyakran az innovációk radikális formáinak kialakításával.

A kontingencia-elméletek mellett a szervezeti struktúrák és az innováció közötti kapcsolatokat kutató másik elméleti irányzat a vállalati stratégiáknak tulajdonít központi szerepet. Ez a mikroökonómiai indíttatású megközelítés a piaci lehetőségek, a menedzsment stratégiai döntései és a szervezeti struktúrák egymásra kölcsönösen ható, egymás számára egyszerre esélyt és korlátokat képviselő kapcsolatait elemzi. A mikroökonómiai perspektíva másik aspektusa az az érvelés, mely szerint azok a szervezeti formák biztosítanak nagyobb innovációs teljesítményt, amelyek leginkább csökkentik a tranzakciós költségeket. Mindebben nem nehéz tetten érni a Chandler-i hagyományt, hiszen az USA egyik legismertebb gazdaságtörténészének egyik fő műve szintén a *Stratégia és Struktúra* címet viseli (Chandler, 1962). A stratégia és struktúra fent említett kölcsönhatásából születik a szervezeti design elméleteinek egyik fő kérdése, a specializáció nyomán kialakuló elválasztás, elkülönülés (differentiation) és az integráció problémája. A vizsgálatok (Lazonick és West, 1998; Lawrence és Lorsch, 1967) arra a felismerésre vezettek, hogy a vállalatok méreteinek növekedésével egyre nagyobb versenyelőnyt jelentett, ha sikerült megőrizni vagy növelni a szervezeti integrációt, a szervezetek társadalmi struktúráinak belső kohézióját, amely jótékony hatással volt az innovációs teljesítményre is.

2. A szervezeti innováció kognitív elméleteinek középpontjában az innováció újszerűsége áll. Mindez definíció szerint szakítást jelent nem csak a rutinszerű mindennapi műveletekkel, de felveti a szervezeti tanulásnak, kreativitásnak és intelligenciának (Glynn, 1996; Woodman et al., 1993) a problémáját is. Ebben a felfogásban az innovációs teljesítményt elsődlegesen a szervezet által felhalmozott tudáskészlettől, valamint az új tudások megszerzésének és kihasználásának képességétől függ (Argyris és Schon, 1978; Nonaka, 1994, Nonaka és Takeuchi, 1995, Cohen és Levinthal, 1990). Az elmélet a pszichológia kognitív ágazatának továbbgondolt változata, amely szerint minden egyén szellemi sémák, hiedelemrendszerek és tudáskészletek segítségével dolgozza fel a külvilágból érkező információkat, értelmezik mindazt, ami körülöttük történik, ezen mentális reprezentációk segítségével hoznak döntéseket. Ez a legtöbb esetben jól és megbízhatóan működik, ám különösen új helyzetekben vezethet innovatív vagy éppen ellenkezőleg zsákutcának bizonyuló döntések meghozatalához. Kollektív tudásnak Lam a szervezetek által felhalmozott, szabályokban, eljárásokban, rutinokban és

normákban testet öltő tudást nevezi, amelyet a szervezet tagjai mindennapi problémamegoldó tevékenységük és egyéb interakcióik során használnak (Lam, 2006, p. 124.).

A dinamikus szervezeti képességek elmélete szerint a vállalatok hosszú távú versenyképessége azon múlik, milyen mértékben tudnak vállalat-specifikus képességeket kiépíteni és fejleszteni és ezt folyamatosan megújítani a gyorsan változó külső környezet követelményeinek megfelelően. Ebből adódóan az innováció azért jelent hatalmas kihívást a szervezetek számára, mert azt követeli meg tőlük, hogy folyamatosan újratereptsék az egyensúlyt a régi, bevált megoldások és az új, innovatív eszközök alkalmazása között, a stabilitás és a változás között. Ráadásul, az innováció forrásai gyakran a szervezeten kívülről érkeznek, ami szükségképpen a szervezet határainak feszegetésével jár, ami akár komoly problémákat is jelenthet a szervezeti identitás szempontjából.

A szervezetek jelentősen különböznek egymástól a tanulási mintáikat és az innovációs kapacitásukat tekintve. A szakirodalomban a legkülönbözőbb elnevezések születtek ezek tipizálására, nevezték magas teljesítményű munkarendszereknek (high performance working systems), lapos szervezeteknek (Womack et al., 1990), N-formájú vállalatnak (Hedlund, 1994), hypertext szervezetnek (Nonaka és Takeuchi, 1995), moduláris szervezetnek (Galunic és Eisenhardt, 2001) vagy projekt-alapú hálózatoknak (DeFillippi, 2002). Ezek közül Lam két archetípust ismertet, amelyek a tudásfelhasználás módját tekintve a pólus két szélén találhatók. Egyikük a J-formájú szervezet (J-form organisation), amelynek erőssége a fokozatos, kumulatív tudásfelhalmozás és amely az innovációs képességeit főként a vállalat-specifikus kollektív kompetenciákból és a problémamegoldó rutinokból nyeri. Az ilyen szervezet első leírását Aokinál (1988) találjuk, aki a japán vállalatok tudásfelhasználási mintáit vizsgálta. A szervezeti tanulás módjának ezzel szembenálló típusát a Mintzberg (1979) által leírt adhokrácia képviseli. Az adhokrácia egyéni szakértők tudására épít, akiket rugalmasan lehet alkalmazni, főként projekt-alapú munkaszervezetekben, amelyek összetétele dinamikusan változik a piaci igények változásainak megfelelően. Mindkettő tanuló szervezet, azonban jelentősen különbözik a szervezeti struktúrák, a tanulási minták és az innovációs kompetenciák tekintetében. A szervezeti tanulás elméletei is eljutottak az intézményi berendezkedés fontosságának felismeréséhez, igyekeztek kapcsolatot találni a nemzeti sajátosságok és a szervezeti tanulást elősegítő bizonyos szervezeti formák megléte között.

3. A szervezeti innovációval foglalkozó elméletek harmadik nagyobb csoportja a **szervezeti változás és evolúció** szempontja szerint közelíti meg a problémakört. Ezekben belül az egyik irányzat amellett érvel, hogy minden szervezet bejáratott rutinkészlettel rendelkezik, aminek ugyan nagy hasznát veszik az esetek többségében, a másik oldalon viszont olyan tehetetlenségi erőt halmoz fel a szervezetekben, amely miatt azok képtelen belülről megújulni és a környezet változásaihoz alkalmazkodva radikálisan átalakítani a struktúrájukat és a stratégiájukat (Hannan és Freeman, 1977 és 1984). Mivel a vállalatok

csak lassan és inkrementális módon változnak, ezért az új szervezeti struktúrák elterjesztése is csak az újonnan alapított cégektől várható, amelyek a megváltozott körülmények közepette sikeresebbekké válnak az evolúciós szelekciós mechanizmusokon keresztül. Ezen irányzat is elismeri az intézményi berendezkedés fontosságát (DiMaggio és Powell, 1983; Zucker, 1987; Nelson és Winter, 1982), hiszen olyan országokban, mint például az Egyesült Államok, ahol nagy számban található rugalmasan alkalmazható és magasan képzett szakember, valamint a kockázati tőke is fontos motorja a gazdaságnak, ott az új szervezetek a radikális innovációikon keresztül élen járnak az újszerű megoldások kialakításában és elterjesztésében. Ezzel szemben Japánban vagy a koordinált kapitalizmus más országában, ahol a kockázati tőke kevésbé fontos szerepet játszik, a munkaerőpiacok merevebbek, ott a nagyvállalatoknak több idejük marad az alkalmazkodásra, fontosabb szerep jut az inkrementális innovációknak.

A szervezeti változások másik irányzata a megszakított egyensúly elmélete. Követőik (Gersick, 1991; Romanelli és Tushman, 1994) abból indulnak ki, hogy a szervezetek életére hosszú nyugalmi időszakok jellemzőek, amelyben folyamatos, de fokozatos fejlődésen mennek keresztül. Ezeket a hosszabb periódusokat azonban időről időre megszakítják olyan forradalmi változásokat hozó korszakok, amelyben a külső környezet fundamentális változásokon megy keresztül. A szerzők mellett érvelnek, hogy a szervezetek ezekben a rövid és nyugtalan ciklusokban sem teljesen tehetetlenek, hanem képesek arra, hogy radikálisan átalakítsák struktúrájukat, stratégiájukat, a hatalmi viszonyok és a kontroll belső rendszerét. Éppen ezért ezek a forradalmi idők kivételes alkalmat jelentenek a szervezetek számára arra, hogy szakítsanak bizonyos strukturális és kulturális béklyóikkal. Anderson és Tushman (1990) a nyugalmi időszakokat kompetencia-építő szakasznak, míg a radikális változások rövid periódusait kompetencia-romboló töréseknek nevezte, Schumpeter kreatív rombolás elméletét adaptálva. Azok a vállalatok tudnak hosszabb távon sikeresek lenni, amelyek mindkét periódusban tudnak alkalmazkodni, vagyis egyformán képesek inkrementális és radikális innovációra. Amint azt Lam is megjegyzi, az egyik legfontosabb módszertani gyengesége az elméletnek, hogy olyan retrospektív módon rekonstruált vállalati esettanulmányokon alapul, amelyek csak a sikertörténeteket dokumentálták, kevés konkrét információt tartalmaznak a változás folyamatának dinamikájáról és nem számolnak be a sikertelen átalakulásokról, amelyek pedig ugyanolyan fontos adalékokkal szolgálhatnak ezek megértéséhez.

A szervezeti változások és innovációk közötti kapcsolat természetét vizsgáló harmadik elméleti irányzat, a stratégiai szervezeti adaptáció és változás elmélete, nem fogadja el, hogy az innováció a passzív szervezetek között szelektáló evolúciós mechanizmusok terméke lenne, ellenben központi jelentőséget tulajdonít a szervezeten belüli aktorok, a menedzserek stratégiai döntéseinek és tanulási képességének a változások irányának meghatározásában. Child (1997) szerint ezek az aktorok korlátozott autonómiával rendelkeznek, amelyet a szervezet belső és külső, mentális, kognitív és

kapcsolati struktúrái határoznak meg, de amelyet maguk az aktorok is képesek valamilyen mértékben befolyásolni. A stratégiai adaptáció teoretikusai tehát a folytonos, de apró változások folyamatában hisznek. Burgelman (1991) például az Intel példáján keresztül illusztrálta, ahogyan a cég kombinálta a folytonosságot és a változást a stratégiai megújulás folyamatában és amelynek eredményeként fokozatosan profilt váltva kialakult a világ egyik legnagyobb mikroprocesszorgyártó vállalata.

A fenti kutatási irányok közül mi az első kettővel, vagyis a szervezeti design és a szervezeti tanulás elméleteivel fogunk foglalkozni részletesebben. Schienstock (2004) szervezeti innovációkra vonatkozó klasszifikációja a Lam-féle tipológia első, strukturális elemekre fókuszáló vonulatához tartozik, és azt vizsgálja, a szervezeti változások miként hatnak egyrészt e szervezeti struktúrákra, illetve másrészt e struktúrák közötti viszonyra. Schienstock két dimenzió szerint vizsgálja a szervezeti innovációkat. Az egyik dimenzió azt vizsgálja, hogy az innovációk eredményeznek-e változást a szervezet egy vagy több kulcsterületén, a másik dimenzió aszerint tesz különbséget az egyes innovációk között, hogy hoznak-e változást e kulcselemek közötti viszonyban. A két dimenzió alapján a szervezeti innovációk alábbi típusai különíthetők el.

5. Táblázat: A szervezeti innovációk tipológiája Schienstock szerint

A szervezet kulcselemei közötti viszony	A szervezet kulcselemei	
	Nem változnak	Változnak
Nem változik	<i>Inkrementális innovációk</i> (pl. munkavállalók részvétele a minőségellenőrzésben, munkaköri csere)	<i>Moduláris innováció</i> (pl. több szakmát átfogó projekt teamek)
Változik	<i>Architektúrális innováció</i> (pl. lapos szervezetek)	<i>Radikális innováció</i> (pl. projekt-alapú munkaszervezet)

Forrás: Shienstock (2004, p. 18.)

A fenti mátrixból jól láthatók a szervezeti innovációk egyes típusai közötti eltérések. Az inkrementális szervezeti innováció csak az adott munkakör szintjén hoz változást, de sem a szervezet kulcsfontosságú összetevőit, sem az azok között fennálló és a vállalaton belüli érdek- és hatalmi viszonyokat nem módosítják. A szervezeti innovációk ilyen esetei közé tartozik a munkavállalók részvétele a minőségellenőrzésben, de a munkaköri csere is. Moduláris innovációról akkor beszélhetünk, amikor egyes szervezeti kulcselemek tartalma jelentősen megváltozik ugyan, de e kulcselemek közötti viszony struktúrája alapvetően érintetlen marad. Erre jó példa a különféle funkcionális területeken átívelő vagy több szakmát átfogó projekt teamek. Az inkrementális és a moduláris innovációtól eltérően az innováció architektúrális típusa, mint például a lapos szervezet,

valamint a felelősségi és hatáskörök jogainak delegálása a munkavállalók felé, hatással van a fennálló hatalmi és érdekviszonyokra. Végül a szervezeti innovációk radikális fajtája egyszerre változtatja meg a szervezet kulcselemeinek tartalmát és az azok közötti kapcsolatokat is. Ilyesmire a legjobb példa, amikor egy egész szervezetet projekt-alapúvá alakítanak (Whitley, 2006).

Schienstock tipológiájának is ugyanaz a gyengéje, mint a klasszifikációs kísérleteknek általában, vagyis sokat segítenek a kiválasztott dimenziók fontosságának megértésében, valamint abban, hogy ennek megfelelően analitikailag elkülönítsük egymástól a szervezeti innovációk főbb típusait, a gyakorlatban azonban ez az elkülönítés ritkán lehetséges. Különösen igaz ez a „kevert” esetekre, vagyis az inkrementális, a moduláris és architektúrális innovációk esetében, amelyeknél vagy a szervezet kulcselemei közötti kapcsolat nem változik vagy magukban a kulcselemek tartalmában nem, csak az ezek között létrejövő kapcsolatokban következik be változás. A gyakorlatban nehéz ugyanis elképzelni olyan izolált szervezeti változást, amely akár egyik, akár másik dimenziót érintetlenül hagyná. A másik nehézséget az okozza, hogy a szervezeti innovációk a priori besorolása szintén félrevezető lehet. Egy szervezeti innovációt ugyanis mindig a konkrét megvalósulás folyamatában lehet elemezni. E megvalósulás során pedig az innovációk egyes típusai igen eltérő konkrét jelentéstartalommal jelenhetnek meg. Például a munkakörök gazdagítását vagy a munkaköri cserét, amelyeket Schienstock a szervezeti innovációk alapvetően inkrementális típusához sorol, nagyon különbözőképpen lehet bevezetni, elképzelhető, hogy egyik esetben valóban nem változnak sem a szervezet kulcselemeinek tartalma, sem az azok között fennálló viszony, míg a másik esetben egyik vagy másik jelentősen át is alakulhat. Egyszerűbben megfogalmazva: ugyanaz a szervezeti innováció a megvalósulás során egyik esetben lehet inkrementális, moduláris vagy architektúrális típusú is. Ehhez kapcsolódóan hívhatjuk fel a figyelmet arra is, hogy egy szervezeti innováció bevezetése ritkán történik elszigetelten, gyakran szervezeti változások egész sora valósul meg egyszerre, amelyeket hatásukban nehéz elkülöníteni egymástól. A röviden jelzett gondok ellenére a Schienstock tipizálási kísérlete változatlanul jól hasznosítható a szervezeti innovációk empirikus vizsgálatában.

Armbruster és munkatársai (2008) implicit módon elfogadva Schienstock elméleti osztályozását, kidolgozták a szervezeti innovációk tételes kategorizálását. Meghatározásuk szerint a szervezeti innováció új vezetési és munkavégzési koncepciók és gyakorlatok használatát jelenti (Armbruster et al., 2008, p. 646). A szervezeti innovációk inkrementális és moduláris típusait, amelyekben a szervezet kulcselemei közötti viszony nem változik, ők procedurális innovációnak nevezték, míg az innováció azon típusait, amelyek a szervezet kulcselemei között is változást indukálnak, vagyis az architektúrális és radikális változatokat, a strukturális innovációk közé sorolták. A procedurális/strukturális dimenziót azonban ki is egészítették aszerint, hogy a struktúrát vagy a folyamatokat, eljárásokat érintő változás a szervezeten belül megy végbe vagy túlnyúlik annak határain. Az ő tipológiájuk tehát a következő négy típusból áll:

1. Strukturális szervezeti változások, amelyek a szervezeti funkciók, a hierarchikus szintek, az információs folyamatok vagy általánosságban a szervezeti architektúra elemeit érintik.
2. Procedurális szervezeti változások, amelyek a vállalatok mindennapi folyamatait és működési rendjét érintik.
3. Szervezeten belüli változások.
4. Szervezetek közötti változások, amelyek a szervezet határain túlnyúló új szervezeti formák és folyamatok kialakítását jelentik.

6. Táblázat: Szervezeti innovációk típusai Ambruster és munkatársai szerint

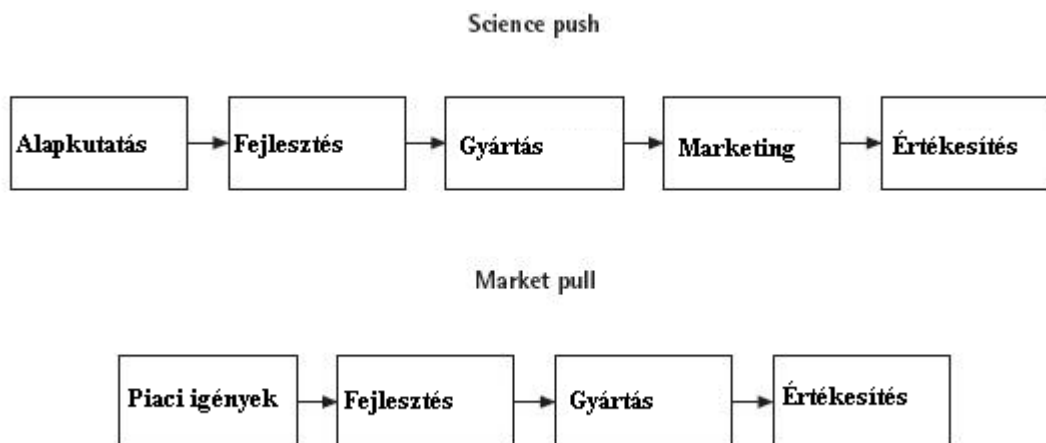
A szervezeti innováció típusa	A szervezeti innováció helye	
	Szervezeten belül	Szervezetek között
Strukturális innováció	<ul style="list-style-type: none"> • Funkcionális területek közötti teamek • Tervezési, működtetési és ellenőrzési funkciók decentralizálása • A hierarchikus szintek számának csökkentése • stb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperáció, hálózatok, szövetségek (K+F-ben, termelésben, szolgáltatásban, értékesítésben stb.) • Outsourcing, offshoring, relokáció • stb.
Procedurális innováció	<ul style="list-style-type: none"> • Csoportos munkavégzés a termelésben • Munkafeladatok gazdagítása/munkakörök kiterjesztése • Folyamatos fejlesztési folyamatok • Minőségi körök • Minőségbiztosítási auditok és tanúsítványok • Környezetvédelmi auditok • Megelőző karbantartás • stb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Just-in-time • Supply Chain Management • Vevői minőségügyi auditok • stb.

Forrás: Ambruster et al., 2008, p. 647.

Ezek alapján a szerzők elkészítették a fontosabb szervezeti innovációk taxonómiáját is. A strukturális innovációk közé került a projekt-alapú munkavégzés, a lapos szervezetek és a szakmák vagy funkcionális csoportok felett átnyúló munkacsoportok létrehozása. A procedurális szervezeti innovációk közé Ambruster és munkatársai (2008) a minőségbiztosítást és a folyamatos fejlesztés egyéb eszközeit, a munkavállalói javaslatok összegyűjtését, a csoportos munkavégzést, a benchmarkingot, a munkaköri cserét és a minőségbiztosítási feladatok munkavállalókhoz történő delegálását sorolták.

A szakirodalom az innovációs modellek két fontosabb típusát különíti el. Az ún. lineáris innováció modelljei közül hazánkban az alapkutatás vezérelte innováció tekinthető általánosan ismert felfogásnak (*science push* modell), amely kiemelt jelentőséget tulajdonít a tudományos kutatási folyamat eredményeképpen létrehozott ún. explicit vagy kódolt tudásnak. Ebben a modellben az innovációs lánc elején a tudományos kutatás található, míg a lánc végén a remélt bevételnövekedés. A tudásáramlás folyamata egyirányú: az alapkutatásban született elméletekből vagy felfedezésekből indul, amelyeket azután az alkalmazott kutatások során finomítanak tovább, majd a fejlesztési szakaszban tesztelnek, végül pedig új termékként vagy szolgáltatásként értékesítenek a piacon. A modellben minden részfolyamat végén megjelenő output az innovációs lánc következő szakasza számára inputként szolgál. A későbbi szakaszokban keletkező outputok azonban nem képeznek inputot a korábbi szakaszok számára, vagyis nincs visszacsatolás. A modell alaphipotézise szerint az új tudások mindig egy piacra bevezethető terméket vagy szolgáltatást eredményeznek. A modell másik, kereslet-vezérelt típusa (*market pull* modell) ugyan nem a tudományos alapkutatást tekinti feltétlenül az innovációs folyamat alapjának, abban azonban megegyeznek, hogy az innovációs lánc során keletkező inputok és outputok e modellben is egyirányúan követik egymást.

3. ábra. Az innováció lineáris modelljei



Forrás: Arnold and Bell, 2001, idézi: Schienstock, G. – Hamalainen, T. 2001, p. 53 és és Makó-Illéssy-Csizmadia 2010, p. 14

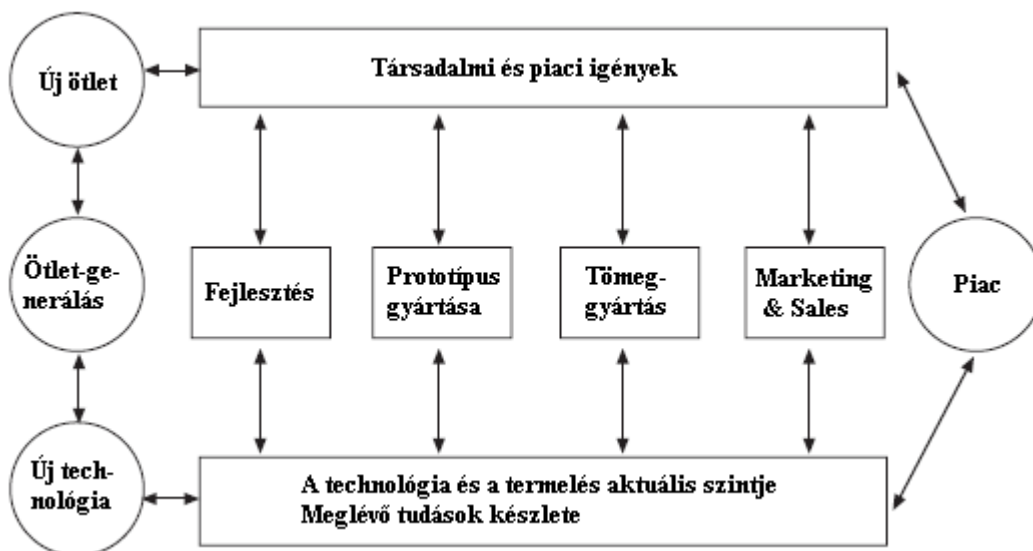
Schienstock és Hamalainen (2001) a következő tényezőkben látják a lineáris innovációs modell (egymással is összefüggő) implicit előfeltevéseit, melyek különösen az alapkutatás-vezérelt lineáris innováció típusára igazak:

1. Az innovációt kivételes eseménynek tekintik.
2. A tudás létrehozása izolált gondolkodási folyamat eredménye, melyre más emberi tevékenységek nincsenek hatással, az innovációt nem összetett folyamatként, hanem funkcionálisan elkülönült tevékenységként értelmezi.

3. Egyirányú oksági kapcsolatot tételez az innovációs lánc egyes szakaszai között, nem foglalkozik az innovációs folyamatra jellemző bizonytalansági tényezőkkel.
4. Kizárólag a K+F tevékenységeket tekintik az innováció forrásának.
5. Az emberi együttműködést nem tekinti releváns tényezőnek.

Elméleti és empirikus kutatások egyformán igazolják, hogy az innovációnak ez a formája a gyakorlatban inkább kivétel, mint szabály. A legtöbb innováció ugyanis a rendelkezésre álló tudásokra épül, legyen szó akár tudományos tudásról. Ennek megfelelően, az innováció kombinatív karakterét már Schumpeter is hangsúlyozta. Az innovációs képesség ugyanis a már meglévő tudások új kombinációjának szisztematikus felhasználásán alapul. Ez azt is jelenti, hogy a felhasznált tudások nem az innováció fejlesztése közben jönnek létre, hanem az innováció nem-szándékolt forrásaiként jelennek meg. A piaci igények által vezérelt innovációs modell bizonyos értelemben közelebb áll ehhez a kombinatív megközelítéshez, mint annak tudomány vezérelte változata, hiszen ebben az esetben sem új tudományos tudások létrehozása az innovációs lánc alapja, hanem a piaci igények azonosítása (amelyek szintén fontos és számos esetben újnak nevezhető tudást képviselnek). A lineáris innovációs megközelítések e hiányosságát igyekszik kiküszöbölni az innovációs folyamat rekurzív modellje, amely „ahelyett, hogy az innovációt lineáris folyamatnak tételeznék”, jelentős szerepet tulajdonít a „bonyolult visszajelzési (feedback) mechanizmusoknak, valamint a tudomány, a tanulási folyamat, a termelés és a kereslet között szövődő kölcsönös kapcsolatoknak”. E bonyolult viszonyrendszert szemlélteti a következő ábra.

4. ábra. Rekurzív innovációs modell



Forrás: Arnold and Bell (2001), idézi: Schienstock, G. – Hamalainen, T. 2001, p. 54 és és Makó-Illéssy-Csizmadia 2010, p. 14

A gazdasági szektorok többségében az innováció a fogyasztókkal, beszállítókkal, megrendelőkkel folytatott intenzív együttműködés terméke. Emellett fontos megemlíteni, hogy az olyan kicsi, nyitott gazdaságok esetében, mint amilyen a magyar is, a világpiacon ismeretlen (radikális) innovációk szerepe kisebb a gazdaság fejlesztésében, szemben az ún. inkrementális innovációkkal. Ha egy „lokális innovátor” elő is áll egy, a világon addig ismeretlen ötlettel vagy elképzeléssel, azt valószínűleg rövid időn belül felvásárolja egy nemzetközi cég, így ezek az innovációk nem a térségben, hanem közvetlenül a nemzetközi piacokon hasznosulnak (Nielsen és Lundvall, 2003, a dán gazdaság innovációs teljesítményét vizsgálva, hasonló tapasztalatokról számolnak be).

Az innovációs lánc egyirányú folyamatként való értelmezését, melynek szellemében az alapkutatásokra fordított befektetések az alkalmazott tudományokon, a technológiai fejlesztésen és végül a termékek/szolgáltatások bővülésén keresztül többé-kevésbé automatikusan gazdasági növekedéshez vezetnek, a nyolcvanas évek elméleti és gyakorlati tapasztalatai megkérdőjelezték. Az innovációval foglalkozó kutatók körében általánosan elfogadott tézis, hogy az innováció sokkal inkább olyan interaktív folyamat eredménye, melyben számos szereplő (fogyasztók, beszállítók, oktatási intézmények) részvétele és aktív hozzájárulása elengedhetetlen fontosságú.

Az egyik legújabb osztályozási kísérlet a szükséges tudások szempontjából tesz különbséget a radikális és inkrementális innovációk között. A distinkció gyökerei Schumpeterre vezethetők vissza. Korai munkáiban ugyanis Schumpeter az radikális innovációkat tekintette a gazdasági fejlődés legfontosabb forrásának. Ebben a modellben, melyet Schumpeter első modelljének is szokás nevezni, a vállalkozó áll a középpontban, ő az innováció legfontosabb aktora. A vállalkozó szűri ki és ismeri fel a gazdaságilag legjövedelmezőbb újításokat, ő az, aki az innovációhoz szükséges tőkét előteremt és a beruházást végrehajtja, valamint ő menedzseli az innovációs folyamat egészét (Husti, 2010, p. 31.). A folyamat végén általában valamilyen, a korábbiakhoz képest radikálisan mást képviselő innováció jelenik meg. Később Schumpeter figyelme a nagy szervezetekben folyó innovációs tevékenység felé fordult, amelyekre a radikális innovációk jóval kevésbé jellemzők. Ez azonban nem jelenti azt, hogy e szervezetek ne lennének képesek innovációra, amely az ő gazdasági tevékenységének is kiemelten fontos elemei. Az innováció schumpeteri második modelljében a nagyvállalatok mindennapos működésének tapasztalatai folyamatosan beépülnek a szervezet által birtokolt kollektív tudásba, amely ezáltal az innováció elsődleges forrása. A folyamat ritkán eredményez radikális újításokat, a hangsúly ebben az esetben a folyamatosságon van. Az innováció radikális és inkrementális változatát szokás garázs- és rutinná vált innovációknak is nevezni, utalva arra, hogy előbbi esetben gyakran a semmiből kinövő start-up cégek az innováció aktorai, míg a második esetben nagyvállalatok, ahol a szervezeti tanulás és az erre épülő inkrementális innováció a mindennapi rutin része.

2. ANYAG ÉS MÓDSZER: KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS HIPOTÉZISEK, VALAMINT A KUTATÁS EMPIRIKUS ÉS MÓDSZERTANI HÁTTERE

Ebben a részben az elméleti keretek felvázolása után bemutatjuk az a módszertani elméleti keretet, amelybe elemzésünk ágyazódik, majd az empirikus vizsgálatban felhasznált adatbázisok fontosabb jellemzőit ismertetjük.

2.1 A nemzetközi összehasonlító vizsgálatok módszertani kerete

A nemzetközi összehasonlító kutatások nagy hagyománnyal bírnak a társadalomtudományok területén. Ennek ellenére ennek módszertana korántsem mondható problémamentesnek. A különböző módszertani irányzatok előnyeit és hátrányait Marc Maurice foglalta össze egy korábbi cikkében (Maurice, 1989). Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk a kutatók előtt álló lehetőségekről és kényszerekről, érdemes röviden összefoglalni ezen írás fontosabb megállapításait. A szerző a különböző nemzetközi összehasonlításokat végző iskolákat két fontosabb szempont alapján különbözteti meg:

- a) Az egyik szempont az elemzés szintje, vagyis hogy mikro-, mezo- vagy makroszinten vizsgálunk-e egy adott jelenséget.
- b) A másik szempont az időbeliséget jelenti, pontosabban, hogy az elemzés képes-e a valamiféle történetiség, trend jelzésére vagy ezzel a problémával nem foglalkozik.

E két szempontrendszer alapján lehetővé válik annak vizsgálata is, hogy az elemzett jelenség mennyire tekinthető endogénnek (mennyire illeszkedik az adott ország kontextusába), illetve hogy mennyire homogén vagy heterogén, ami az adott jelenség nemzetközi változatosságára utal (magyarul: mennyire változnak pl. a munkaerőpiac sajátosságai országról országra). Az írás három fontosabb megközelítést különböztet meg, az elemzés célja pedig a „*l'approche sociétale*” jobb megértése a többi iskolával történő összehasonlítás alapján! E három megközelítés a következő:

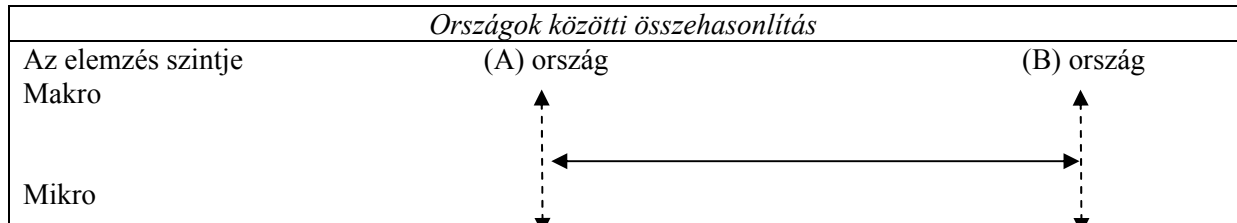
- a) Funkcionalista iskola
- b) Kultúralista megközelítés
- c) Társadalmi hatás (*approche sociétale*) megközelítés

Funkcionalista megközelítések

Ebben a megközelítésben az összehasonlíthatóság a racionalitás elvén nyugszik, amely egyfajta kontinuitást feltételez, vagyis hogy az egyes jelenségek országról országra mutatóként összehasonlíthatók (pl. a munkanélküliségi ráta összehasonlítása, anélkül hogy bármit is megtudnánk az egyes országok munkaügyi kapcsolatainak vagy foglalkoztatási rendszerének speciális karakteréről). A funkcionalista iskola ezért az egyes országok közötti esetleges különbségekkel nem

foglalkozik érdemben, azokat vagy az általa felállított modell reziduális (elhanyagolható) elemeként kezeli, vagyis *funkcionális azonosságként*. Ezt szemlélteti a következő ábra.

5. Ábra: Nemzetközi összehasonlítás funkcionalista megközelítésben



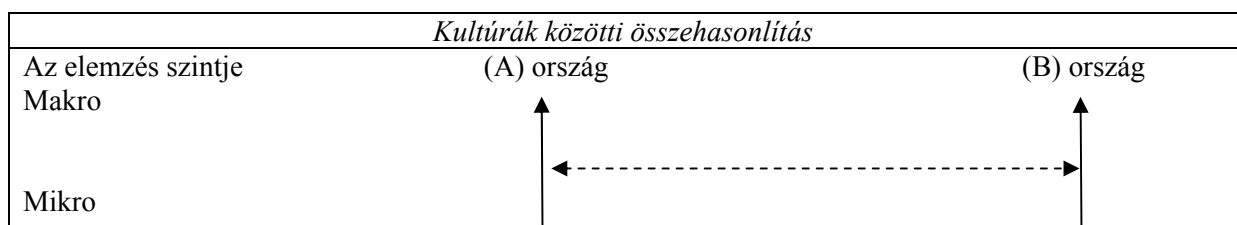
Megjegyzés: a szaggatott nyíl az interakció hiányát jelöli, a folytonos pedig az egyes országokban vizsgált jelenségek közötti erős kontinuitást.

Mint látható, ebben a megközelítésben, a szervezeti racionalitás mikroszociális koncepciójából fakadóan, az egyes társadalmi jelenségek nemzeti kontextusa nem képezi vizsgálat tárgyát, ebben az értelemben a funkcionalista megközelítés univerzalisztikus és kultúra-független.

Kultúralista megközelítések

A kultúralista megközelítés a vizsgált szempontok mindegyikében éles ellentéte a funkcionalista megközelítésnek, hiszen maga a nemzeti kontextus a vizsgálat tárgya. Az érvelés szerint a nemzeti kultúra olyan erős befolyással bír az egyes jelenségek országoként különböző változataira, hogy lehetetlen ezeket országról országra automatikusan összehasonlítani. Míg tehát a funkcionalista megközelítés egyfajta folytonosságot feltételez a vizsgált jelenségekben az egyes országok között, a kultúralista megközelítés tagadja ezt (diszkontinuitás), ami következésképpen gyengíti ezen elméletek univerzális magyarázó erejét. Az összehasonlíthatóság – már amennyiben létezik – csak egymástól különböző kulturális univerzumok között jöhet létre, míg a funkcionalista megközelítés egyetlen – folytonos, tehát problémamentesen összehasonlítható – univerzumot feltételez. Mindkét megközelítésben közös, hogy a nemzeti kontextusok (vagy a nemzeti kultúrák) és a vizsgált jelenségek közötti kapcsolatot nem elemzik.

6. Ábra: Nemzetközi összehasonlítás kultúralista megközelítésben

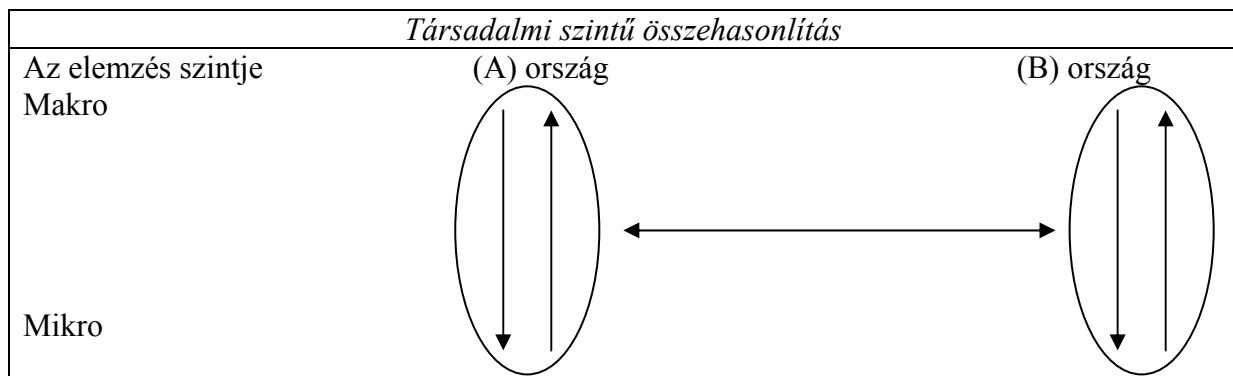


Megjegyzés: a folytonos nyíl a nemzeti kultúra erő hatását jelöli, míg a szaggatott nyíl a vizsgált jelenségek közötti diszkontinuitást.

A társadalmi hatás megközelítés (L'approche sociétale)

A társadalmi hatás megközelítés paradoxona, hogy arra vállalkozik, hogy összehasonlítsa az összehasonlíthatatlant. Valójában ez a megközelítés nem az egyes jelenségeket próbálja meg elemenként automatikusan összehasonlítani, ehelyett az egymásra kölcsönösen ható jelenségek együttese által formált nemzeti „koherenciákat” vizsgálja, amelyek országonként eltérőek. A megközelítés alapelve nem a „racionalitás”, sem pedig a „nemzeti kultúra”, sokkal inkább a társadalmi kapcsolataikba ágyazott aktorok azonosítása. Ebben az értelemben a társadalmi hatás iskola a strukturalista elemzések egy speciális formája, amely nem zárja ki a társadalmi szereplőket a vizsgálatból, hanem éppen ellenkezőleg, azokat a struktúráktól elválaszthatatlan elemként kezeli (a struktúrák és az aktorok kölcsönösen hatnak egymásra).

7. Ábra: Nemzetközi összehasonlítás a társadalmi hatás megközelítésben



Megjegyzés: a folytonos nyíl a nemzeti kultúra erő hatását jelöli, míg a szaggatott nyíl a vizsgált jelenségek közötti diszkontinuitást

Mint az ábrából is látható, a társadalmi hatás megközelítésben kulcsszerepe van a mikro- és makroszint közötti kapcsolatoknak: hogyan, milyen mechanizmusokon keresztül hatnak kölcsönösen egymásra. A társadalmi hatás iskola terminológiájában szintén kitüntetett szerep jut az „aktoroknak” és „tereknek”, akik és amelyek a társadalomhoz fűződő kapcsolataikon keresztül épülnek fel. Ebben a megközelítésben tehát a társadalom nem pusztán a vizsgált jelenségek környezetét jelenti (a szó legsemlegesebb értelmében), és nem is partikuláris értékek és kulturális tradíciók hordozója, hanem az azt átszövő társadalmi viszonyok és kapcsolatok összessége.

A társadalmi hatás megközelítésben egyszerre van jelen a különböző országok közötti diszkontinuitás (amely kizárja a leegyszerűsített összehasonlítás lehetőségét) és kontinuitás, amennyiben az egyedi társadalmi konstellációk – szerkezetükben és a maguk teljességében – mégis összehasonlíthatóvá válnak. E megközelítés tehát egyszerre igyekszik meghaladni a funkcionalista és a kultúralista iskola korábbiakban vázolt korlátait, mindezt azonban nem a két paradigma valamilyen integrálásával, sokkal inkább az elemzés logikájának áthelyezésével. Míg a funkcionalista megközelítés a vizsgált társadalmi jelenségek de-szocializációjára törekszik (legalábbis ez következik a nemzeti kontextusok

fontosságának relativizálásából), a társadalmi hatás iskola egyik célja éppen e társadalmi karakter számbavétele, az országok közötti leegyszerűsített és éppen e de-szocializációból következő kontinuitás tagadása. Ezzel szemben a kultúralista megközelítés az egyes társadalmak egyediségét hangsúlyozza, ennyiben tehát ez az iskola szintén az egyes országok között diszkontinuitás elvét vallja. A legfontosabb különbség a kultúralista és a társadalmi megközelítés között abban rejlik, hogy előbbi ugyan a nemzeti kultúra egyediségére hivatkozva utasítja el az országok közötti összehasonlítás lehetőségét, anélkül azonban, hogy e „nemzeti kultúrát” igazán vizsgálat tárgyává tenné, a rá történő folytonos hivatkozás mellett is egyfajta fekete dobozként kezeli (olyan homályos fogalmak alkalmazásával, mint pl. a mentalitás, a szokások). Látható tehát, hogy az egyes jelenségek országok közötti össze nem hasonlíthatósága a funkcionalista és a kultúralista megközelítésben az elemzések korlátjaként jelenik meg. Más a helyzet azonban a társadalmi hatás iskola esetében, ahol az össze nem hasonlíthatóság már nem korlátot jelent, hanem maga is a vizsgálat tárgyát képezi.

Értelmezésünkben önmagában egyik megközelítés sem jobb a másiknál, hogy melyiket érdemes választani, az függ a rendelkezésre álló adatoktól, a vizsgált jelenségtől és az összehasonlításba bevont országok számától. Jelen dolgozatban három, meglehetősen szerteágazó jelenség, a foglalkoztatás szintje, a munkavégzés minősége és az innováció közötti kapcsolatokat kívánjuk vizsgálni az európai országokban. Ez eleve kizárja a kultúralista és a társadalmi hatás megközelítések használatát, hiszen közel harminc ország esetében lehetetlen akár nemzeti kultúrákat, akár nemzeti koherenciákat akár csak felületesen is vizsgálni. Ebben a disszertációban elsősorban az általános trendekre vagyunk kíváncsiak, a levont tapasztalatok alapján talán a későbbi, egy-egy országra, vagy országok kisebb csoportjáró koncentráció, kultúralista vagy társadalmi hatás megközelítésből táplálkozó) vizsgálatok szolgálnak majd további adalékokkal e három jelenség közötti kapcsolatok természetét illetően.

2.2 A felhasznált adatbázisok legfontosabb jellemzői

Az empirikus eredményeket ismertető fejezetekben részletesen is ismertetjük azokat az adatbázisokat és eljárásokat, amelyeket használunk, itt legyen elég annyi, hogy a legáltalánosabban használt, az európai országokra kiterjedő nemzetközi adatfelvételek adatbázisairól van szó. A foglalkoztatás szintje kapcsán a Eurostat által koordinált Munkaerő-felmérés (Labour Force Survey, LFS), a munkavégzés minőségéhez többnyire az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért által vezetett Európai Munkafeltételekről szóló Felmérés (European Working Conditions Survey, EWCS) adatait használjuk. Az innováció mérése roppant összetett és számos forrásra támaszkodik. Ezek közül ismertetjük a legfontosabbakat, mint a Summary Innovation Indexet, a Közösségi Innovációs Felmérést (Community Innovation Survey, CIS), az Európai Vállalati Felmérést (European Company Survey, ECS) és a már említett Európai Munkafeltételekről szóló Felmérést, illetve az ezekre támaszkodó legfontosabb elemzéseket.

Az európai vállalati felmérést (European Company Survey – ECS) négyévente kérdezik le, első alkalommal 2004-ben és 2005-ben került rá sor, jelenlegi nevét 2009 óta viseli. Korábban Vállalati felmérés a munkaidőre, valamint a munka és a magánélet egyensúlyára irányuló európai létesítményi felmérésnek (European survey on working time and work-life balance – ESWT) nevezték. A második és harmadik hullám lekérdezésére 2009-ben és 2013-ban került sor. A vizsgálat során a reprezentatív minta vállalatainak humánerőforrás-vezetőjével és lehetőség szerint egy munkavállalói képviselővel is készítettek interjúkat. A három adatfelvételi hullámban változott a kutatás fókuszja. Az elsőben a munkaidő, valamint a munka és a magánélet egyensúlya állt a középpontban, a másodikban a foglalkoztatás rugalmasságának különböző aspektusait (rugalmas munkaidő, rugalmas szerződések, rugalmas javadalmazási gyakorlatok stb.) vizsgálták, a harmadikban pedig a munkaszervezeteket, az innovációs aktivitást, valamint a munkavállalói részvétel és a szociális párbeszéd különböző formáit kutatták. Az évek során a vizsgálatba bevont országok köre is nőtt. Az első hullámban az EU 15 régi tagállama mellett Ciprus, a Cseh Köztársaság, Lengyelország, Lettország, Magyarország és Szlovénia vett részt. 2009-ben 21-ről 30-ra nőtt a résztvevő országok száma: az EU akkori 27 tagállama mellett Horvátország, Macedónia és Törökország vett részt a kutatásban. 2013-ban az eddig felsoroltak mellett Izland és Montenegró vállalatait kérdezték meg.

Az európai munkakörülmény-felmérés (European Working Conditions Survey – EWCS) a Eurofound által koordinált pán-európai kutatások közül a legrégebbi, először 1990-ben folytatták le. A lekérdezésekre ötévente kerül sor, a kutatás fontosabb vizsgált témái közé tartoznak a foglalkoztatás jogviszonya, a munkaidő hossza és beosztása, a munkaszervezés, a tanulás és a képzés, a fizikai és a pszichoszociális kockázati tényezők azonosítása, a munkahelyi biztonság és egészség kérdésköre, a munka és a magánélet egyensúlya, a munkavállalói részvétel formái, valamint a keresetek. A kutatásban részt vevő országok köre az évek során itt is folyamatosan bővült. 1990-ben az Európai Közösségek 12 tagállamának munkavállalóit vizsgálták, 1995-ben és 2000-ben már 15 tagállamban kérdezték meg a munkavállalókat, hozzájuk 2001-ben csatlakozott a 12 új tagállam, 2002-ben pedig Törökország. A vizsgált országok száma 2005-ben lépte át a harmincat, a fenti 28 ország mellett részt vett a kutatásban Horvátország, Norvégia és Svájc is. 2010-ben már nem kevesebb, mint 44 ezer munkavállalót kérdeztek meg a fentieken kívül olyan országokban is, mint Albánia, Montenegró és Koszovó.

A Labour Force Survey (LFS, magyarul: Munkaerő-felmérés) a Nemzetközi Munkaügyi szervezet (International Labour Organisation, ILO), a Eurostat és a különböző országos statisztikai hivatalok (Magyarországon a KSH) együttműködésével készül, negyedévente ad visszajelzést a 15 évesnél idősebb népesség munkaerőpiaci aktivitásáról összesen kétszáznál is több országban, Európában a 28 tagállamon kívül Izlandon, Norvégiában és Svájcban is. Első alkalommal 1983-ban folytatták le ezt a kérdőíves vizsgálatot. Az adatok szabadon elérhetők a Eurostat online adatbázisán keresztül.

Legfontosabb módszertani újdonságnak nem annyira e három tényező valamelyikének a mérését tekintjük, mindhárom területtel jelentős terjedelmű szakirodalom foglalkozik. Alapvetően nem az volt a célunk, hogy ezt tovább gyarapítsuk, újabb és újabb indexekkel vagy számítási eljárásokkal. A disszertáció újszerűségét elsősorban abban látjuk, hogy megpróbálunk valamilyen irányú kapcsolatot feltárni e három tényező között, a kutatási hipotézisek ismertetésénél leírtak szellemében. A funkcionális megközelítésű elemzés elsősorban arra alkalmas, hogy országok viszonylag nagyobb csoportjára vonatkozó adatok alapján az alapvető összefüggéseket feltárja. Az oksági viszonyok, a kapcsolatok országonként eltérő mértékű erősségének, vagy éppen a kivételeknek a magyarázata az országok egy kisebb mintáján, a társadalmi hatás iskola logikáján alapuló további kutatással válik lehetségessé.

3. AZ INNOVÁCIÓ, A MUNKA MINŐSÉGE ÉS A FOGLALKOZTATÁS KAPCSOLATA EURÓPÁBAN A VÁLSÁG IDEJÉN

Az elméleti bevezető, valamint a kutatási kérdések és hipotézisek után rátérünk a rendelkezésre álló adatok ismertetésére. Ez a rész öt nagyobb fejezetből épül fel. Elsőként a válságra adott politikai válaszokat tekintjük át nagyon röviden, majd a munkaerőpiaci folyamatokat ismertetjük, amelynek során részletesen is elemezzük a pénzügyi és gazdasági világválság hatásait mind a foglalkoztatási, mind pedig a munkanélküliségi ráta alakulására az egyes országcsoportok szerint. A harmadik fejezetben az innovációval foglalkozó különböző empirikus kutatások eredményeit tekintjük át és igyekszünk összegezni, melynek során makroszintű adatokkal ugyanúgy foglalkozunk, mint vállalatvezetők és munkavállalók megkérdezésén alapuló kérdőíves felmérések adatbázisainak analízisével. A negyedik fejezetben a munkavégzés minőségével kapcsolatban rendelkezésre álló adatokat és elemzéseket ismertetjük, míg az ötödik fejezetben összegezzük az első három fejezetben elmondottakat.

3.1 A pénzügyi válság és gazdasági visszaesés hatása a jóléti rendszerekre: az Európai Szociális Modell eróziója?

Annak érdekében, hogy jobban megértsük az innováció és a munkavégzés minősége terén végbement és később részletesen is elemzendő folyamatokat és mivel az elemzés során mindvégig megkülönböztetett figyelmet szentelünk a pénzügyi és gazdasági világválság hatásainak, már most szükséges legalább pár szót ejtenünk arról, hogy az milyen mértékben érintette az európai gazdaságokat, milyen politikai válaszok születtek e hatások mérséklésére, illetve ezek mennyire bizonyultak eredményesnek. Mindebben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) egy egészen friss nemzetközi összehasonlító kutatása lesz segítségünkre, melynek tapasztalatait egy 2015. április 15-én megjelent tanulmánykötet összegezte (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 a vele 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 modell mind a hat alappilléret, 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.

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 eredménye a szociális problémák elmélyítése 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, amelyben 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 mindeközben a versenyképesség növelésének vélt eszközként elkezdte leértékelni az elért közös szociális vívmányokat, amelynek tartósan magas munkanélküliség, a dolgozó szegények arányának drasztikus növekedése, a mélyszegénység terjedése és a középosztály lecsúszása lett az eredménye. Mindez egy lefelé eredményező 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 tükröképe, amely a szociálpolitikai vívmányokat továbbra is a gazdasági 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 minden európai országban negatív hatással voltak a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatóira, nem voltak képesek enyhíteni a recesszió negatív hatásait, kivételt 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 országcsoporthoz és a transzformációs gazdaságok legtöbbjében a megszorítások tovább mélyítették a válság ütötte sebeit, miközben a gazdasági hatékonyság oldalán jelentős előrehaladás nem történt.

Az ILO tanulmánykötete alapján kibontakozó kép szerint, a rövid távú, a költséghatékonyság szempontjait mechanikusan alkalmazó fejlesztéssel (*low road of development*) szemben létezik egy másik út, amelynek kimunkálása jelentős időráfordításokkal járó párbeszédet igényel a különböző társadalmi partnerekkel, viszont jobban alkalmazkodik a helyi viszonyok sajátosságaihoz és amely a válságból való kilábalást egy felfelé futó spirál elindításában képzelel el (*high road of development*). A fejlődés e módjában az innováció további erősítése kiemelt helyen szerepel. A Világbank 2011-ben közzétett tanulmánya szerint (Dutz et al., 2011) az innováció növeli a foglalkoztatást. Ez annál is inkább meglepőnek számít, mivel a szakirodalomban és a politikai gondolkodásban a többségi vélemény az volt, hogy az innováció a termelékenység növelésén keresztül csökkenti a munkahelyek számát. Ezzel szemben Dutz és munkatársainak elemzése, amely 71 ország 26 ezer feldolgozóipari szektorban működő vállalatainak adatain alapul, kimutatta, hogy azok a cégek produkálták a foglalkoztatás legnagyobb mértékű bővítését, amelyek növekedést értek el a TFP-ben⁹ vagy termék-, illetve eljárás innováció bevezetéséről számoltak be a kérdéses során. A számítások szerint a termékinnovációt bevezető cégek esetében átlagosan 2,9%-kal, míg az eljárás innovációt bevezető cégeknél 2,1%-kal haladta meg a foglalkoztatás növekedése azon cégeket, ahol nem vezettek be semmilyen innovációt (ib. id. p. 17.). Az elemzés egy másik közkeletű tévedéssel is szakít, mely szerint, ha jár is a foglalkoztatás bővülésével az innováció, az leggyakrabban a magas iskolai végzettséget igénylő, legmagasabb presztízsű állásokban megy végbe. Az empirikus elemzés azt találta, hogy az innovatív vállalatokban az alacsonyabb képzettséggel rendelkező aránya magasabb, mint a nem-innovatív vállalatok esetében. Ez a két tény pedig arra utal, hogy az innováció nem csak munkahelyet teremt, de képes felszívni a képzetlen munkaerő jelentős részét is.

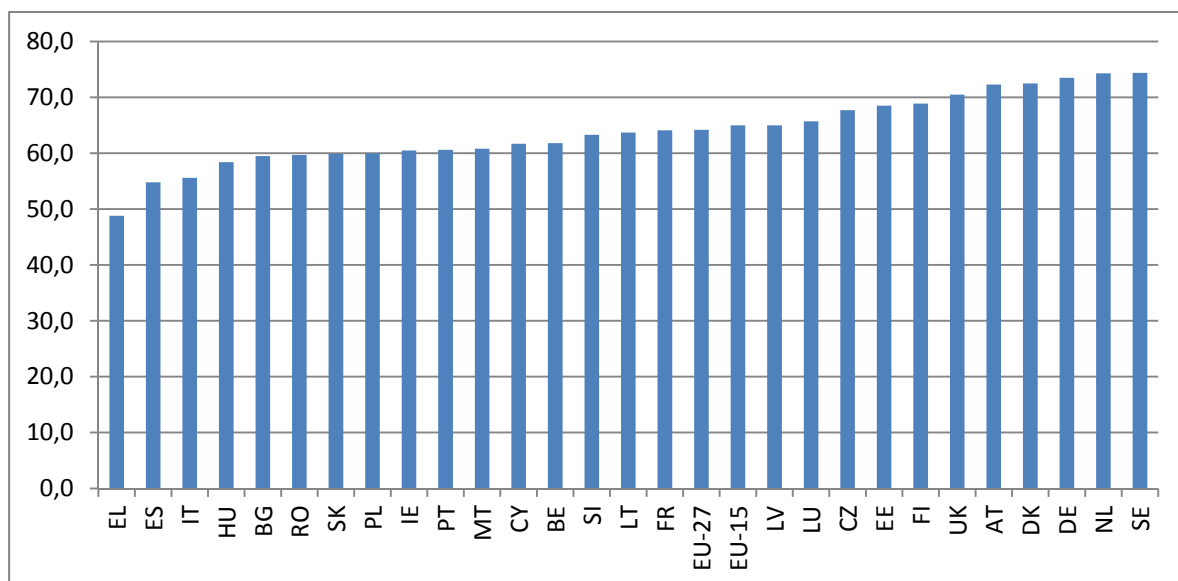
Mindaz élesen szemben áll a válság kezelése során tapasztalt általános logikával, amely a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi dimenzióinak átválthatóságán (*trade-off*) alapult. Azon a téves értelmezésen, hogy a versenyképesség növelése a munkafeltételek és a bérek színvonalának csökkentésén keresztül valósítható meg. Nem feladatunk ezen politikák részletes elemzése, de a foglalkoztatási adatok mégoly felületes elemzése után is szembeűnő a *trade-off* argumentáció és a reálfolyamatok között tátongó szakadék. A disszertáció további részében azt vizsgáljuk, hogy a magasabb innovációs teljesítmény, illetve a munkavégzés minőségének emelése vajon pozitív hatással van-e a foglalkoztatás mennyiségi dimenzióira is.

⁹ TFP: Total Factor Productivity, a vállalati outputnak a munkával és a tőkével nem magyarázható része. A közgazdaságtani szakirodalomban széles körben használják az innováció proxy-indikátoraként.

3.2 Munkaerőpiaci változások a 2000-es években különös tekintettel a gazdasági világválság hatásaira

Az empirikus elemzést a munkaerőpiaci folyamatok leírásával kezdjük. Ezt tekintjük az egyes nemzetgazdaságok elsődleges teljesítménymutatójának¹⁰, amely a Lisszaboni Stratégia elfogadása óta, vagyis 15 éve kiemelt prioritással kezelnek az Európai Unióban. Megvizsgáljuk, hogy az egyes európai országokkal való összevetésben Magyarország hol helyezkedik el, hogyan változtak az adatok a kétezres évek eleje óta, illetve hogy az egyes országklaszterek között találhatók-e lényeges különbségek. Ezt követően ezeket a különbségeket, illetve az évek során ebben tapasztalt dinamikát vetjük össze az innováció egyes típusaiban mutatott teljesítménykülönbséggel és a munkavégzés minőségében tapasztalható jellemzőkkel és ezek változásaival. Az országklaszterek közötti különbségek és az időbeli folyamatok, különösen pedig a válság hatásának elemzését mindhárom lépésében kiemelten fontos feladatunknak tekintjük.¹¹

8. Ábra: A foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves népességből az Európai Unió országaiban 2013-ban



Forrás: Eurostat, Labour Force Survey, saját számítások

¹⁰ Ez a választás részben önkényes, lehet más mutatókkal is mérni egy-egy ország gazdaságának teljesítményét és mérik is, a mi érdeklődésünk fókuszában azonban a munka világa és a munka világán keresztül megvalósuló integráció áll, így célszerűnek látszott erre szűkíteni a különben roppant szerteágazó lehetőségeket. A másik szempont, amely e döntés mellett szólt, hogy bár mint minden statisztikai mutató, ez is vitatható, de még viszonylag a legkisebb nehézségek mellett ad lehetőséget nemzetközi összehasonlításokra és az ezekből származó tanulságok levonására.

¹¹ Horvátország 2012-ben csatlakozott az EU-hoz, vagyis a legfrissebb statisztikákban már az EU 28 tagországainak egyikeként szerepel. Azonban mivel az elemzés legnagyobb részben ezen időszak előtti folyamatokat vizsgál, így ahol csak módunkban áll, mindenhol az EU-27 átlagával számolunk, Horvátország adatainak ismertetésétől pedig eltekintünk.

A Lisszaboni Stratégia 2000-ben elfogadott tízéves célja a foglalkoztatási ráta 70%-ra emelése volt az EU-27 tagországain belül. Erről a célról már a válság előtt kiderült, hogy nem teljesíthető. 2013-ban hat ország érte el ezt a 70%-os küszöböt: Svédország, Hollandia, Németország, Dánia, Ausztria és az Egyesült Királyság. A mezőny végén déli és keleti országokat találunk: utolsó Görögország 50% alatti foglalkoztatási rátával, előtte van Spanyolország és Olaszország 55% körüli aránnyal, hátulról a negyedik helyen áll Magyarország 58,4%-kal, de Bulgária, Románia és Szlovákia is 60% alatt marad. A 60% és az EU27 átlagát jelentő 64,2% közötti területen találjuk Lengyelországot, Írországot, Portugáliát, Máltát, Ciprust, Belgiumot, Szlovéniát, Litvániát és Franciaországot. A transzformációs gazdaságoknak van egy élcsapata, amelynek sikerült elérnie a 65%-os határt: Lettországon, Csehországon és Észtországon az EU-átlagot meghaladó mértékű foglalkoztatást találunk, amely már nincs meccse a 70%-os határtól sem. Közéjük furakodott be Luxemburg és Finnország.

Mint látható, a foglalkoztatási rátákat tekintve egyrészt kimutathatók jellegzetes minták az országcsoportok teljesítményében, másrészt viszont jelentős kivételeket is találunk, amely azt bizonyítja, hogy az országcsoportozás 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. 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 népességén 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, amely azóta szerény mértékű növekedést produkált. Vele 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.

7. 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, saját számítások

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, minek következtében minden más országnál mélyebb recesszióval kénytelen szembenézni. Mindennek következtében 2013-ban az EU 27 tagországaik közül Görögország, Spanyolország és Olaszország tudja felmutatni a legalacsonyabb foglalkoztatási rátákat.

A transzformációs gazdaságok között a legjobb foglalkoztatási eredményeket a balti államok tudják felmutatni, amelyeket Bohle és Greskovits a neoliberális államok közé sorolt.¹² A foglalkoztatási ráta ezekben az országokban közelít 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 produkál 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.¹³ Szlovénia Görögországhoz hasonlóan súlyos válságával küzd, aminek 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 a dolgozat kereteit, így az elemzés későbbi részében is eltekintünk ettől. Mindezt kicsit átláthatóbb formában mutatja be a következő táblázat.

¹² Mivel, egyébként helytállóan 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. Ennek további előnye, hogy értéksemligesebb megközelítést tesz lehetővé.

¹³ 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 munkaidejü egyenértékes létszáma mintegy 130 ezer fő (Bakó et al., 2014, p. 54-55.). Márpedig egyre többen kérdőjelezik meg e programok hatékonyságát, mivel nem kínál valódi kilépési esélyt az abban résztvevők számára, vagyis a közfoglalkoztatásból csak az inaktivitásba, illetve a további közfoglalkoztatásban vezet az út (Bakó et al., 2014, p. 57.)

8. Táblázat: A foglalkoztatási ráta változása a kétezres évek első másfél évtizedében országcsoportonként

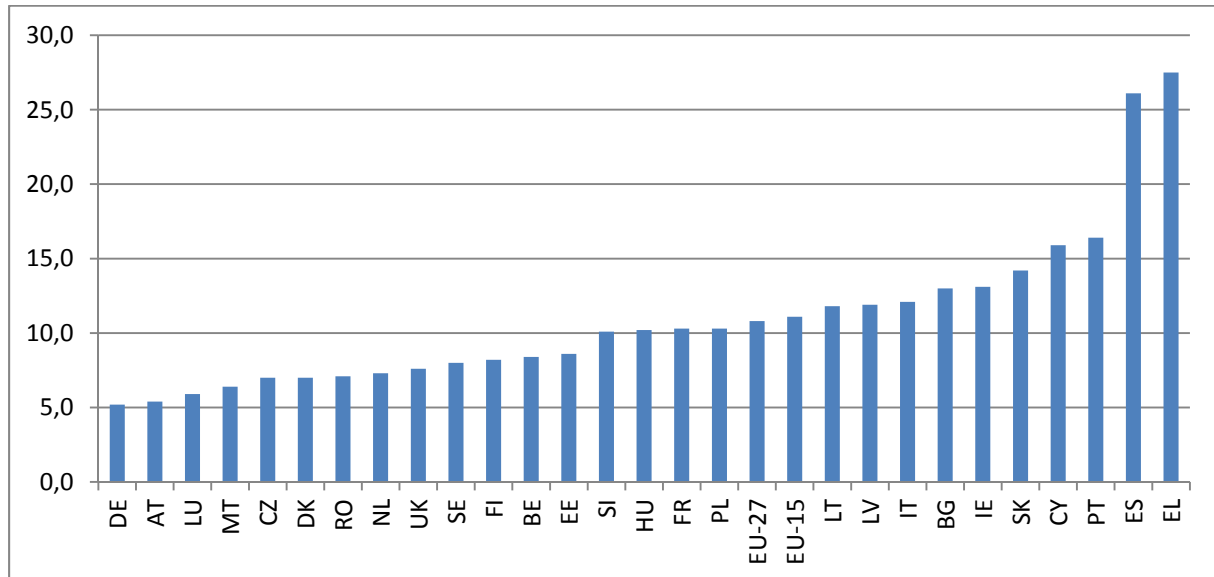
Országcsoport	A ráta szintje 2013-ban	Változás a válság idején	Kivételek/Megjegyzés
Skandináv	Legmagasabb szint Európában	Kis mértékű visszaesés	Dániában kis mértékű folyamatos csökkenés 2000 óta
Kontinentális	Két csoport: 1) Németország, Hollandia, Ausztria eléri a skandináv szintet 2) Franciaország, Luxemburg, Belgium EU-átlag közeli	Az első csoportban nagyobb, a második csoportban szerényebb mértékű növekedés	Belgium jelentősen elmarad a többiektől
Angolszász országok	Az Egyesült Királyság és Írország jelentősen különbözik	Az Egyesült Királyságban elenyésző, Írországban nagyobb mértékű visszaesés	A válságot követően mindkét országban kis mértékű (1%-os) emelkedés
Mediterrán	Legalacsonyabb ráták Európában	Csökkenés	Portugália kiemelkedik
Balti államok	Legmagasabb ráták a transzformációs gazdaságokban	Csökkenés után gyors növekedés	Észtország kiemelkedik
Visegrádi országok	60% alatti ráták	Lengyelországban nőtt, Magyarországon csökkent, Csehországban és Szlovákiában stagnált	Csehország kiemelkedik
Szlovénia	2005-ig erős növekedés	Stagnálás	Belső válság miatt csökkenés 2013-ra
Románia és Bulgária	Jelentős különbségek 2000-ben	Bulgáriában jelentős növekedés, Romániában erős visszaesés	2013-ra egy szintre kerültek

A foglalkoztatás egy másik mutatója a munkanélküliségi ráta. Ennek az indikátornak az esetében kicsit más a helyzet, mint a foglalkoztatási rátánál, példának okáért az EU-27 átlaga kedvezőbb, mint az EU-15-é. Ez a mediterrán államok válságos helyzetének köszönhető: Görögországban és Spanyolországban 25% fölött van a munkanélküliek aránya és Portugáliában is 16% fölött. A 10-15%-os tartományban vegyesen találunk különböző rezsimekhez tartozó országokat: csökkenő sorrendben Szlovákia, Bulgária, Írország, Lettország, Litvánia, Lengyelország Franciaország, Magyarország és Szlovénia helyezkedik el ebben a tartományban.

Meglepő módon a rangsort három, a kontinentális országcsoportéhoz tartozó gazdaság vezeti: Németország, Ausztria és Luxemburg esetében a munkanélküliség éppen csak meghaladja az 5%-ot. Csehország negyedik helye szintén figyelemre méltó, míg Románia esetében az alacsony

munkanélküliség inkább annak tudható be, hogy a munkaerőpiac peremére sodródott népesség nagyobb hányada választja az inaktivitást, feladva annak reményét, hogy munkát találjon. Dánia, Hollandia, az Egyesült Királyság, Svédország és Finnország alacsony munkanélküliségi rátái nem okoznak meglepetést.

9. Ábra: A munkanélküliségi ráta az EU 27 tagországában (2013)



Forrás: Eurostat, Labour Force Survey, saját számítások

Az országcsoportonkénti bontás jelzi, hogy nincsenek egységes minták, minden rezsímtípusban viszonylag nagy különbségeket találunk, a skandináv országcsoport az egyetlen, amelyben viszonylag kiegyenlített a munkanélküliség szintje, a három ország értékei 7 és 8,2% közé esnek. 2005 és 2010 között az államok túlnyomó többségében a munkanélküliség nőtt vagy legjobb esetben is stagnált. Kivételt jelentett ez alól a kontinentális országcsoport gazdaságai közül Németország, Hollandia, Ausztria, valamint a visegrádi országok közül Csehország, Lengyelország és Szlovákia. A világgazdasági és pénzügyi válság által legérzékenyebben érintett országok között ki kell emelnünk a mediterrán országokat, amelyeket ráadásul több hullámban ért el a recesszió negatív hatása. Spanyolországban pl. az említett öt éves periódus alatt 9-ről 19%-ra nőtt a munkanélküliségi ráta, majd a következő három évben újabb hat százalékpontos emelkedés következett. Görögországban a 2010 utáni folyamatok a sokkolóak, három év alatt 15 százalékponttal emelkedett a munkanélküliség, amely így Európában a legmagasabb, közel 30%-os. Egyenletes emelkedés volt tapasztalható Portugáliában, ahol a 2005-ös 8,8%-os szintről majdnem a duplájára, 16,4%-ra nőtt a munkát keresők aránya. Olaszország a többiekhez képest jól vette az akadályokat, mindössze 4,5%-kal nőtt a ráta. A balti államokban a foglalkoztatási ráta mozgásához jól illeszkedik a munkanélküliek számának változása, vagyis a válság hatására jelentős ütemben nőtt 2010-re, ám az azt követő három évben ismét jelentős mértékben csökken és valamivel a 2005-ös szint felett állt meg. A visegrádiak közül egyedül

Magyarországot érintette kedvezőtlenül a válság, Lengyelországban jelentősen, Csehországban és Szlovákiában mérsékelt ütemben sikerült csökkenteni a munkanélküliek számát. Igaz, Szlovákia magas szintről indult, így továbbra is ő van a legkedvezőtlenebb helyzetben e négyesből. Romániában és Bulgáriában nem történt jelentős változás 2005 és 2010 között.

9. Táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása országcsoportonként

Országcsoport	Ország	2000	2005	2010	2013
	EU-27	8,8	9,0	9,6	10,8
	EU-15	7,9	8,2	9,6	11,1
Skandináv	Svédország	5,6	7,7	8,6	8,0
	Finnország	9,8	8,4	8,4	8,2
	Dánia	4,3	4,8	7,5	7,0
Kontinentális	Németország	7,9	11,2	7,0	5,2
	Hollandia	3,7	5,9	5,0	7,3
	Ausztria	3,6	5,6	4,8	5,4
	Luxemburg	2,2	4,6	4,6	5,9
	Franciaország	8,6	8,9	9,3	10,3
	Belgium	6,9	8,5	8,3	8,4
Angolszász	Egyesült Királyság	5,4	4,8	7,8	7,6
	Írország	4,2	4,4	13,9	13,1
Mediterrán	Spanyolország	11,9	9,2	19,9	26,1
	Olaszország	10,0	7,7	8,4	12,1
	Portugália	5,1	8,8	12,0	16,4
	Görögország	11,2	10,0	12,7	27,5
Balti	Észtország	14,6	8,0	16,7	8,6
	Lettország	14,3	10,0	19,5	11,9
	Litvánia	16,4	8,3	17,8	11,8
Visegrádi	Csehország	8,8	7,9	7,3	7,0
	Lengyelország	16,1	17,9	9,7	10,3
	Magyarország	6,3	7,2	11,2	10,2
	Szlovákia	18,9	16,4	14,5	14,2
	Szlovénia	6,7	6,5	7,3	10,1
Dél-keleti	Románia	7,6	7,1	7,0	7,1
	Bulgária	16,4	10,1	10,3	13,0

Forrás: Eurostat, Labour Force Survey, saját számítások

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 országcsoport másik 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 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 legkevesbé fejlett államait.

3.3. Magyarország és az EU innovációs teljesítménye: a transzformációs gazdaságok jelentős lemaradása és a válság elhúzó hatása

3.3.1 Az innováció összetett mérőszáma: a European Innovation Scoreboard eredményei

Ebben a részben az európai gazdaságok innovációs teljesítményével foglalkozunk. Ennek során az innovációt mérő legáltalánosabb mutató, az összesített innovációs index (*Summary Innovation Index*) módszertanának és eredményeinek bemutatásával kezdünk, amely makroszinten vizsgálja az országok innovációs képességét. Ezt követően térünk rá a vállalati szintre, a vállalatok konkrét innovációs tevékenységét vizsgáló kutatások eredményeinek bemutatására. Az elemzés során, ahol mód van rá, a foglalkoztatási helyzet leírásához hasonlóan igyekszünk kiemelten foglalkozni a válság hatásainak értékelésével, ez azonban nem mindenhol lehetséges, hiszen bizonyos esetekben, mint például az összesített innovációs index kapcsán, nem mutatkozik direkt összefüggés, más esetekben pedig az adatfelvételi hullámok eredményei eltérő bontásban érhetők el a válság előtti, alatti és utáni évekre vonatkozóan, mint a *Community Innovation Survey* (CIS) esetében. Végül az európai szintű munkavállalói felmérések, elsősorban pedig az Európai Munkafeltételekről szóló Felmérés (*European Working Conditions Survey, EWCS*) eredményeiből kibontakozó képet igyekszünk ábrázolni.

Az évente összeállított *Innovation Union Scoreboard* (IUS) egy összetettebb mutatója az országok innovációs teljesítményének, bár van olyan adat, amelyet a CIS-ből vesznek át. Összesen 25 mutatóból képezik az innovációs indexet. E mutatók három nagyobb csoportra oszthatók: egy részük az innováció feltételeinek megteremtését (*enablers*) méri, egy másik részük a vállalatok tevékenységét, egy harmadik pedig a kimeneti oldalt (*output*). A következő táblázat részletesen is tartalmazza az innováció e három dimenziójának mérésére használt változókat.

10. Táblázat: Az Innovation Union Scoreboard (IUS) felépítése¹⁴

Dimenziók		Változók
Az innováció feltételei (<i>enablers</i>)	Emberi erőforrások	Az újonnan doktori fokozatot szerzettek aránya
		Felsőfokú végzettségűek aránya
		A legalább középfokú végzettséggel rendelkezők aránya
	Nyitott, kiváló minőségű és vonzó kutatási bázis	Nemzetközi tudományos publikációk száma
		A legtöbbet idézett lapokban megjelent publikációk aránya
		A nem az EU-ból érkező PhD-hallgatók aránya
Pénzügyi támogatás	A közzfőera K+F kiadásai	
	Kockázati tőkebefektetések	
A vállalatok tevékenysége	Vállalati befektetések	Az üzleti szektor K+F kiadásai
		Nem K+F-re irányuló kiadások
	Kapcsolatok és KKV-k	A belső innovációt folytató KKV-k aránya
		Az egymással együttműködő KKV-k aránya
		Az üzleti és a közzfőera együttműködéséből születő publikációk száma
	Szellemi vagyon	A
		A társadalmilag különösen fontos területeken benyújtott szabadalmak száma
		Közzfőesi oltalom alá benyújtott trademark-ok száma
		Közzfőesi oltalom alá benyújtott dizájnelemek száma
Kimeneti oldal (<i>Outputs</i>)	Innovatív cégek	A termék- vagy eljárásinnovációt bevezető KKV-k aránya
		A marketing vagy szervezeti innovációt bevezető KKV-k aránya
		Az innovatív szektorokban gyors ütemben növekvő vállalatok hozzájárulása a foglalkoztatáshoz
	Gazdasági hatások	A tudásintenzív tevékenységek hozzájárulása a foglalkoztatáshoz
		A közepes és a high-tech termékek exportjának hozzájárulása a kereskedelmi mérleghez
		A tudásintenzív szolgáltatások exportjának részaránya
		A piac vagy a cég számára újnak számító termékek értékesítéséből származó bevétel
		A licenszekből és szabadalmakból külföldről befolyó bevétel

Forrás: European Commission, 2014. p. 10.

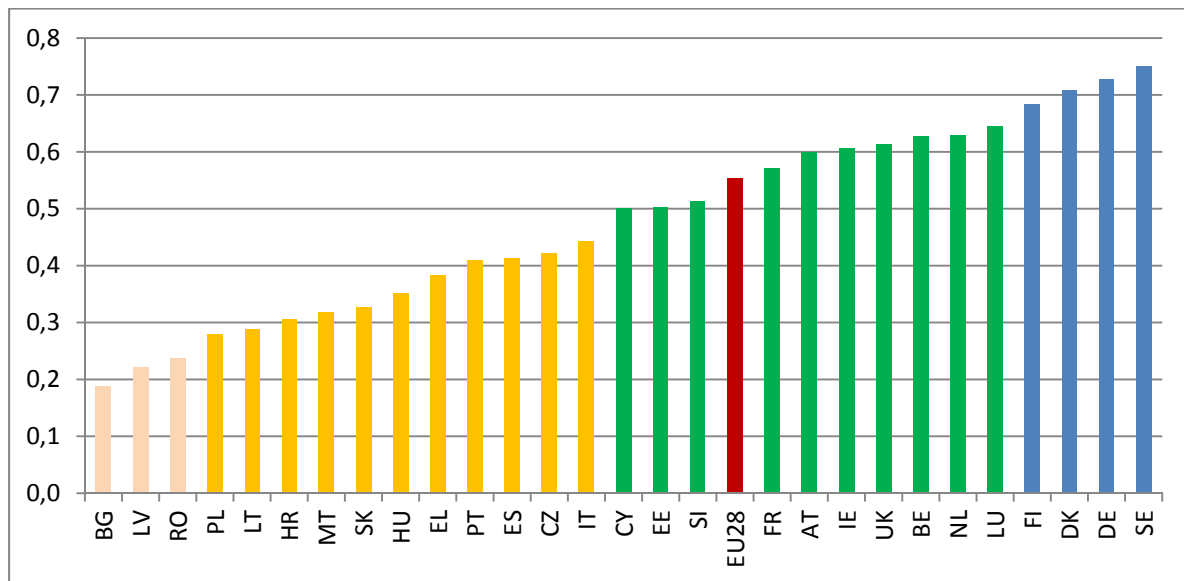
A három fő részt összesen nyolc további dimenzióra bontották a rangsor elkészítői, akik egyébként a Maastricht University elismert kutatói, több mint egy évtizede foglalkoznak innovációs scoreboard-ok készítésével. Az innováció feltételei között találjuk az emberi erőforrások, a kutatóhálózati bázis és a rendelkezésre álló pénzügyi támogatások dimenzióját. A vállalati tevékenységek rész alatt található a befektetések, a vállalatközi együttműködések és különösen a kis és közepes méretű vállalatok (KKV-k) innovációk tevékenységét és kooperációs képességét, valamint a szellemi vagyon dimenziói. Végül a kimeneti oldalon az innovatív cégek és tevékenységek, valamint az innováció gazdasági hatásainak dimenziója szerepel. Természetesen lehetetlen mind a nyolc dimenziót akárcsak megközelítőleg is

¹⁴ A változók leírása az áttekinthetőség megőrzése végett többnyire nem egészen pontos. A részletes definíciókat a publikáció C Melléklete tartalmazza (European Commission, 2014, p. 88.)

teljességre törekvően számításba venni, így a változók kiválasztása valamennyire mindenképpen önkéntes. Ráadásul mint látható, ez a komplex mérőszám főként a K+F tevékenységekhez köthető, technológia-intenzív innovációk elterjedtségének mérésére alkalmas. Fontos azonban tudni, hogy az innovációk többsége nem ilyen. E disszertációnak nem célja a rangsor alapos módszertani kritikája, az eredmények azonban az értelmezést segítő módszertani korlátok mellett is roppant is érdekesek.

Magyarország teljesítménye erősen ingadozik az évek során, de összességében pozitív irányban változik, 2006-ban például az összpontszámot tekintve az EU-átlag felét értük el, 2013-ra ez az arány 63% volt. A magyar teljesítmény tehát a legtöbb változót illetően az európai átlag alatt található, a legnagyobb elmaradásunk a nem-EU országokból származó PhD-hallgatók számában és a dizájnmal összefüggő tevékenységben van. A liszenszekből és szabványokból származó bevétel, a nemzetközi közös publikációk és a különösen gyors ütemben növekvő vállalatok foglalkoztatása tekintetében viszont relatíve jó pozíciókat foglalunk el. A legnagyobb növekedést a közösségi védjegyek, az üzleti szféra K+F-kiadásai és az új innovációk értékesítéséből származó bevételek terén produkáltuk. A nem-K+F-tevékenységekhez kapcsolódó innovációs kiadások viszont igen nagy, míg közsféra K+F-kiadásainak, a kis- és közepes méretű vállalkozások (KKV-k) házon belüli innovációjának és a dizájnhoz köthető tevékenységek terén jelentős mértékű csökkenés volt tapasztalható.

A kapott értékek alapján a szerzők négy csoportba sorolták az EU tagállamait. Az élenjáróan innovatívak közé kerültek azok az országok (Dánia, Finnország, Németország, Svédország), amelyek az EU-átlagot legalább 20%-ot meghaladó értékeket produkáltak. Az innováció-követők csoportját azok az országok alkotják, amelyek az EU-átlag 90-120%-a közötti tartományba esnek. Ezek az országok Ausztria, Belgium, Ciprus, Észtország, Franciaország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Szlovénia és az Egyesült Királyság. A moderált innovátorok csoportjába került Horvátország, Csehország, Görögország, Magyarország, Olaszország, Litvánia, Málta, Lengyelország, Portugália, Szlovákia és Spanyolország, amelyek az EU-átlag felénél jobb teljesítményt nyújtottak, de nem érték el annak 90%-át. A legszerényebb innovációs teljesítményt Bulgária, Lettország és Románia nyújtotta, az ő értékeik nem érték el az európai átlag felét. Magyarország tehát a harmadik csoportba került, annak is a középmezőnyéhez tartozik. Az eredmények megerősítik a CIS adatait a transzformációs gazdaságokra vonatkozóan: Szlovénia, Észtország és Csehország jelentős mértékű előnyre tett szert régiós versenytársaikkal szemben.

10. Ábra: Az IUS összesített innovációs rangsora (Summary Innovation Index) 2014-ben

Forrás: European Commission, 2014, p. 11.

Ha az egyes dimenziók szerint vizsgáljuk az országcsoportok teljesítményét, akkor azt látjuk, hogy a skandináv országok minden dimenzióban meghaladják az európai átlagot, legnagyobb mértékben a vállalatok tevékenységét leíró három dimenzióban. A kontinentális klaszterhez tartozó gazdaságok heterogén képet mutatnak, Németország kiemelkedik közülük, különösen a vállalati tevékenységek és a kimeneti oldal dimenzióban, Luxemburg erőssége a kimeneti oldalon található, míg Hollandia és Franciaország elsősorban a feltételek megteremtésében jeleskedik. Belgium szintén ez utóbbiban, valamint a vállalati tevékenységben nyújt átlagon felüli teljesítményt, akárcsak Ausztria. Az angolszász országok jól állnak a feltételek megteremtésében, bár Írországban a pénzügyi támogatások alacsony színvonalúak, nem érik el az EU-s átlag kétharmadát, feltételezhetően a válságnak köszönhetően. Az Egyesült Királyság jóval jobban teljesít a vállalati tevékenységet mérő változóknál, míg Írország igyekszik a lehető legtöbbet kihozni abból, ami rendelkezésre áll, esetükben a kimeneti oldalon találunk kiugró értékeket. A mediterrán országcsoport tagjai csak elvétve közelítik meg az európai átlagot, többnyire jelentősen elmaradnak tőle. Nincsenek köztük nagy különbségek, legkevésbé talán a kimeneti oldal dimenzióban gyengék.

11. Táblázat: Az országcsoportok innovációs teljesítménye az összesített innovációs index (SII) dimenziói szerint az EU-28 átlagának százalékában

	Feltételek			Vállalatok tevékenysége			Kimeneti oldal	
	Emberi erőforrások	Kutatói bázis	Pénzügy	Befektetések	Együttműködések	Szellemi vagyon	Innovatív cégek	Gazd-i hatások
DK	109	153	128	130	152	149	128	112
FI	142	104	137	149	127	124	119	110
SE	149	149	133	157	148	140	144	101
BE	112	136	101	108	148	94	122	97
DE	109	91	110	156	135	143	166	122
FR	116	125	108	85	94	89	109	99
LU	90	139	123	57	116	122	150	112
NL	111	150	121	99	139	116	107	84
AT	105	101	86	118	141	144	102	78
UK	132	145	112	116	153	86	61	104
IE	136	122	65	75	105	69	136	130
ES	70	96	72	54	59	78	64	84
IT	72	73	55	70	78	90	93	87
PT	66	86	82	66	79	63	99	63
EL	90	56	31	57	91	23	103	87
EE	99	68	142	131	111	95	90	64
LV	95	17	70	25	24	40	21	38
LT	118	32	98	95	46	31	34	32
CZ	98	47	72	93	82	54	89	82
HU	80	37	61	64	45	46	58	95
PL	97	24	75	82	23	49	23	51
SK	105	29	65	56	59	26	55	76
SI	120	73	92	144	120	85	76	78
RO	79	21	34	31	21	18	39	73
BG	75	25	10	32	22	45	9	36

Forrás: European Commission, 2014, p. 93.

A transzformációs gazdaságok között legalább akkora különbségeket találunk, mint a régi tagállamok országcsoportjaiban. A legjobb teljesítményt köztük Észtország és Szlovénia nyújtja, ők mindketten a követő innovátorok csoportjába tartoznak. Közös bennük, hogy a vállalati tevékenységeket mérő változók tekintetében állnak a legjobban, délnyugati szomszédunk emellett az emberi erőforrások, Észtország pedig a pénzügyi támogatások területén haladja meg az EU-s átlagot. A balti államok önmagukban is jól példázzák azt a heterogenitást, ami jellemző ezekre az országokra: Észtország a követők, Litvánia a mérsékelt vagy moderált innovátorok, Lettország pedig némiképp meglepő módon a legerényebb innovációs teljesítményt nyújtók csoportjába tartozik. A visegrádi országok az emberi erőforrások tekintetében a legerősebbek, kivéve Magyarországot, amely a gazdasági hatások

kiaknázásában érte el az átlaghoz legközelebbi értéket. Románia és Bulgária sok tekintetben azonos értékeket értek el, a pénzügyi támogatások, az innovatív cégek és a gazdasági hatások dimenzióiban ért el lényegesen jobb eredményt, míg Bulgária a szellemi vagyon tekintetében bizonyult jobbnak régiós versenytársánál.

Az adatok 2006-ig visszamenően érhetők el, ám nem mutatható ki semmilyen markáns minta a válság hatására vonatkozóan. Bizonyos országokban szinte azonnal csökkent az érték, máshol késleltetve érkezett visszaesés, megint máshol csak a növekedés mértéke esett vissza, némely országban azonnal, máshol időben elcsúszva, míg bizonyos országokban egyáltalán semmilyen változás nem volt észlelhető 2006-2014 között. Ez talán annak tudható be, hogy olyan összetett mutatóról van szó, amelynek egyes dimenzióit és azon belül is az egyes változókat eltérően, időben máskor és sokkal összetettebb mechanizmusokon keresztül érintette a válság, ami miatt szinte lehetetlen direkt kapcsolatokat kimutatni.

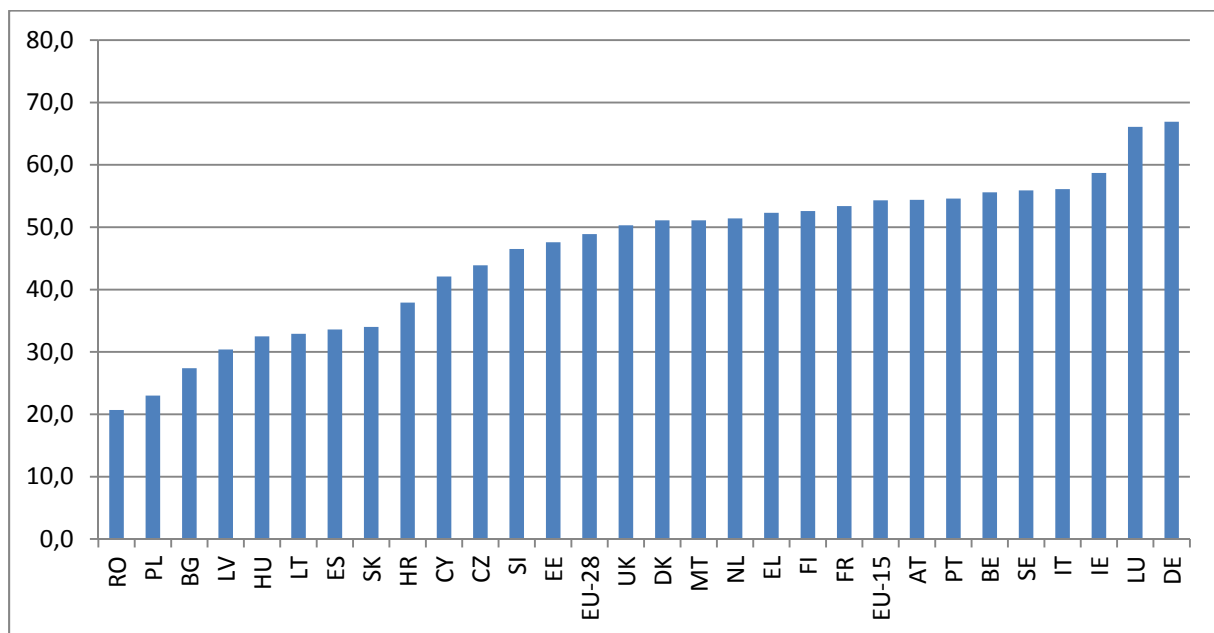
3.3.2 Az innováció kombinatív karaktere: a vállalatok innovációs teljesítménye Európában a munkáltatói felmérések alapján

A vállalati innovációs teljesítmény elemzését elsőként az innovációs tevékenységet folytató vállalkozások arányának ismertetésével kezdjük a Community Innovation Survey eredményei alapján. A következő 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, 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. Külön érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy az összesített innovációs index (*Summary Innovation Index*) mellett ez a másik mutató, amelyben a régi és új tagállamok közötti különbségek a legélesebben mutatkoznak meg. 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 élvonalak között egyaránt találunk kontinentális, skandináv, angolszász, de még mediterrán országcsoportokhoz 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.

11. Ábra: Az innovatív vállalkozások aránya 2012-ben az EU országokban



Forrás: Community Innovation Survey, 2012, saját számítások

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 arányát: 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.

12. 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 összevethetők 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 általánosan 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, Portugáliában, 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.

Ha az innováció típusai szerint vizsgáljuk az innovatív cégeket, akkor látható, hogy az innováció Oslo Kézikönyv által meghatározott négy típusa közül a szervezeti innovációt alkalmazzák leggyakrabban az európai vállalatok. Ezt követi a marketing- és a termékinnováció, míg az eljárás-innovációk elterjedtsége a legalacsonyabb. A következő fontos megállapítás, hogy nincsenek egyértelműen kirajzolódó minták az országcsoportok szerint. A skandináv országok például az innováció egyik típusában sem nyújtanak kiemelkedő teljesítményt, hanem mind a négy esetben stabilan jó eredményeket érnek el. A transzformációs gazdaságokat vizsgálva megállapítható, hogy Észtország, Csehország, Szlovénia fent említett hármasa mind a négy kategóriában messze megelőzi versenytársait, nem egy esetben kétszeres értékeket produkálva. Magyarország relatív pozíciója a marketing-innovációk terén a legjobb, ilyen típusú innovációval a megkérdezett magyar cégek közel ötöde rendelkezik, ami a 20. helyhez volt elég az összehasonlításban. Feltűnő egyébként, hogy a transzformációs gazdaságokban a megkérdezett vállalatvezetők főként erről adtak számot és bár a lemaradás ebben a tekintetben is jelentős, az abszolút értékek jóval magasabbak, mint akár a termék-, akár az eljárás-innováció tekintetében. Az adatok alapján megállapítható, hogy főként a technológiai innovációk alacsony értékei okozzák a régió országainak lemaradását, az európai átlaghoz képest. Magyarország Európa sereghajtói közé tartozik, különösen a technológiai innovációk tekintetében: a megkérdezett cégvezetők 8,3, illetve 10,6%-a számolt be ilyen típusú újításokról. Mint említettük, a marketing-innovációk tekintetében némileg jobb ugyan a helyzet, de a szervezeti innováció elterjedtsége mindössze 16,5%, ami jóval elmarad az EU-28 27,5%-os és különösen a régi tagállamok 31%-os átlagától.

13. Táblázat: Innovatív vállalkozások aránya az EU-ban az innováció típusa szerint (2012)

Országcsoport	Ország	Termék	Eljárás	Marketing	Szervezeti
	EU-28	23,7	21,4	24,3	27,5
	EU-15	26,9	23,9	26,5	31
Skandináv	Svédország	31,5	23,9	30,4	25,3
	Finnország	31	29,3	26,5	29,7
	Dánia	24,8	23	29,5	32,2
Kontinentális	Németország	35,8	25,5	34,4	32,2
	Hollandia	31,9	25,9	23,2	27,3
	Ausztria	26,6	28,7	29,5	36,4
	Luxemburg	30,3	32,8	32,4	46,8
	Franciaország	24,2	24,1	25,4	34,2
	Belgium	31,5	31,1	21,9	29,3
Angolszász	Egyesült Királyság	24	14,1	16,8	34,2
	Írország	27,8	25,9	35,7	21,8
Mediterrán	Spanyolország	10,5	15,1	13,2	19,4
	Olaszország	29,1	30,4	31	33,5
	Portugália	26	33,5	32,8	32,8
	Görögország	19,5	25,6	36,8	30,2
Balti	Észtország	20,7	23,8	21,9	21,7
	Lettország	10,4	12,7	16,5	16,9
	Litvánia	11,6	13,1	19,3	17,5
Visegrádi	Csehország	25,3	24	22,4	20,5
	Lengyelország	9,4	11	10,6	10,4
	Magyarország	10,6	8,3	19,7	16,5
	Szlovákia	14,4	13,5	19,3	18,6
	Szlovénia	23,6	22,5	28,5	26,3
Dél-keleti	Románia	3,4	4,6	13,8	14,1
	Bulgária	10,8	9,3	14,2	12,4

Forrás: CIS 2012, saját számítások

Ha méret szerint vizsgáljuk a vállalatok innovációs teljesítményét, akkor azt látjuk, hogy a várakozásoknak megfelelően a cégméret növekedésével intenzívebbé válik az innováció. Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy az EU 28 tagországának átlagaiban nincs akkora különbség, mint Magyarországon, amit jól érzékeltet az a tény, hogy az európai kisvállalkozások átlagai az innováció minden típusában meghaladják a magyar teljes populációra számolt átlagokat, a technológiai innovációk tekintetében a különbség kétszeres vagy még annál is több. Mindez azt jelenti, hogy az európai kisvállalkozások esetében az innováció sokkal szervezettebben épül be a mindennapi működés gyakorlatába, míg Magyarországon sporadikus jelenségnek számít és elsősorban a nagyvállalatokra jellemző. Ez utóbbi megállapítást mindazonáltal azzal érdemes kiegészíteni, hogy még a legnagyobb

cégek esetében sem sikerült megközelíteni az EU 28 tagállamának átlagát, egyedül a szervezeti innováció tekintetében kedvezőbb valamivel a helyzet.¹⁵

14. Táblázat: Innovációs aktivitás az alkalmazottak létszáma szerint

Alkalmazottak létszáma	Ország	Termék	Eljárás	Marketing	Szervezeti
10-49	Magyarország	8,1	5,4	18,3	13,7
	EU-28	20,6	18,4	22,3	24,6
50-249	Magyarország	16,6	14,7	23,7	22
	EU-28	32,8	30,2	30,3	36,2
250 vagy több	Magyarország	35,5	36	31,1	46,6
	EU-28	49,3	47,6	40,3	51,3
Összesen	Magyarország	10,6	8,3	19,7	16,5
	EU-28	23,7	21,4	24,3	27,5

Forrás: CIS 2012, saját számítások

Miután az innováció négyes felosztását (termék, eljárás-, marketing- és szervezeti innováció) csak a 2005-ben megjelent Oslo Kézikönyvben fogadta el az OECD és a Eurostat innovációs szakbizottsága, így az legkorábban csak a 2008-as felvételi hullámban jelenhetett meg. Ennek ellenére a statisztikai hivatal honlapján csak 2012-től érhetők el ilyen felbontásban az adatok, 2008-ból és 2010-ből csak a technológiai (termék- és eljárásinnováció) és a nem-technológiai (marketing- és szervezeti) innovációk szerinti részletezés érhető el, így mi is ezt fogjuk használni. A következőkben a 2008-as, 2010-es és 2012-es eredményeket dolgozzuk fel országok szerint. E három hullámban a vállalatok következő három csoportja különíthető el egymástól: csak technológiai innovációt bevezető vállalkozások aránya, csak nem-technológiai innovációt bevezető cégek aránya, valamint azon vállalkozásoké, amelyek mind a két típusú innovációt bevezették, valamilyen kombinációban.

Az első szembeötlő jelenség, hogy az országok relatív pozíciója keveset változott a vizsgált négy esztendő során. Ez alól hét ország képezett kivételt: Hollandia, Franciaország, Olaszország és Svédország jelentősen tudott javítani, míg Csehország, Észtország és Románia viszonylag sok pozíciót veszített a többiekhez képest. Mindenképpen figyelemre méltó, hogy relatív értelemben jelentős romlást csak a transzformációs gazdaságokhoz tartozó országok tudtak felmutatni, míg javulást minden klaszter valamely országa fel tudott mutatni. Nem meglepő módon ebből a táblázatból is egyértelműen látszik a válság negatív hatása, ennél is érdekesebb azonban, hogy a legtöbb országban a vállalatok mindkét típusú innováció bevezetését preferálják, egyedül a transzformációs gazdaságokban jellemző minta, hogy a kizárólag nem-technológiai innovációt bevezető vállalkozások aránya a legmagasabb. Ilyen ország Litvánia, Magyarország, Szlovákia, Románia, Bulgária, míg Lettországbán és a mediterrán országcsoporthoz tartozó Spanyolországban kiegyenlített az eloszlás.

¹⁵ Ha az innovatív cégek arányát vizsgáljuk a foglalkoztatottak létszáma szerint, akkor ugyanezt a mintát találjuk a transzformációs gazdaságok mindegyikében. Vagyis nem csak az innovációs aktivitás jelentősen kisebb ezekben az országokban, de a cégméret szerinti egyenlőtlenségek is nagyobbak, mint a régi tagállamok esetében.

15. Táblázat: A technológiai, a nem-technológiai innovációt bevezető és a kettőt kombináló vállalatok aránya

	2008			2010			2012		
	Tech	Non-tech	Vegyés	Tech	Non-tech	Vegyés	Tech	Non-tech	Vegyés
DK	10,4	9,4	32,1	10,7	11,8	32,2	9,0	12,9	29,1
FI	19,2	5,5	27,5	15,9	9,8	30,6	14,3	7,8	30,3
SE	15,7	9,0	29,0	16,5	11,1	32,0	17,1	10,6	28,0
BE	13,2	10,2	34,8	17,9	9,3	33,7	17,4	9,1	28,9
DE	10,9	16,2	52,9	17,7	15,1	46,6	19,4*	11,9*	35,6*
FR	10,4	15,1	24,6	9,5	19,2	24,9	11,1	16,6	25,4
LU	10,1	18,6	36,0	8,1	18,1	41,9	12,4	17,9	35,6
NL	14,9	9,9	20,1	18,7	9,6	28,5	15,7*	6,9*	28,8*
AT	11,9	13,3	31,0	12,6	12,6	31,3	8,4	15,1	30,5
UK	n.d.	n.d.	n.d.	8,8	11,6	23,9	10,6	16,7	22,4
IE	13,9	11,6	31,0	13,2	12,8	33,6	7,9*	16,4*	34,4*
ES	12,6	11,7	19,3	12,9	12,2	16,3	10,0	10,5	12,8
IT	12,1	13,1	28,1	12,7	15,9	27,8	10,8	14,6	30,7
PT	13,3	7,7	36,8	12,4	14,0	34,0	11,1	13,3	30,1
EL	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7,0	18,4	27,1
EE	21,2	8,5	26,7	20,1	10,1	26,6	15,8	9,1	22,5
LV	9,4	4,2	10,7	6,5	13,1	10,3	6,6	11,0	12,8
LT	7,7	6,3	16,3	6,7	11,9	15,9	6,6	13,8	12,0
CZ	9,0	16,7	30,3	9,3	16,9	25,5	12,2	8,1	23,4
HU	7,1	8,2	13,7	7,5	12,7	10,9	5,9	15,9	10,3
PL	7,9	8,1	11,9	6,8	12,0	9,4	7,3	6,9	8,4
SK	6,4	14,4	15,3	6,5	7,5	21,6	6,2	14,3	13,2
SI	9,1	15,9	25,2	10,2	14,7	24,5	9,0*	13,8*	23,7*
RO	6,5	13,6	13,2	4,3	16,5	10,0	1,8	14,2	4,4
BG	12,4	6,8	11,6	9,7	9,4	8,0	8,8	10,5	8,0

Forrás: Community Innovation Survey, saját számítások

Megjegyzés: 2012-re némileg módosult az EU szektor besorolási rendszere, így az adatok mechanikusan nem összevethetők 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 tized százalékpontnál nagyobb – eltérést a többi országban sem okozott a váltás. Ezeket dőlt betűvel és *-gal jelöltük az utolsó oszlopban.

A jelenségre több lehetséges magyarázat is kézenfekvőnek tűnik: egyrészt számos tanulmány foglalkozik azzal, hogy az Oslo Kézikönyv által használt fogalmak nem elég világosak, gyakran még a szakemberek sem tudják megkülönböztetni, nem hogy a megkérdezett vállalati szakemberek (Szunyogh, 2010. p. 501.). Másrészt elképzelhető, hogy a válság következtében a költséghatékonysági szempontok előtérbe kerülésével a drágább technológiai innovációk forrás híján háttérbe szorultak a

nem-technológiai innovációkhoz képest. Harmadrészt elképzelhető, hogy a megkérdezett vezetők a kérdezési szituációban úgy gondolták, vállalatuk előnyösebb képben tűnhet fel, ha a nehezebben definiálható és első látásra egyszerűbben megvalósíthatónak tűnő nem-technológiai innovációk esetében a valóságosnál. Negyedrészt a jelenlegi innovációs felmérések csak az innováció létét képesek mérni, azt is önbevallásos alapon, annak intenzitásáról nem adnak számot (Szunyogh, 2010, p. 502.).

Mіндеzen módszertani hiányosságok miatt az adatok értelmezése nehézségekbe ütközik, így mindenképpen érdemes megvizsgálni, miről számolnak be a munkavállalók, amikor a munkahelyük innovációs képességeiről kérdezik őket.

3.3.3 A szervezeti innováció fontossága: a munkavállalói felmérések eredményei

A Community Innovation Survey eredményeinek mégoly felületes áttekintése is elegendő volt annak megállapításához, hogy a magyar gazdaság innovációs teljesítménye nem csak az EU-15-ök, de egyes transzformációs gazdaságokkal és különösen Észtországgal, Szlovéniával és Csehországgal összevetve is szerény. Mint arról már volt szó, korábban ezt a lemaradást a technológiai, fejletlenséggel, a K+F tevékenységek terén tapasztalható lemaradással indokolták. Bár a szervezeti innovációk kiemelt szerepe már Schumpeternél is szerepelt, az technológia-orientált megközelítések egyoldalúsága az ezredforduló után kezdett némileg csökkenni, azonban mind a mai napig ez tekinthető a domináns felfogásnak mind a politikai döntéshozók, mind pedig az átlagemberek körében. Márpedig több okunk is van arra, hogy az eddigieknél lényegesen nagyobb hangsúlyt fektessünk a szervezeti innovációk kutatására:

1) Mint láthattuk, az innovációs tevékenységek kimeneti oldalát vizsgáló 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. Az sem teljesen világos, mit ért az Oslo Kézikönyv az „új vagy jelentősen továbbfejlesztett” jelző alatt, ami további bizonytalanság forrása. Másrészt ezek a felmérések semmit nem mondanak sem az innováció tartalmáról, sem annak intenzitásáról. Az a cég, amelynek a vizsgált időpontban volt egy megghiúsult 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.

2) 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. Újabb az infokommunikációs technológiák bevezetése kapcsán kerül a figyelem

középpontjába technológia és szervezet szerves összehangolásának fontossága, amely lehetővé teszi, hogy az új technológia bevezetéséből származó termelékenységi előnyöket csak a munkaszervezet alaposan átgondolt átalakításával lehet kihasználni.

3) Legújabban igyekeznek számszerűsíteni a szervezeti innovációk szerepét a gazdasági hatékonyság növelésében. A munkahelyi innovációkkal fontosságával kapcsolatos tudatosság növelését célul tűző nemzetközi kutatócsoport nemrégiben elfogadott állásfoglalása összegyűjtötte az erre vonatkozóan rendelkezésre álló irodalmat.¹⁶ Corrado és munkatársainak (Corrado et al., 2005) számítása szerint például az immateriális beruházások a gazdasági növekedés nem kevesebb, mint 10%-át magyarázza, 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 teljesítményprémium 15-30 %-os. Végül Polder és munkatársainak 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.

4) 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 ember 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.

Ebben az új, nyitottabb megközelítésben az egyik kulcsfogalom a szervezetek abszorpciós képessége, amely Cohen és Levinthal meghatározása szerint nem más, mint „egy új információ értékének felismerése, asszimilálása és kereskedelmi célokra történő felhasználása.” (Cohen–Levinthal, 1990) E definíció alapján tehát kulcsfontosságú, hogy egy szervezet milyen módon és honnan gyűjti be az új

¹⁶ Az állásfoglalás címe: Dortmund/Brussels Position Paper – Summary: Workplace Innovation as Social Innovation. A dokumentumot, amelyet azóta az Európai Unió is elfogadott, mintegy harminc európai intézet témával foglalkozó szakembere írta alá. Az aláírók között találunk egyetemi és akadémiai szakembereket szerte Európából (magyar részről Prof. Makó Csaba szerepel az aláírók között), csakúgy mint kormányzati ügynökségeket, mint például a finn technológiai és innovációs ügynökség. A dokumentum a következő weboldaltól tölthető le: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/dortmund-brussels-position-paper-workplace-innovation_en.pdf (letöltés dátuma: 2015. április 17.)

információkat, azokat milyen módon dolgozza fel és terjeszti el a szervezeten belül, majd hogyan alakítja át saját működési gyakorlatát az új információknak megfelelően. Mindennek alapját pedig a szervezet egyéni és kollektív tudásainak összessége, az ezek párbeszédét, megosztását, kölcsönös mozgósítását hivatott szervezeti formák és struktúrák, valamint a változatos külső és belső kapcsolatok rendszerét nyújtó kapcsolati háló biztosítja. Mindezek alapján a CEDEFOP¹⁷ egy tanulmányában a szervezetek számára legfontosabb tőketípusokat az alábbiak szerint határozta meg (CEDEFOP, 2012, p. 21-22.):

- 1) Emberi tőke, vagyis a munkavállalók által birtokolt tudások, készségek és kompetenciák együttese, valamint a motiváció szintje és egyéb olyan tényezők, amelyek a teljesítmény növelésére ösztönzik a szervezet tagjait.
- 2) Strukturális tőke, vagyis olyan szervezeti és technológiai struktúrák és folyamatok, amelyek lehetővé teszik a szervezet mindennapi működését és megújítását, amelyek arra ösztönzik a szervezet tagjait, hogy tudásaikat használják és egymással megosszák.
- 3) Kapcsolati tőke, vagyis azon hálózatok rendszere, amelyeken keresztül a szervezet begyűjti a külvilágból a számára releváns információkat. Ezek lehetnek stakeholderek, fogyasztók, beszállítók, szakmai szervezetek vagy bármilyen kapcsolat, amelyeken keresztül egy szervezet érzékelni képes a külső környezet változó igényeit és feltételeit.

Az említett tanulmány nem az egyetlen, de még csak nem is az első az innovációs kutatások frissebb áramlatából, amely igyekszik eltávolodni az innovációt konkrét eredménynek tekintő felfogástól, amelynek mérése módszertanilag számtalan problémát vet fel. Ez egy nagyon fontos mozzanat az innováció kutatásában. A kutatók érdeklődése a vállalatok működési eredményeként létrejövő innovációs outputok felől fokozatosan elmozdult az azokat lehetővé tevő fontosabb szervezeti peremfeltételek felé, ahol egyszerre vizsgálják a munkaerő tudását és kompetenciáját (amely a CEDEFOP idézett tanulmányának terminológiájában az emberi tőkét jelenti), a munkaszervezetet és a munkavégzés tartalmát (vagyis a strukturális tőke tényezőit), valamint a szervezet rendelkezésére álló külső kapcsolatokat (mint a kapcsolati tőkét képező erőforrásokat). Bourdieu nyomán (Bourdieu, 1980) a szervezeti tőkék e hármását a *szervezeti innovációs habitus* olyan elemeinek is nevezhetjük, amelyek egyszerre strukturáló struktúrák (*structures structurantes*) és strukturált struktúrák (*structures structurées*). Vagyis a szervezet külvilág változásairól kialakított észleléseit és értelmezéseit befolyásoló tényezők, a szervezeti cselekvést is alakító percepció sémák, amelyek azonban e változások hatására maguk is módosulhatnak a szervezet mindennapi működése, a tapasztalatok beépítése során. Benjamin Coriat-nak igaza van ugyan, amikor a vállalati innovációs felmérések kritikáját adván amellett érvel, hogy bizonyos szervezeti struktúrák (teammunka, különböző funkcionális egységek dolgozóiból álló munkacsoportok, a munkaköri csere intézménye,

¹⁷ Egy európai továbbképzési intézet, a European Centre for the Development of Vocational Training.

projektszervezetek stb.) léte vagy nem léte önmagában nem mond semmit ezek tartalmáról (Coriat, 2000), ám hatékony innovációs tevékenységet nehéz elképzelni e folyamatos visszacsatoláson alapuló szervezeti tanulást lehetővé tévő munkaszervezeti megoldások nélkül.

Mindebből következően az innovációt kutató szakemberek figyelmé – az innováció kimeneti oldalát feltérképező 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.¹⁸ 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 szentek, akár adottságnak véve a munkaerő képzettségi szintjét, akár az oktatási rendszer struktúrájának 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.

Jelenleg Európában a Eurofound által finanszírozott European Working Conditions Survey az egyik legátfogóbb kérdőíves felmérés, amely a munkavállalók munkakörülményeivel foglalkozik. A kutatásra, amelynek legutóbbi hulláma során már harmincezer munkavállalót vontak be, öt évente kerül sor, így nagyon értékes adatokat szolgáltat nem csak a pillanatnyi helyzetről, hanem annak időbeli változásáról is. A felmérést idén is elvégzik, 1-2 év múlva készítenek belőle adatbázist, de visszamenőleg három hullám (a 2000-es, a 2005-ös és a 2010-es) eredményei rendelkezésre állnak. A transzformációs gazdaságok munkavállalóit először a 2000-es hullámban, de egy évvel később, 2001-ben kérdezték meg, azóta minden hullámban benne vannak.

A munkaszervezetek egyik legismertebb és legtöbbet idézett tipológiáját Valeyre és munkatársai dolgozták ki (a mű eredetiben itt található: Valeyre et al., 2009a, magyarul is megjelent két részletben a Vezetéstudományban, amelynek bibliográfiai adatai a Valeyre et al. 2009b és 2009c elem alatt található a bibliográfiában). A szerzők összesen 15 változót vontak be az elemzésbe, melyek a munkavégzés következő tulajdonságait voltak hivatva mérni:

1) Csoportos munkavégzés: az elemzés megkülönböztette azokat a munkavállalókat, akik egyáltalán nem dolgoztak team tagjaként azoktól, akik olyan csoport tagjaként dolgoztak, amelyben a munkavállalók dönthettek a csoporton belüli munkamegosztásról vagy olyan csoportban dolgoztak, amelynek nem volt meg ez az autonómiája;

¹⁸ A szervezetek külső kapcsolatainak vizsgálata régóta témája a CIS-nek is. Ennek kritikáját szintén lásd Szunyognál (Szunyogh, 2010)

- 2) a feladatok cserélődése (*task rotation*);
- 3) autonómia a munkamódszerek megválasztásában és a munka ütemének meghatározásában;
- 4) szintén az autonómia mérésére szolgált, annak a kérdéscsoportnak a használata, amely arra kérdezett rá, hogy a munka üteme függ-e munkagépektől, termelési normáktól, a közvetlen felettestől, vagy a kollégáktól;
- 5) a munkavégzés intenzitását a szoros határidők és a gyors ütemben végzett munka előfordulásának gyakoriságával mérték;
- 6) a munkafeladatok repetitív, monoton és komplex jellege a munkavállalók percepciója alapján;
- 7) a minőségellenőrzésben előre meghatározott normák érvényesülnek vagy azt a munkavállalók maguk végzik;
- 8) a munkavégzés tanulás-intenzitása: mennyire biztosítja a mindennapi munkavégzés a munkavállaló számára, hogy új dolgokat tanuljon, illetve hogy fejlessze problémamegoldó képességét.

Mint látható, ezek a változók alapvetően a munkavégzés két dimenzióját vizsgálják: a tanulást és az autonómiát.

16. Táblázat: A munkaszervezetek típusainak azonosítására használt változók dimenziók szerint

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

Forrás: saját szerkesztés

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: tanuló (*discretionary learning*), karcsúsított (*lean production*), taylori és hagyományos vagy egyszerű (*traditional or simple*) munkaszervezetek. E négy típust a kognitív/tanulási potenciál és az autonómia mértéke szerinti dimenziók szerint a következő mátrixba rendezhetjük (az egyes változók, a dimenziók, végül a munkaszervezet-típusok jellemzőinek részletes ismertetését lásd: Valeyre et al. 2009, p. 9-15.):

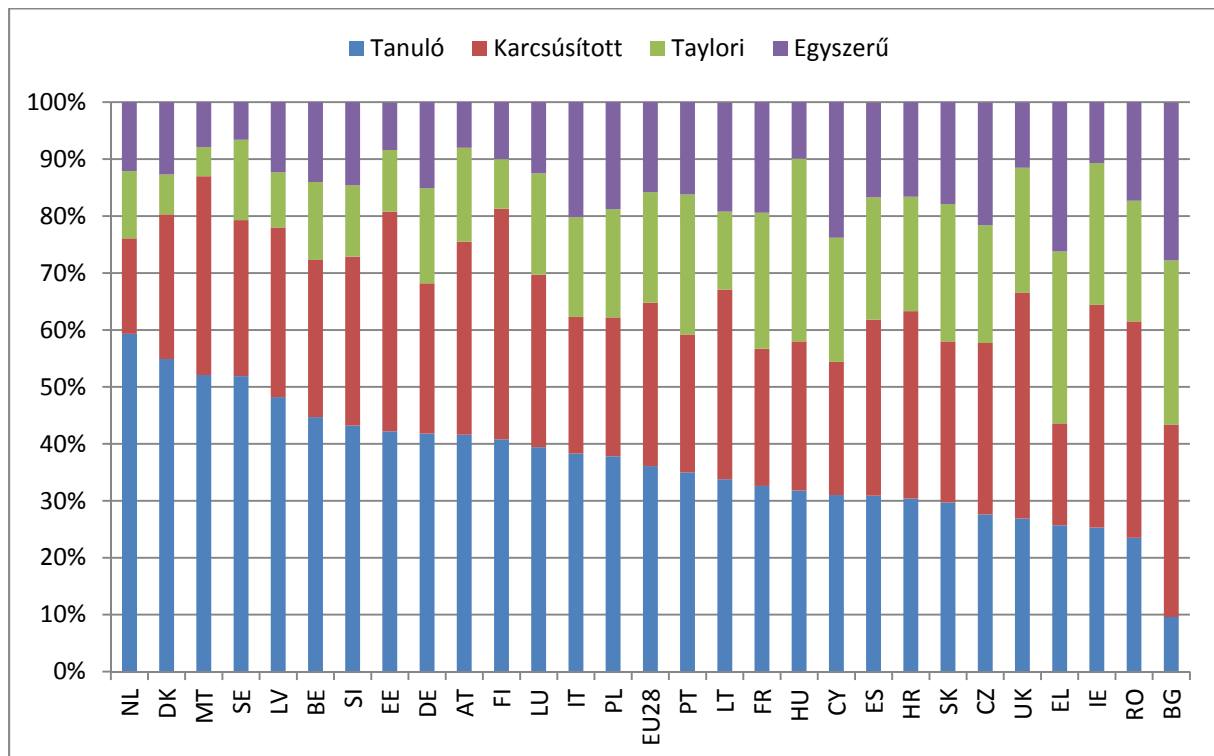
17. Táblázat: Az egyes munkaszervezet-típusok jellemzői dimenziók szerint

		Autonómia	
		Magas	Alacsony
Tanulási potenciál	Magas	Tanuló	
		Karcúsított	
	Alacsony	Taylora	
			Hagyományos

A legnagyobb tanulási potenciállal tehát a tanuló és a lapos munkaszervezetek rendelkeznek, míg a hagyományos típus esetén minden értéket figyelembe véve átlag alatti értékeket találunk. A tanuló és a karcúsított munkaszervezeti típus közötti legnagyobb különbség a munkafeltételekben található. A karcúsított szervezetekben ugyanis jóval nagyobb a munka intenzitása, jellemzőek a szoros határidők és a nagy sebességgel végzett munka, emellett az autonómia mértéke is szignifikánsan alacsonyabb. Bár a szerzők arra külön is felhívják a figyelmet, a taylora munkaszervezetek bár alacsony tanulási potenciállal bírnak és az autonómia dimenziójának legtöbb változója is alacsony értéket mutat, e szervezetekre is csaknem átlag körüli mértékben jellemző a csoportos munkavégzés és a munkaköri csere, ami a hagyományos taylora elvek „felpuhulását”, a nagyobb mértékű szervezeti rugalmasság felé elmozdulását jelzi, amit a szakirodalomban rugalmas taylorizmusnak vagy toyotizmusnak is hívnak.

Bár a szerzők az elemzést eredetileg az EWCS 2005-ös adatfelvételi hullámának eredményein végezték el, egy nemrégiben megjelent, az európai foglalkoztatási és társadalmi fejlődésről számot adó kiadványban (European Commission, 2015) a szerzők elvégezték a megfelelő számításokat a 2000/2001-es és a 2010-es adatbázison is. A továbbiakban ezeket fogom elemezni, elsőként a 2010-es adatokat, amiket később összevetek a korábbiakkal, majd a magasabb tanulási potenciállal rendelkező, vagyis a tanuló és a karcúsított munkaszervezetek arányának alakulását külön is megvizsgálom (az 1. sz. Függelék tartalmazza mind a négy munkaszervezeti típus előfordulási arányát az EU-28 tagországaiban, mind a három adatfelvételi hullámra vonatkozóan).

12. Ábra: A munkaszervezeti formák előfordulási aránya az EU-28 országokban, 2010



Forrás: European Commission, 2015, p. 161.

2010-ben négy olyan ország volt, ahol a tanuló szervezetekben dolgozó munkavállalók aránya meghaladta az 50%-ot: Hollandia, Dánia, Málta és Svédország.¹⁹ Ezzel szemben Bulgáriában, Romániában, Írországban, Görögországban, az Egyesült Királyságban és Csehországban arányuk nem érte el a 30%-ot. Magyarország sincs messze ettől a határvonaltól, a tanuló szervezetekben dolgozó munkavállalók aránya hazánkban 31,8%, miközben az európai átlag 36,1%. A transzformációs gazdaságok közül Lengyelország éppen hogy, Észtország, Szlovénia és Lettország jelentősebb mértékben haladja meg az EU-28 átlagát.

A karcsúsított (*lean*) munkaszervezetek képviselik a másik jelentős tanulási potenciállal rendelkező szervezeti típust. A munkavállalók több mint egyharmada ilyen cégnél dolgozik Finnországban, az Egyesült Királyságban, Írországban, Észtországban, Romániában, Máltán és Ausztriában. Ezzel szemben legkevésbé elterjedtek Hollandiában és Görögországban számítanak, ahol a munkavállalók aránya nem éri el a 20%-ot. Magyarország itt is elmarad az európai átlagtól, bár a különbség jóval kisebb: 26,2% vs. 28,7%. A legkisebb autonómiát és tanulási lehetőséget nyújtó munkaszervezetek a taylori elvek szerint szervezett cégek, a legtöbb munkavállaló Magyarországon dolgozik ilyen munkahelyen, arányuk közel egyharmad, de Görögországban is 30%. Az európai átlag mindeközben a

¹⁹ Stilisztikai okokból erre nem fogjuk minden esetben felhívni a figyelmet, ugyanakkor fontos emlékeztetni rá, hogy valójában egy szűkített mintáról van szó: a legalább 10 főt foglalkoztató, magánszektorban működő és nem mezőgazdasági vállalatokban dolgozó munkavállalókról.

20%-ot sem éri el, Dániában a munkavállalók csak mintegy 7%-a, Finnországban sem egészen 9%-a dolgozik ilyen munkahelyen, de Lettorszáiban és Észtországban is csak 10% körüli az arány.

18. Táblázat: A munkaszervezeti formák előfordulásának aránya az EU-28 országaiban, 2010

	Tanuló	Karcsúsított	Taylori	Egyszerű
Hollandia	59,30%	16,80%	11,80%	12,10%
Dánia	54,90%	25,40%	7,00%	12,70%
Málta	52,10%	34,90%	5,10%	7,90%
Svédország	51,90%	27,40%	14,10%	6,70%
Lettország	48,20%	29,80%	9,70%	12,40%
Belgium	44,70%	27,60%	13,70%	14,00%
Szlovénia	43,20%	29,70%	12,50%	14,60%
Észtország	42,20%	38,60%	10,80%	8,30%
Németország	41,80%	26,40%	16,70%	15,10%
Ausztria	41,60%	33,90%	16,50%	8,10%
Finnország	40,80%	40,50%	8,70%	10,00%
Luxemburg	39,40%	30,30%	17,80%	12,50%
Olaszország	38,30%	24,00%	17,50%	20,20%
Lengyelország	37,80%	24,40%	19,00%	18,80%
EU28	36,10%	28,70%	19,40%	15,80%
Portugália	35,00%	24,20%	24,60%	16,20%
Litvánia	33,80%	33,30%	13,70%	19,10%
Franciaország	32,60%	24,10%	23,90%	19,40%
Magyarország	31,80%	26,20%	32,10%	10,00%
Ciprus	31,00%	23,40%	21,80%	23,80%
Spanyolország	30,90%	30,90%	21,50%	16,60%
Horvátország	30,40%	32,90%	20,10%	16,60%
Szlovákia	29,70%	28,30%	24,10%	17,90%
Csehország	27,60%	30,10%	20,70%	21,50%
Egyesült Királyság	26,90%	39,70%	21,90%	11,40%
Görögország	25,70%	17,90%	30,20%	26,30%
Írország	25,30%	39,10%	24,90%	10,70%
Románia	23,50%	38,00%	21,20%	17,30%
Bulgária	9,60%	33,80%	28,80%	27,70%

Forrás: European Commission, 2015, p. 161.

Ha e munkaszervezeti arányok időbeli változását vizsgáljuk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy egyrészt a tanuló szervezetekben dolgozó munkavállalók aránya a legtöbb országban csökkent 2005-ről 2010-re. A kevés kivételek közé tartozik Lettország, Hollandia és Portugália, Lettorszáiban 15 százalékpontot meghaladó növekedés történt, Hollandiában 9 százalékpontos, Portugáliában pedig 8. Három százalékpont alatti növekedést is kevés ország tud felmutatni: Finnország, Dánia,

Észtország, Litvánia, Lengyelország és Románia. Ausztriában, Spanyolországban és Szlovéniában stagnálás (0,5 százalékpont alatti változás) következett be, a fennmaradó 15 országban kisebb, esetenként drasztikusabb csökkenésről tudunk beszámolni. Legnagyobb arányban Írországon (közel 20 százalékpont), Luxemburgban (15 százalékpont), Bulgáriában (14 százalékpont), Franciaországban (13 százalékpont) és Magyarországon (11 százalékpont) csökkent a leginnovatívabb munkaszervezetek aránya. Míg 2005-ben Magyarországon az EU-átlagot meghaladó arányban dolgoztak ilyen munkahelyeken a munkavállalók, 5 év múlva már jelentősen elmaradtunk tőle. A következő két ábra azt szemlélteti, hogy a tanuló szervezetekben dolgozó munkavállalók arányának általános csökkenéséből mely más munkaszervezet-típusok húztak hasznot.

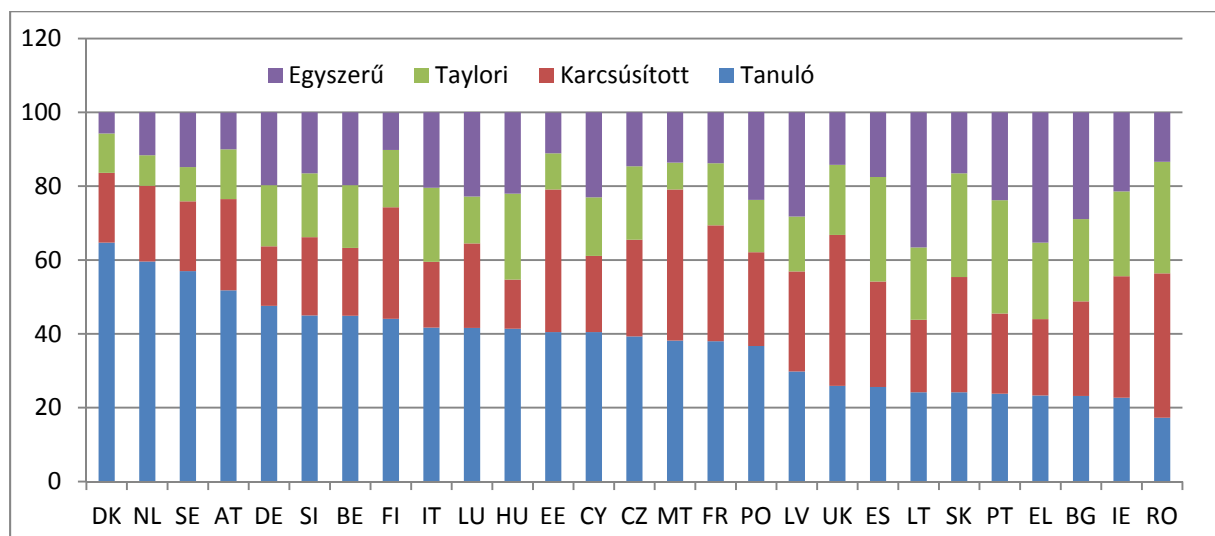
19. Táblázat: A munkaszervezeti formák előfordulási aránya az EU-28 országokban, 2005

	Tanuló	Karcsúsított	Taylori	Egyszerű
Dánia	64,7	18,9	10,7	5,7
Hollandia	59,6	20,5	8,3	11,6
Svédország	57	18,9	9,3	14,7
Ausztria	51,8	24,7	13,5	9,9
Németország	47,6	16,1	16,6	19,7
Szlovénia	45	21,2	17,3	16,5
Belgium	44,9	18,4	17	19,7
Finnország	44,1	30,2	15,5	10,1
Olaszország	41,7	17,8	20,1	20,4
Luxemburg	41,6	22,9	12,7	22,9
Magyarország	41,4	13,3	23,3	22
Észtország	40,5	38,6	9,8	11
Ciprus	40,5	20,6	15,9	23
Csehország	39,3	26,2	19,9	14,6
Málta	38,2	40,9	7,3	13,6
Franciaország	38	31,4	16,8	13,8
Lengyelország	36,7	25,4	14,2	23,8
Lettország	29,8	27,1	14,9	28,2
Egyesült Királyság	25,9	40,9	19	14,2
Spanyolország	25,6	28,6	28,3	17,5
Litvánia	24,2	19,6	19,6	36,6
Szlovákia	24,2	31,2	28,1	16,5
Portugália	23,8	21,7	30,7	23,8
Görögország	23,3	20,7	20,7	35,3
Bulgária	23,2	25,6	22,3	28,9
Írország	22,7	32,9	23	21,4
Románia	17,3	39,1	30,2	13,4

Forrás: European Commission, 2015, saját szerkesztés

Az Európai Bizottság idézett 2015-ös tanulmánya e változások irányát megragadva négy fő országcsoportot különböztetett meg (European Commission, 2015, p. 163-164.). Az első csoportba tartozik Lettország, Portugália, Málta, Románia, Litvánia, Lengyelország, Hollandia, Dánia és Ciprus, ahol a tanuló szervezetekben dolgozó munkavállalók aránya nőtt, akár 2000-től 2010-ig, akár 2005-ről 2010-re. A második csoportba azok az országok tartoznak, ahol a tanuló szervezetekben dolgozók arányának csökkenését a karcsúsított munkaszervezetek növekedése szivta fel. Ez a folyamat legszembetűnőbbben a kontinentális országokra volt igaz: Németországra, Luxemburgra, Belgiumra és Ausztriára. Szlovéniában, Finnországban és Olaszországban ez a csökkenés jóval kisebb volt, Svédországban és Írországban pedig a vizsgált periódus első felében (2000-2005 között) jelentős mértékben növekedett a tanuló munkaszervezetekben dolgozók aránya, míg a második felében (2005 és 2010 között) csökkenés volt tapasztalható. Hozzá kell tennünk azonban, hogy a két utóbbi ország aligha hasonlítható össze egymással, hiszen a csökkenés mértéke jóval kisebb volt Svédországban, ahol ráadásul egyértelműen a karcsúsított munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya növekedett, míg Írországban a karcsúsított és a taylori közel egyforma mértékben, utóbbi kicsit még erőteljesebben is.

13. Ábra: A munkaszervezeti formák előfordulási aránya az EU-28 országokban, 2000



Forrás: European Commission, 2015, saját szerkesztés

A trendek harmadik típusát képviselő országok közé tartozik Franciaország és Csehország, ahol a taylori és az egyszerű munkaszervezeti formák térnyerése kísérte a tanuló munkaszervezetekben dolgozók arányának csökkenését. Magyarországon és Bulgáriában jóval egyértelműbb tendenciák figyelhetők meg, a tanuló és az egyszerű munkaszervezetek térvesztéséből egyértelműen a taylori és kisebb mértékben az egyszerű munkaszervezetek profitáltak.

Az EWCS 2005-ös adatbázisa alapján az eredeti modellt felállító Valeyre és munkatársai (2009a, p. 51), 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, 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.

Az index megalkotásakor első lépésben négy mutatót hoztak létre:

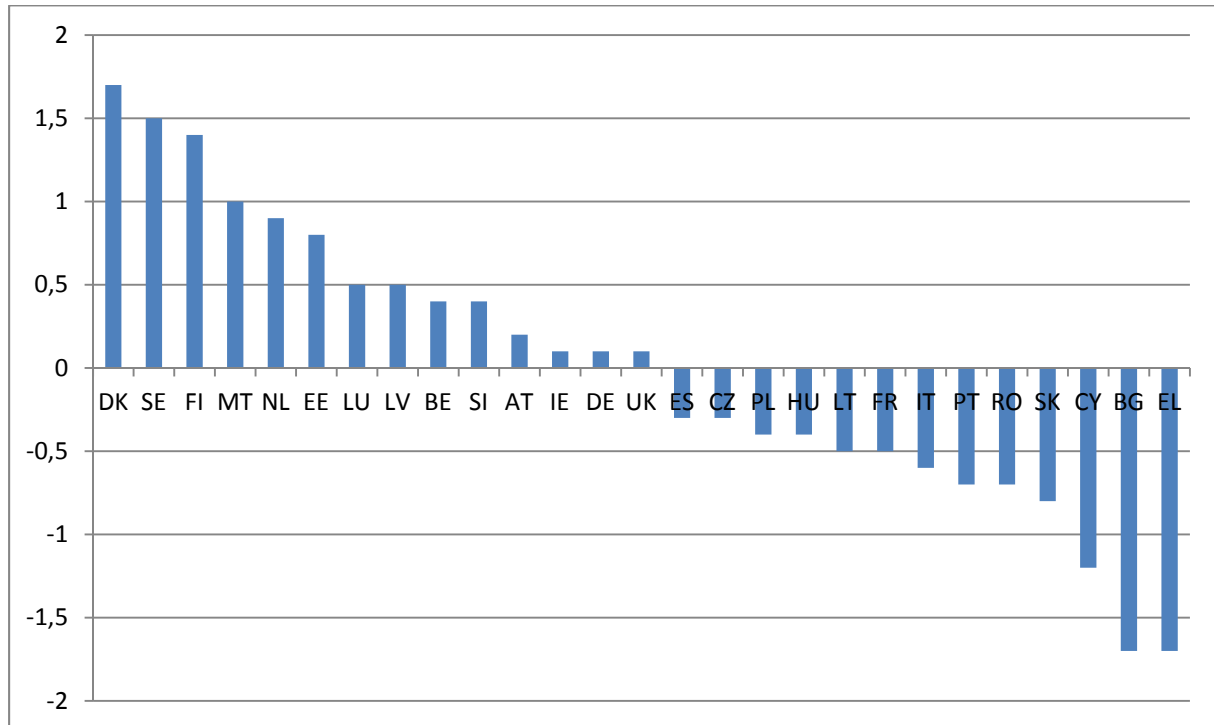
- 1) a munkahelyükön új dolgokat tanuló munkavállalók százaléka az összes munkavállalóhoz képest;
- 2) azon munkavállalók százalékos aránya, akiknek a munkavégzés során szükség van a problémamegoldó képességére az összes munkavállalóhoz képest;
- 3) azon munkavállalók átlagos százaléka, akiknek módjukban áll megválasztani munkavégzésük módszereit, ütemét és munkafadataik sorrendjét;
- 4) azon munkavállalók százalékos aránya, akik autonóm munkacsoportban dolgoznak, az összes, teammunkát végző munkavállalóhoz viszonyítva.

E négy változó sztenderdizált értékeinek számtani átlagából számolták a szerzők az innovatív munkaszervezeti indexet (*innovative work organisation index*), amely a tanuló szervezetének előfordulási arányával magas szinten korrelált, vagyis annak jó proxy-indikátoraként működött. Jelen elemzés elkészítése során igyekeztünk a három adatfelvételi hullámra reprodukálni az indexet²⁰, ami nem bizonyult minden igényt kielégítően sikeresnek, hiszen a kérdések az idők folyamán módosultak. A legnagyobb problémát az jelentette, hogy az autonóm munkacsoportra vonatkozó kérdés hiányzik a 2000-es adatfelvételi hullámból, csak a teammunka meglétére vonatkozó kérdés szerepel, arra vonatkozóan nem áll rendelkezésre adat, hogy vajon ezek a munkacsoportok maguk dönthetnek a munkamegosztásról vagy sem. Így végül úgy döntöttünk, hogy ezt a hullámot nem hasonlítjuk össze a másik kettővel. Az adatokat 2005-re vonatkozóan sem sikerült teljes egyezőséget mutatón reprodukálni, minimális eltérések mutatkoztak egyes országok esetében az eredeti tanulmányban

²⁰ A számítások elvégzésében dr. Bruder Emese nyújtott segítséget.

szereplő index értékeihez képest, de ez meggyőződésünk szerint az összehasonlítást nem teszi értelmetlenné.

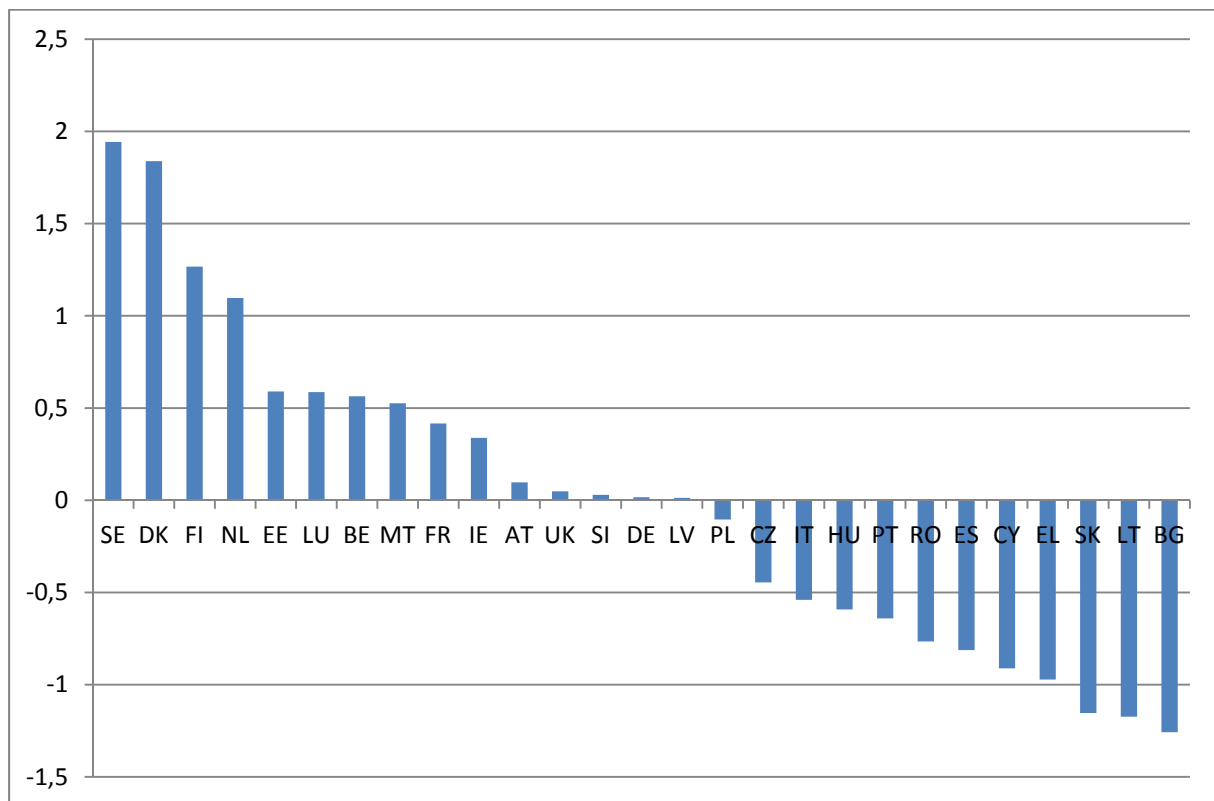
14. Ábra: Az innovatív munkaszervezeti index az EU-27 tagországaiban, 2010



Forrás: EWCS, 2010, saját számítások

Ezt az egyszerűbb, a vállalatok alkalmazkodó és tanulási képességére koncentrááló mutatót vizsgálva az egyik legfeltűnőbb jelenség, hogy sokkal markánsabban jelentkeznek az egyes országcsoportok közötti különbségek és hasonlóságok, mint a bonyolultabb klaszterelemzés eredményeinek esetében. 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 produkálta 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 vesztette el a legtöbb pozíciót, érdekes módon azonban Lettország ilyen körülmények között is jelentősen tudott javítani vállalatának innovációs potenciálján. A legnagyobb válsággal sújtott Görögország esetében jól látszik, hogy az amúgy is relatíve hátrányos pozíciója még tovább romlott.

15. Ábra: Az innovatív munkaszervezeti index az EU-27 tagországokban, 2005

Forrás: EWCS, 2005, saját számítások

Érdeemes közelebbről is szemügyre venni az index megalkotásakor figyelembe vett négy változó alakulását 2005-ről 2010-re. Ennek érdekében külön táblázatban összesítettük a változásokat. A következő táblázatban elsőként az autonóm munkacsoportban dolgozó munkavállalók arányának változása látható, mellette a munkafeladataikban (módszereinek, ütemezésének, sorrendjének megválasztásában) autonómiát élvező munkavállalók arányának változása, ezt követi azon dolgozók arányának változása, akikre jellemző, hogy új dolgokat tanulnak a munkavégzésük során, végül pedig azoké, akik rendszeresen mozgósítják problémamegoldó képességüket. A változások mindenhol százalékpontokat jelölnek.

Az első feltűnő jelenség, hogy a változásoknak nincsenek világos mintái országcsoporthoz szerint. Ez tulajdonképpen nem meglepő, hiszen ha el is fogadjuk a kapitalizmus intézményi változatairól szóló elméleteket, abból nem következik, hogy egy olyan megrázkódtatásra, mint a pénzügyi válság és az azt követő gazdasági visszaesés rövidtávú válaszaikban is megegyező utakat járnának be ezek az országok. Másrészt a fenti ábrából látható, hogy e változásokban fellelhető különbségek ellenére a teljes képet illetően bizonyos országcsoporthoz szerinti sajátosságok megmaradtak (pl. a skandináv országok vezető szerepe). Szintén feltűnő kontrasztot mutat a két alapvető dimenzió, vagyis az autonómia és a kognitív dimenzió. Utóbbi esetében bizonyos országokban növekedés tapasztalható,

míg az autonómia mértékében, és különösen a konkrét munkafeladatokhoz kapcsolódó munkavállalói autonómia tekintetében helyenként drasztikus csökkenés következett be.

A különféle nemzetközi összehasonlító kutatásokban 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 Írországból, Litvániából, Szlovákiából, Lengyelországból, Finnországból, Romániából, Csehországból, Szlovéniából, Dániából és Belgiumból, 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 elől 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.

20. 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

3.4 A munkavégzés minősége a válság előtt és után

Az empirikus elemzés során előbb számot adtunk a foglalkoztatás mennyiségi mutatóinak alakulásáról, majd a különböző megközelítésű, munkáltatói és munkavállalói felmérések adatain alapuló innovációs mérések eredményeiről. Mielőtt ezek kapcsolatának vizsgálatára térnénk át, röviden bemutatjuk a munkavégzés minőségének mérésével foglalkozó legfontosabb kutatásokat. Az elméleti részben már részletesen foglalkoztunk a szakirodalomban fellelhető elméleti és gyakorlati megközelítések közötti hasonlóságokkal és különbségekkel. Habár a téma régóta foglalkoztatja a közgazdászokat, szociológusokat és pszichológusokat egyaránt, egységes mérőszám itt sem alakult ki. Talán az utóbbi időben kezd kialakulni szakmai és politikai konszenzus a témában. Ennek első lépése volt, amikor 2001-ben elfogadták az úgynevezett Laeken-indikátorokat, amely 10 különböző dimenzió szerint igyekezett mérni a munkavégzés minőségét. Ennek finomított változatát tartalmazza az EU Foglalkoztatási Bizottságának (*Employment Committee, EMCO*) indikátorok kifejlesztésével foglalkozó munkacsoportja által 2013-ban elfogadott indikátorhalmaz, amely számtalan változót négy fő dimenzió összesen 10 aldimenziója szerint válogatott össze.

Mivel ezek az adatok olyan rendszeresen végzett európai adatgyűjtésekből származnak, mint a *Labour Force Survey* (LFS), a *Statistics on Income and Living Conditions* (SILC), az EWCS vagy a *Continuous Vocational Training Survey*, így hamarosan rendelkezhetünk olyan longitudinális elemzésekkel, amelyek egy szakmai konszenzuson alapuló indikátor változásainak alakulását több évre visszamenőleg is vizsgálhatják, többek között a válság hatásait is elemezve. Erre azonban egyelőre nincs mód, így a számtalan különböző módszer közül mi a Frances Green és Tarek Mostafa által kidolgozott klaszterelemzés eredményeit fogjuk ismertetni (Eurofound, 2012). Az elemzés az EWCS ötödik hullámának, vagyis a 2010-es felvétel adatainak elemzéséből indul ki.

A szerzők 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 az havi bér jelentette, melyet vásárlóerő-paritásra átszámolva vettek figyelembe²¹. A fejlődési lehetőségek dimenziója három fontosabb témát ölelt fel: az állás biztonságát, a karrierfejlesztési lehetőségeket és a foglalkoztatás szerződéses minőségét. Ez utóbbi a munkaszerződés határozott vagy határozatlan időre szóló voltát, a munkaerőkövetítő 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,

²¹ A dimenziók és a változók részletes ismertetéséhez lásd: Eurofound, 2012, p. 20-26.

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 ölelték 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).

Az egyik fő erénye a fenti indexnek, hogy nem igyekezett túl sokat markolni. Szemben más elemzésekkel (pl. Holman, 2013), nem törekedett arra, hogy minden lehetséges elemét a munkavégzésnek megpróbálja összegyűjteni, hanem módszertanilag és elméletileg megalapozott érvelés után volt bátorsága a nem kellően kidolgozott kérdésekkel nem foglalkozni, még ha a téma fontossága mindenképpen indokolta is volna. Így maradt ki teljesen vagy maradt benne csak részlegesen az elemzésben például a diszkrimináció vagy a részvétel témája.

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.

21. 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

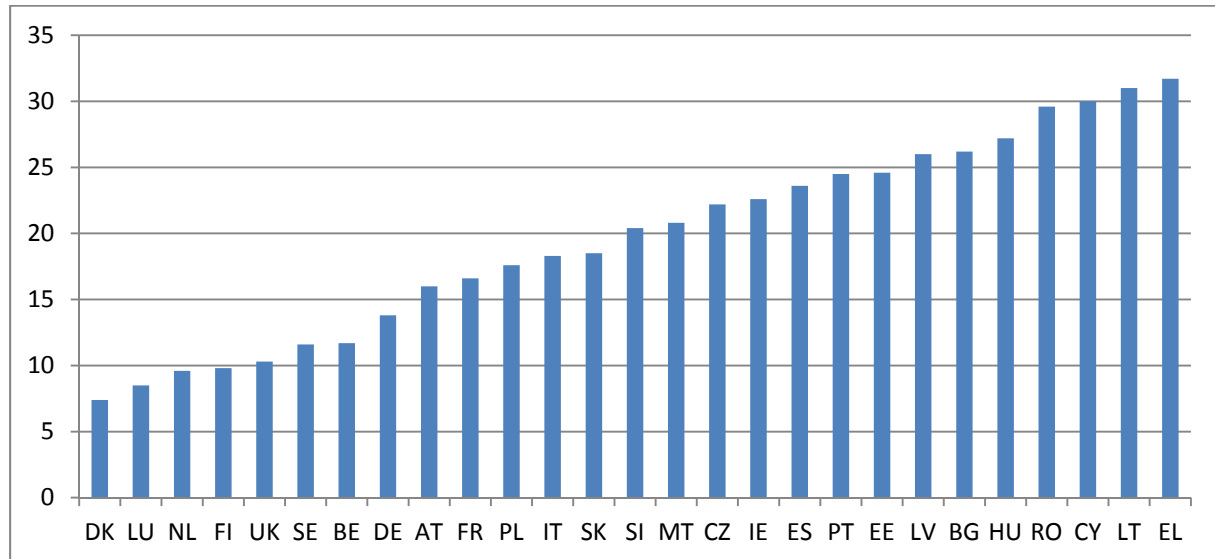
Forrás: Eurofound, 2012, p. 50.

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.

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.

16. Ábra: Az alacsony színvonalú állások előfordulási aránya az EU-27 országában (2010)



Forrás: Eurofound, 2012, saját számítás

Gyanúnk beigazolódott, a minden tekintetben legrosszabb állások a mediterrán országokban és a transzformációs gazdaságokban található. 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 adatbázis eredményein 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. Szemben Greenékkal, 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*, melyben a munkavállalók nagyfokú autonómiával rendelkeznek, amelyeknek a munkahelyi társas kapcsolatok is támogató környezetet biztosítanak. 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) *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 a csoporttagok közül ki milyen munkát végez. Részben ebből is adódik, hogy az autonómia mértéke általában is magas, a munkavállalók a munkavégzés számos aspektusáról maguk döntenek, amelyhez 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 maradnak. A munkahely biztonsága magas fokú, a munkaidő ugyanakkor kevésbé rugalmas, a nem-sztenderd munkaórák gyakoriak.

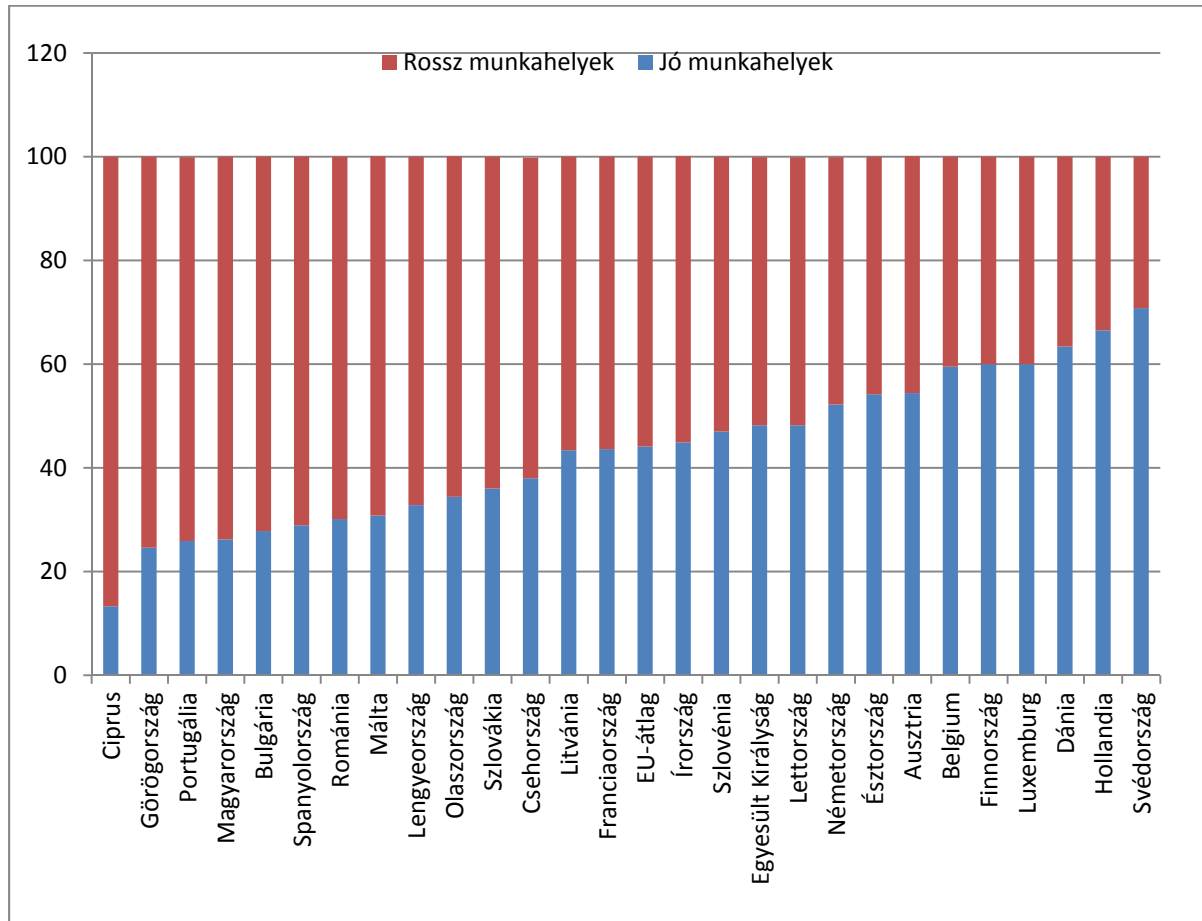
22. Táblázat: A munkavégzés minősége Európában: az egyes munkahelyi klaszterekben foglalkoztatottak aránya 2005-ben

	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
Lengyeország	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, p. 494.

Holman e klaszterek között egyértelmű különbséget tesz, az aktív munkahelyeket a legjobb munkahelyek közé sorolva, a telített és csoportos klaszterek közé tartozóakat a közepesen jó munkahelyek közé, míg a másik hármat (a passzív, a bizonytalant és a megterhelőt) egyértelműen a legrosszabbak közé. Ennek alapján egyszerűsítve a fenti táblázatot az alábbi grafikon alkotható meg.

14. Ábra: A munkahelyek minősége Európában Holman alapján, 2005



Forrás: Holman (2013), saját szerkesztés

Feltűnő, hogy országcsoportok szerint 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. Érdeemes 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.

A két klaszterelemzés eredményeinek mechanikus összevetése természetesen problémákba ütközik, mindenképpen szükségmegoldásnak tekinthető, mivel nincs egységes módszertan szerint végzett

felmérés a válság előtti és utáni időkből. A választást ugyanakkor igazolja, hogy ugyanazon kutatás két hullámának adataiból dolgoztak, ahol nem csak a kérdőív egyezett meg túlnyomó részben, de a kutatást irányítók személye, az alkalmazott kutatási és minőségbiztosítási módszerek is. Mindemellert nagy átfedések vannak a kiválasztott változók tekintetében, Holman analízise széleskörűbb, nincs olyan változó, ami Greennél megtalálható, viszont Holman ne használta volna. Ezekkel a módszertani megjegyzésekkel érdemes összevetni az egyes országok relatív sorrendjét a válság előtt és után, főként a kiugró értékekre fókuszálva, tudván, hogy a különbségek egy része az eltérő módszertanból származik.

23. Táblázat: A válság hatása a munkavégzés minőségére

	2010	2005
Dánia	1	3
Luxemburg	2	5
Hollandia	3	2
Finnország	4	4
Egyesült Királyság	5	10
Svédország	6	1
Belgium	7	6
Németország	8	9
Ausztria	9	7
Franciaország	10	14
Lengyelország	11	19
Olaszország	12	18
Szlovákia	13	17
Szlovénia	14	12
Málta	15	20
Csehország	16	16
Írország	17	13
Spanyolország	18	22
Portugália	19	25
Észtország	20	8
Lettország	21	11
Bulgária	22	23
Magyarország	23	24
Románia	24	21
Ciprus	25	27
Litvánia	26	15
Görögország	27	26

Forrás: Holman (2013) és Eurofound (2012) alapján, saját szerkesztés

Az országok több mint felében a válság nem módosította jelentősen a munkavégzés minőségében egymáshoz képest elfoglalt relatív pozíciókat, azaz 14 ország esetében három helynél nagyobb mértékű változás nem történt. Ez arra utal, hogy meglehetősen stabil mintákról van szó, amelyek még középtávon is csak keveset változnak. A 4-6 helyes javulás vagy romlás szintén gyakori, összesen 9 esetben figyelhető meg. Így például Svédország 5 helyet rontott, míg az Egyesült Királyság ugyanennyit javított a sorrendben elfoglalt helyén. Az igazán érdekesek azonban az ennél nagyobb változások, amiből négy figyelhető meg összesen, mindegyik a transzformációs gazdaságok között. Lengyelország a 2005 és 2010 közötti időszakban úgy tűnik, jelentősen tudott javítani a munkavégzés általános feltételeit, ugyanis az európai rangsorban nyolc helyet előre lépve, a 19.-ről a 11. helyre ugrott. A balti államok éppen ellenkező irányú változáson mentek keresztül. Észtország, Litvánia és Lettország 12, 11 és 10 helyet rontott. Ilyen homogén és radikális változást a válság alatt egyetlen más országcsoportban sem tapasztaltunk egyetlen mutatóban sem.

3.5 Új és újszerű tudományos eredmények

Az empirikus tapasztalatok tanulságait összefoglalva megállapítható, hogy a válságra adott politikai válaszok minden európai országban negatív hatással voltak a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatóira, nem voltak képesek enyhíteni a recesszió negatív hatásait, kivételt 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, de a mediterrán országcsoport és a transzformációs gazdaságok legtöbbszörében a megszorítások tovább mélyítették a válság ütötte sebeket, miközben a gazdasági hatékonyság oldalán jelentős előrehaladás nem történt.

2013-ra összesen kilenc országnak nem sikerült helyreállítani a 2005-ös foglalkoztatási szintet: Görögországban közel 11 százalékpontos, Spanyolországban közel 9 százalékpontos deficittel küzdöttek, de Írországban, Cipruson és Portugáliában is 7 százalékponttal maradtak el a válság előtti utolsó általunk mért szinttől. Dánia, Szlovénia, Olaszország és az Egyesült Királyság esetében 1,2-3,4 százalékpont volt a visszaesés. Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy a mediterrán országokat érintette legmélyebben a válság, a transzformációs gazdaságok többségének eleve alacsony foglalkoztatási szintje nem csökkent akkora mértékben. A krízis nivellálta ezen országok közötti különbségeket.

Míndeközben Németország és Lengyelország impresszív növekedést produkált a válság ellenére. Igaz, jelentősen eltérő pozícióból indultak, hiszen Németország a középmezőny első feléből küzdötte fel magát a legjobbak közé, míg Lengyelország esetében a legalacsonyabb foglalkoztatási ráta közelít

egyre masszívabban az európai átlaghoz. Németországban 8, Lengyelországban 7 százalékpontos volt a bővülés 2005 és 2013 között.

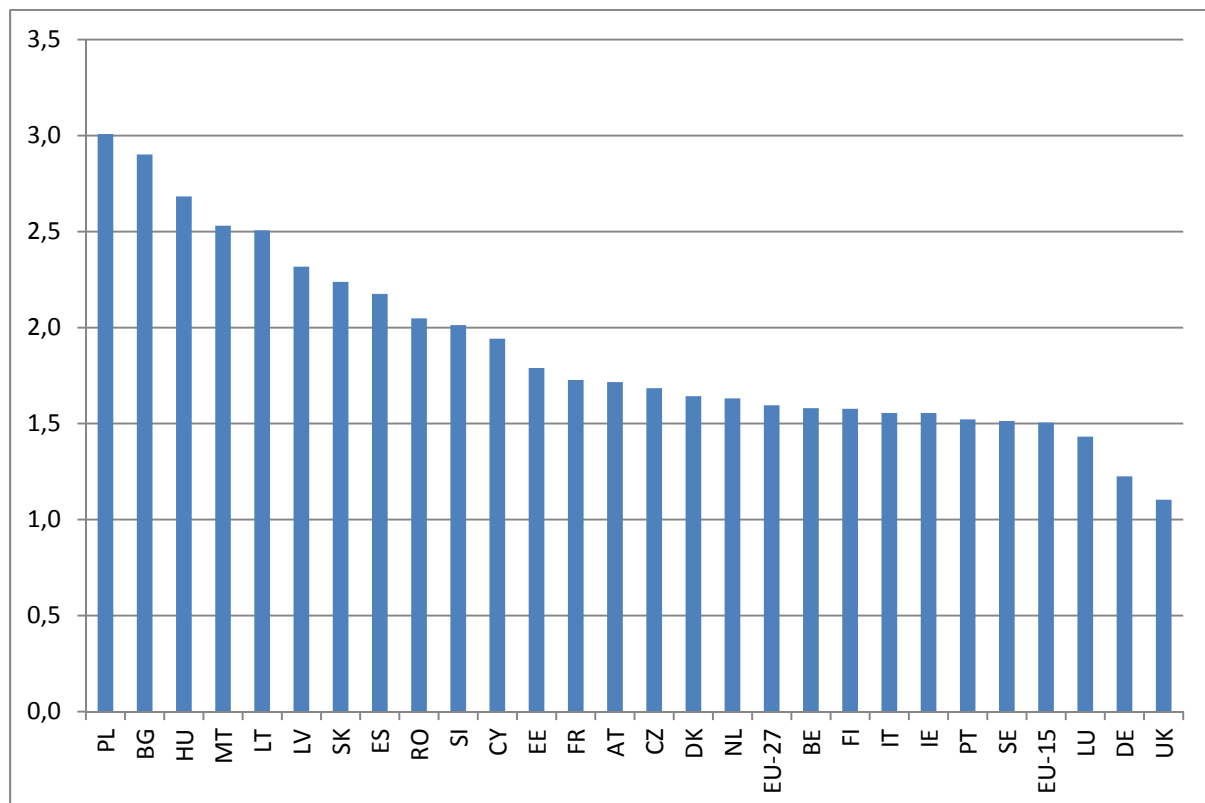
Az Innovation Union Scoreboard és a Community Innovation Survey olyan mértékű különbségeket mutat a régi és az új tagállamok között, amihez hasonlót egyetlen más mutatóban sem találunk. E két mutatóban egyedülálló módon a transzformációs gazdaságok egyike sem tudott az EU-28 átlaga fölé kerülni. A CIS adatai szerint az innovatív vállalkozások arányát tekintve Ciprus és Spanyolország az egyetlen nem transzformációs gazdaság, amely az európai átlag alatt teljesített, az Eredménytábla esetében három további nem transzformációs gazdaság szorult az átlag alá: Olaszország, Portugália és Málta.

Szintén feltűnő, hogy a CIS adatai szerint a régi tagállamok között viszont nincsenek éles határok az egyes országcsoportok között, az élvonalak között minden országcsoport képviselteti magát egy-egy tagállammal. Az Unió régi tagállamai között nincsenek nagy különbségek sem, az egyedüli kivételt ez alól a nem innovatív vállalatok aránya jelenti, amely kiugróan alacsony Németország és Luxemburg esetében, illetve relatíve magas Spanyolországban és az Egyesült Királyságban, de ezt leszámítva a többiek viszonylag homogén teljesítményt nyújtanak. Ezzel szemben a transzformációs gazdaságok között igen nagy különbségek találhatók. 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.

A munkáltatói véleményeken alapuló CIS adatai szerint 2006 és 2012 között majdnem minden országban nőtt az innovatív vállalkozások aránya. Ez a növekedés ráadásul jelentős: Litvánia, Svédország, Szlovénia, Írország, Görögország, Magyarország, Portugália, Lettország, Hollandia és Luxemburg esetében 10-17 százalékpontos növekedést regisztráltunk, Olaszországban pedig 20 százalékpont felett. De Belgium, Ausztria, Dánia, Németország, Bulgária, Csehország és Szlovákia esetében is 3-10 százalékpont közötti mértékben nőtt ez az arány. Ezzel szemben stagnálás vagy csökkenés mindössze négy országban volt megfigyelhető: Észtországban, Lengyelországban, Spanyolországban és Finnországban. Az időbeli trendeket tovább vizsgálva nagyon érdekes tapasztalat, hogy a válság hatása időben eltolva jelentkezett: míg 2006 és 2010 között mindenhol nőtt az innovatív cégek aránya, addig az ezt követő két évben számos országban közel ilyen arányú csökkenés következett be. Ne feledjük azonban, hogy ez a mutató semmit nem mond az innováció minőségéről és intenzitásáról, a világon is élenjáró újításokat kifejlesztő vállalat ugyanolyan súllyal esik latba, mint az, amely egyetlen, parciális innovációt vezetett be.

Előnye ugyanakkor ennek az adatfelvételnek, hogy mélyebb elemzést tesz lehetővé a vállalatok szocio-demográfiai tulajdonságai szerint. Mi ezek közül csak egyet emelünk ki, a foglalkoztatottak létszámával azonosított szervezeti méretet. Az adatok azt mutatják, hogy cégméret szerint Magyarországon és a transzformációs gazdaságokban általában, sokkal nagyobb különbségek találhatók, mint Európában. Ezt akár a vállalati innovációk inkluzivitásának proxyjának is tekinthetjük. Míg Európa más országaiban az innováció a kisebb méretű cégek esetében is a napi rutin része, addig a transzformációs gazdaságokban ez jórészt a nagyobb, tőkeerősebb vállalatok kiváltsága. Ezt szemlélteti a következő ábra, amelyen a bármilyen innovációt bevezető cégek arányai közötti különbséget ábrázoltuk a 250 főt vagy többet foglalkoztató cégek és a 10-49 fős alkalmazotti létszámmal működő kisvállalkozások között. Látható, hogy Lengyelországban a különbség háromszoros, míg az Egyesült Királyságban 1,1-szeres.

18. Ábra: Az innovációs tevékenység különbségei szervezeti méret szerint



Forrás: CIS 2010, saját számítások

A munkaszervezetek innovációs képességében történt változásokat a Valeyre és munkatársai (Valeyre et al., 2009a) által felállított modell alapján elemeztük. Az eredmények arra utalnak, hogy a válság ideje alatt jelentős csökkent a legmagasabb innovációs potenciállal rendelkező tanuló munkaszervezetekben foglalkoztatottak aránya szerte Európában. Ez alól kivételt Lettország, Hollandia és Portugália jelentette, ahol jelentős, 8-15 százalékpontos növekedés történt. Kisebb mértékű növekedés volt tapasztalható Finnország, Dánia, Észtország, Litvánia, Lengyelország és

Románia esetében. Bizonyos országokban ezt a csökkenést némileg kompenzálta a másik, nem a legmagasabb, de szintén az átlagot meghaladó innovációs potenciállal rendelkező karcsúsított munkaszervezetekben dolgozók arányának növekedése, főként a kontinentális országokban: Németországban, Luxemburgban, Belgiumban és Ausztriában.

Összességében azonban az országok sorrendje hasonlóan alakul, mint a foglalkoztatás esetében: az élbolyban a skandináv és a kontinentális országok, utóbbiak közül is elsősorban Hollandia, Németország és Ausztria található, de a transzformációs gazdaságok némelyike, Lettország, Szlovénia és Észtország is Európai legjobbjai közé tartoznak. A legkevésbé innovatív munkaszervezetekben Magyarországon, Görögországban és Bulgáriában dolgoznak a legtöbben, arányuk eléri vagy közelíti a 30%-ot, de 20% vagy afölötti értékeket találunk Írországban, Portugáliában, Szlovákiában, Franciaországban, az Egyesült Királyságban, Spanyolországban, Romániában és Csehországban is.

Mivel az adatok előállítása és értelmezése nehézkes, ezért a klasztereket megalkotó kutatók egy egyszerűbb index létrehozására tettek javaslatot, amely elsősorban a munkavállalók autonómiáját és a munka közbeni tanulás intenzitását mérte. Az indexet eredetileg csak a 2005-ös adatfelvételi hullám eredményeire végezték el, de a disszertáció keretében kiszámoltuk a legutóbbi, 2010-es adatbázis eredményein is. Az elemzés kapcsán az egyik legfeltűnőbb jelenség, hogy sokkal markánsabban jelentkeznek az egyes országcsoportok közötti különbségek és hasonlóságok, mint a bonyolultabb klaszterelemzés eredményeinek esetében. A skandináv országok egyértelműen a legjobbak ebből a szempontból, őket követi a kontinentális országcsoport, illetve a balti államok közül Észtország és Lettország, valamint Szlovénia. A legkevésbé innovatívnak a mediterrán országok és a transzformációs gazdaságok bizonyultak. Az országok indexben kimutatott sorrendje időben stabilnak bizonyult, egy-két kivételtől eltekintve a válság nem érintette az egymáshoz viszonyított relatív pozícióikat (a két kivételt Franciaország és Lettország jelenti, előbbi jelentős mértékben rontott, utóbbi javított a helyezésén). Az index elemeit alkotó változók részletesebb elemzése azt mutatja, hogy a válság idején egyértelműen (és helyenként jelentős mértékben) csökkent a munkavállalók autonómiájának szintje. Ez a disszertáció egyik kiemelten fontos eredménye, amely országcsoporttól függetlenül igaz minden európai országra.

A munkaszervezetek innovációs kapacitásával ellentétben a munkahelyek minőségét tekintve nem találtunk egységes módszertan szerint készült elemzéseket a válság előtti és utáni időszakra vonatkozóan. Szükségmegoldásként két különböző elemzést választottunk (Eurofound, 2012 és Holman, 2013). Az előbbi csak néhány dimenzióját méri a munkavégzés minőségének, míg utóbbi igyekszik holisztikus szemlélettel, az összes lehetséges változót bevonva klasztereket felállítani. A két független elemzés korrelációja erősen pozitív, ami arra utal, hogy időben stabil mintákról van szó. Az országok sorrendjében ismét a skandináv országok vezetnek a kontinentális országok előtt. Érdekes

felhívni a figyelmet arra, hogy Észtország, Lettország és Szlovénia ebben a tekintetben is európai átlagot meghaladó értékeket produkált. Szintén figyelemre méltó az a tény, hogy 2005-ről 2010-re Lengyelországnak nem csak a foglalkoztatás mennyiségi mutatóiban sikerült látványos fejlődést produkálnia, hanem a minőségi mutatók alapján összeállított rangsorban is nyolc helyet lépett előre (2005-ben 19. volt, 2010-ben már a 11.).

Az empirikus elemzés főbb eredményeinek rövid tartalmi kivonata után lássuk a hipotéziseket. Ezek igazolására vagy elvetésére létrehoztunk egy SPSS-adatbázist, mely az elemzés során használt kulcsváltozóink országonkénti adatait mutatta be 2005-re és 2010-re vonatkozóan. Ezek a következők voltak: foglalkoztatási és a munkanélküliségi ráta a Eurostat Labour Force Survey-ének adatbázisából, a bármilyen innovációt bevezető vállalkozások aránya az összes vállalkozáshoz képest a CIS adatbázisaiból, a tanuló és karcsúsított munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya az összes munkavállalóhoz képest, csak a tanuló munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya az összes munkavállalóhoz képest, az innovatív munkaszervezeti index (Innovative Work Organisation Index, IWOI) értékei, a jó és a legjobb munkahelyeken dolgozó munkavállalók aránya Holman (2013), illetve a Eurofound (2012) elemzése alapján. Az utóbbi hat változó értékei mind az EWCS adatbázisaiból származnak.

24. Táblázat: A hipotézisek tesztelésére használt változók

A foglalkoztatás mennyiségi mutatói	A foglalkoztatás minőségi mutatói	Az innováció mutatói
Foglalkoztatási ráta (Eurostat LFS)	A legjobb munkahelyeken dolgozó munkavállalók aránya (EWCS)	Innovációt bevezető vállalkozások aránya (CIS)
		A tanuló és karcsúsított munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya (EWCS)
Munkanélküliségi ráta (Eurostat LFS)	A jó munkahelyeken dolgozó munkavállalók aránya (EWCS)	A tanuló munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya (EWCS)
		Innovatív munkaszervezeti index – IWOI (EWCS)

Forrás: saját szerkesztés

Első hipotézisként azt a feltételezést fogalmaztuk meg, hogy a foglalkoztatás kvalitatív és kvantitatív mutatói között a közkeletű felfogással szemben nem hogy trade-off nincs, hanem kölcsönösen egymást erősítő tényezőkről van szó. A foglalkoztatás minőségi és mennyiségi mutatói közötti kapcsolat elemzésére páronkénti Pearson-féle korrelációs együtthatót számoltunk. Ennek során azt találtuk, hogy a foglalkoztatási ráta és a jó munkahelyeken dolgozó munkavállalók aránya között erős, közepesen erős kapcsolat van ($r=0,68$, $p=0,00$).

25. Táblázat: A foglalkoztatási ráta a jó munkahelyeken dolgozó munkavállalók arányának kapcsolata

Correlations		
	ER	SUMJQ
ER	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,685**
	N	24
SUMJQ	Pearson Correlation	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Forrás: saját számítások

Ezek után megvizsgáltuk, hogy ha csak a legjobb munkahelyeken dolgozók arányával vetjük össze a foglalkoztatási rátát, akkor kimutatható-e korreláció. A kapcsolat e két mutató között gyengébb, de 1 százalékos szignifikanciaszint mellett korrelál, az r értéke 0,57.

26. Táblázat: A foglalkoztatási ráta a legjobb munkahelyeken dolgozó munkavállalók arányának kapcsolata

Correlations		
	ER	HJQ
ER	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,571**
	N	24
HJQ	Pearson Correlation	,571**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Forrás: saját számítások

Mivel a válság okozta turbulens időkben sok tényező sokféle irányban és időben eltolódva változtathat meg összefüggéseket, ezért azt is megvizsgáltuk, hogy 2005-ben hogyan alakultak a Pearson-féle korrelációs együtthatók. Vélelmünk jogosnak bizonyult, amennyiben azt találtuk, hogy a két tényező közötti pozitív kapcsolat ugyanúgy fennállt, csak még erősebb volt. A jó munkahelyeken dolgozók arányának esetében az r értéke 0,685-ről 0,711-re ugrott, a legjobb munkahelyek esetében 0,571-ről 0,659-re (a korreláció mindkét esetben legalább 1 százalékos szignifikanciaszint mellett elfogadható). Mindezek alapján a hipotézist megerősítettnek véljük, a foglalkoztatás növelése nem érhető el a foglalkoztatási feltételek erőzójével.

Második hipotézisünk arról szól, hogy a foglalkoztatási ráta és az innováció között szintén pozitív kapcsolat áll fent. Mivel az innováció mérésére négy mutatót használtunk, ezért a korrelációs együtthatókat nem egyenként, hanem összesítve fogom bemutatni.

27. Táblázat: A foglalkoztatási ráta és az innováció kapcsolata (Pearson-féle korrelációs együtthatók értékei)

	Foglalkoztatási ráta	
	2010	2005
Innovatív vállalkozások aránya	0,612**	0,590**
Tanuló és karcsúsított munkaszervezetben dolgozók	0,614**	0,583**
Tanuló munkaszervezetben dolgozók	0,657**	0,520**
Innovatív munkaszervezeti index	0,642**	0,708**
Jó munkahelyeken dolgozók aránya	0,685**	0,571**

** A korreláció 1 százalékos szignifikanciaszint mellett elfogadható.

Forrás: saját számítások

Mint látható, mind a négy általunk használt innovációs mutató pozitív kapcsolatban van a foglalkoztatási rátával, a kapcsolat erőssége a hagyományosan elfogadott minősítés szerint általában a közepes tartomány felső határán mozognak. Az innovatív munkaszervezeti index esetében pedig 2005-re vonatkozóan meg is haladták azt. Mindezek alapján a második hipotézisünket is megerősítettnek véljük.

Harmadik hipotézisünk szerint a transzformációs gazdaságok nem képviselnek egyetlen homogén országcsoportot, hanem közöttük legalább olyan mértékű különbségek találhatók, mint az EU-15 országcsoportjába tartozó gazdaságok között. Az eredmények ismeretében szintén megerősítettnek véljük ezt a hipotézist, a vizsgált mutatók tekintetében még a Bohle és Greskovits (2012) a politikai folyamatok elemzésére kidolgozott tipológia is csak részlegesen bizonyult meggyőző magyarázó erővel bírónak.²² Ezek a különbségek még explicitebbé váltak a válság hatására. Ugyanakkor a teljesítmények alapján kiemelkedni látszik ezen országcsoportból Észtország, Lettország, Szlovénia és Csehország. A diffúz minták meglétének egyik magyarázata lehet, hogy a transzformációs gazdaságok még a gazdasági és társadalmi átalakulás szakaszában tartanak, körükben nem mutathatók ki stabilnak mondható mintázatok vagy a fejlett tőkés gazdaságokra jellemző karakteres foglalkoztatási rezsimjegyek. Másrészt Lengyelország kivételével viszonylag kis méretű és a világpiaci konjunktúra alakulásától jelentősen függő országokról van szó, amelyek esetében a rezsimtipológiák eleve korlátozottabban érvényesek.

²² Ez természetesen nem jelent kritikát magára a tipológiára, hiszen azt nem azzal a céllal alkották meg, hogy az általunk vizsgált mutatókban meglévő különbségeket magyarázza.

4. KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS KIHÍVÁSOK MEGFOGALMAZÁSA

Jelen disszertáció három jelenség, a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi jellemzői, valamint az innováció közötti kapcsolatokat kívánta elemezni, mindezt nemzetközi összehasonlításban, a termelési, foglalkoztatási és egyéb rezsimelméletek szakirodalmának feldolgozása alapján. A foglalkoztatás mennyiségi oldalát a foglalkoztatási rátán keresztül, a minőségi jellemzőket a munkavégzés minőségét a munkavállalók szintjén jellemző mutatókkal ragadtuk meg. Az innováció mérésére számtalan, jobbra valamiképpen tökéletlen módszer létezik, mi ezek közül a vállalatok és a munkahelyek szintjét jellemző adatokkal, illetve azoknak országos szinten összegzett mutatóival foglalkoztunk. Megközelítésünk újszerűsége egyrészt abban áll, hogy e három jelenséget együttesen vizsgáltuk, eleve feltételeztük, hogy van közöttük valamilyen kapcsolat. Az újszerűség tetten érhető volt abban is, hogy bár országos szinten aggregált adatokkal dolgoztunk, az adatok maguk többnyire a vállalatok, munkahelyek mindennapi működésének jellemzésére szolgálnak. Meggyőződésünk szerint még mindig nem fordít elég figyelmet sem a tudományos közösség, sem a politikai döntéshozók köre a munkahelyek szintjén zajló folyamatokra, igényeikre, problémáikra, valamint azokra a kihívásokra, amelyekkel nap mint nap szembesülnek. Szintén fontosnak tartjuk, hogy az előző oldalakon részletesen bemutatott összefüggéseket igyekeztünk összekapcsolni az egyes országok intézményi sajátosságaiból eredő különbségekkel.

Az újszerűség azonban nem csak lehetőségeket, hanem korlátokat és veszélyeket is magában rejt. Ezek közül a legfontosabbak egyrészt, hogy a munkavégzés minőségének és az innovációnak továbbra sincs általános, módszertanilag és elméletileg kellően megalapozott konszenzus által kialakított mérőszáma. Ez számtalan nehézséget okozott, melyeket igyekeztünk ugyan a legkisebb veszteségek elszenvetésével áthidalni, de az eredmény így sem lehetett tökéletes. További fontos korlátot jelentett a vizsgálni kívánt témák átfogó jellege. Annyira szerteágazó jelenségekről van szó, amelyet igen nehéz egy doktori disszertáció által jellemzően megkívánt lineáris oksági láncra felfűzni. Szintén nagy feladatnak bizonyult az elemzés medrének kialakítása. Nem sikerült mindenhol az elemzést a kijelölt keretek között tartani a téma imént említett szerteágazó jellegéből adódóan. A további kutatások számára általunk is megfogalmazható egyik legfontosabb tanulság éppen ezért a téma szűkítése, fókuszálása.

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a rezsimelméletek többnyire a meglévő intézményi berendezkedés elemeit vizsgálva alkotnak tipológiákat. Ezzel a hagyománnyal mi kénytelenek voltunk szakítani, hiszen elemzésünk fókuszában a foglalkoztatás kvantitatív és kvalitatív mutatói, valamint az innovációs teljesítmény közötti kapcsolatok álltak. Az intézményi berendezkedés fontosabb pilléreinek mégoly felületes bemutatása már szétfeszítette volna az elemzés kereteit. Másrészt meggyőződésünk szerint intézményi sajátosságokról akkor van értelme beszélni, ha azok jól kitapintható

teljesítménybeli különbségekhez is vezetnek. Anélkül természetesen, hogy azt várnánk, adott rezsimhez tartozó országok mindenben ugyanúgy teljesítenek majd. Ezt az eredmények részben igazolják, hiszen az általános trendek szerint a skandináv országok minden vizsgált mutatóban az élbolyban találhatók, őket követik a kontinentális országsoportból 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 meccse a 70%-os határtól sem. De ezek az országok, Csehországot kivéve, kiemelkedően teljesítettek az innovatív munkaszervezeti index mutatójában is. Harmadszor, a liberális országsoport 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. A disszertáció egyik legfontosabb további kutatásokra ösztönző kérdése e kiugró különbségek adható magyarázatokra vonatkozik.

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, esetleg az angolszász országsoport 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 foglalkoztatási 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.

Jelen disszertáció szempontjából fontos korlátozó tényező volt az időbeli keresztmetszet szűkösége. 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 levonhatók, 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 eredménynek tartjuk, hogy a vizsgált időszakban Európa összes országában csökkent a munkavállalók munkavégzéshez konkrétan köthető 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. Neem csak a tudományos kutatói közösség, de az egész Unió szempontjából lényeges kérdés, hogy a krízis hatására erősödni látszó, déli és keleti irányú 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 országcsoporthoz élenjáró államaihoz (Németország, Hollandia, Ausztria) képest, csökkenni fognak-e ezek a különbségek vagy éppenséggel tovább nőnek majd. Az szinte biztosnak látszik, hogy ennek az újfajta divide-nak a kezelése az eddig alkalmazott megoldásokhoz képest sokkal komplexebb megközelítést tükröző eszközrendszert igényel majd.

A szakirodalom feldolgozása alapján nem számít újszerű eredménynek, de fontos rögzíteni azt a tényt, hogy a vállalatok leggyakrabban kombinálják az innováció különböző típusait. A technológiai innovációk mellett szükséges a munkaszervezet átalakítása is. Ez elsősorban az innovációt támogató politikák kialakítása szempontjából fontos eredmény. Az eddigi stratégiai dokumentumok egyoldalúan technológiai megközelítését érdemesnek tűnik csökkenteni. A Befektetés a jövőbe – Nemzeti Kutatás-fejlesztési és Innovációs Stratégia (2013-2020) címet viselő kormányzati innovációs stratégia²³ is jól példázta ezt a szemléletet. Az egyébként színvonalas, konkrét empirikus eredmények felhasználásával készült stratégia kiválóan tükrözi az egész Unióban elterjedt gondolkodásmódot, amely az innovációt egyrészt meglehetősen elitista megközelítésben tárgyalja, másrészt szorosan összeköti a tudományos tevékenységgel és a kutatás-fejlesztéssel. A dokumentum főszövegében a szervezeti innováció kifejezés egyetlen alkalommal fordul elő, az innováció mint hétköznapi tevékenység felfogása pedig teljes mértékben hiányzik a dokumentumból. Mint említettük, ez nem magyar sajátosság, bizonyos értelemben a magyar és az európai stratégia szerves egymásra épülésének bizonyítéka és következménye. A kisvállalkozások innovációs teljesítményének javítása nehezen képzelhető el e szemléletváltás nélkül.²⁴

Márpedig a vállalatok innovációs tevékenységében cégméret szerint detektálható 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. A disszertáció amellet érvel, hogy érdemes a kutatók és a politikai

²³ A dokumentum letölthető: <http://nkfih.gov.hu/szakpolitika-strategia/nemzeti-kfi-strategia/befektetes-jovobe-kfi>

²⁴ Hasonló eredményekre jut Havas (2014) is, aki az innováció egyoldalúan tudomány- és technológia-orientált megközelítéseinek kapcsán *high-tech mítoszról* beszél: „Az Európai Unió és OECD jelentéseinek borítólapjain szisztematikusan használt fényképek és egyéb grafikai elemek is azt sugallják, hogy a tudás egyedüli előállító a jól felszerelt laborok drága, bonyolult műszereivel elmélyülten dolgozó fehérköpenyes kutatók.” (Havas, 2014, p. 1042.)

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 (mint emberi tőke), a munkaszervezet és a munkavégzés tartalma (mint strukturális tőke), valamint a szervezet rendelkezésére álló külső kapcsolatok (mint kapcsolati tőkét jelentő erőforrások) határozzák meg a vállalatok innovációs képességét, amely alapvető előfeltétele minden innovációs tevékenységnek.

A disszertáció legfontosabb tanulsága a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatói, valamint az innováció között fennálló közepes-erős pozitív kapcsolatok bizonyítása. Annak vizsgálata azonban további kutatásokat igényel, hogy ezek a 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 fent említett innovációs habitust, illetve azok hogyan változnak az Európai Unió országaiban és azon belül a transzformációs gazdaságokban.

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Magyarországon a transzformációs válság utáni egyik legfontosabb társadalmi kérdés a kilencvenes évek közepe óta az alacsony szinten stabilizálódott foglalkoztatási ráta. 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 (EWCS) 2005-ös adatfelvételi hullámának eredménye arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkavégzés minősége Magyarországon nem csak élenjáró vagy az európai átlagot képviselő országokhoz képest mondható rossznak, de a kilencvenes évek fordulóján hasonló helyzetből induló egykori szocialista országok közül is a legrosszabbnak bizonyul. Nem sokkal jobb a helyzet a munkaszervezetek innovációs teljesítménye terén sem. Az Európai Bizottság egyik legfrissebb tanulmánya szerint (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. E három tényező, a foglalkoztatás alacsony szintje, a munkavégzés minőségének alacsony színvonala, valamint a munkaszervezetek gyér innovációs potenciálja azt eredményezik, hogy a magyar gazdaság képtelen hosszú távon is fenntartható növekedési pályára állni. Számtalan tanulmány foglalkozott már e három kulcsfontosságú tényező, a foglalkoztatás szintje, a munkahelyek minősége és az innovációs tevékenység alakulásával nemzetközi összehasonlításban. Jelen disszertáció egyik újdonsága abban rejlik, hogy e három mutatót együttesen igyekszik vizsgálni. Tettük mindezt a kapitalizmus sokféleségének szakirodalmának elméleti keretként történő felhasználásával.

A kapitalizmusmodellek szakirodalma összefoglalásának az egyik legfontosabb üzenete, hogy a különböző intézményi berendezkedésű kapitalizmusmodellek és a róluk való gondolkodás szorosan összefonódott a világ gazdaság konjunkturális változásaival. Ez tulajdonképpen természetes is, hiszen a kapitalizmusok egyes változatai különböző hatékonysággal tudtak megfelelni a gazdasági válságok és az azt követő gazdasági fellendülések változó körülményeinek. Ez a tény különösen aktuálissá teszi a témát alig pár évvel az utolsó globális gazdasági megrendülés után, amikor újfent kulcskérdéssé válik, hogy az egyes nemzetgazdaságok milyen válaszokat dolgoznak ki a válság által felerősített és felszínre hozott belső problémáikra, illetve milyen gyorsan képesek reagálni az új kihívásokra. A szakirodalmi áttekintés másik fontos tapasztalata az, hogy 26 évvel az átalakulás kezdete után is még mindig túlsúlyban vannak azok az elemzések, amelyek a transzformációs gazdaságokat egységes modellként értelmezik. Holott joggal feltételezhető, hogy az Európai Unió 10 poszt-szocialista tagállama között legalább akkora különbségek vannak, mint a 15 régi tagállam között. Érdekes, hogy bár a kapitalizmus sokfélesége rendkívül divatos megközelítés lett az elmúlt 1-2 évtizedben, a térség társadalomtudósai azonban mégsem foglalkoztak a transzformációs gazdaságok közötti különbségek és hasonlóságok elemzésével. A legfontosabb kivételt ez alól Szelényi Iván jelenti, aki már 1996-ban felhívta ennek

fontosságára a figyelmet, illetve újabban Bohle és Greskovits szolgált fontos adalékokkal e terület kutatásához.

A munkahelyek minőségével foglalkozó első empirikus kutatásokat az 1960-as években végezték, majd az európai integrációval, illetve ezzel összefüggésben az első páneurópai adatfelvételekkel újabb lökést kapott ez a kutatási irány. Ennek ellenére nem beszélhetünk egységes fogalmi definícióról, különösen nem egységes módszertani megközelítésről, az operacionalizálás során felhasznált indikátorok és az ezekből alkotott indexek széles skáláját találjuk a szakirodalomban. Az innováció szakirodalmának tanulmányozása nagyon hasonló eredményekre vezetett, mint a munkahelyek minőségéről szóló kutatások áttekintése. Nagyon fontos különbség azonban, hogy az innováció fogalmának meghatározását és az innovációs tevékenység mérését az OECD és az Eurostat már az 1990-es évek közepe óta igyekezik sztenderd alapokra helyezni. Természetesen a módszertani problémákat ezzel még nem sikerült teljesen eltüntetni. Az Oslo Kézikönyv által meghatározott négy fajtája az innovációnak – termék-, folyamat-, szervezeti és marketing-innováció – a gyakorlatban nem vagy csak igen nehezen különböztethetők meg egymástól. A szervezeti innovációk kapcsán külön nehézséget jelent annak meghatározása, hogy miben különbözik az bármely szervezeti változástól, például kapcsolunk-e hozzá pozitív tartalmat és ha igen, akkor mit és mi alapján. Éppen ezért számos a témával foglalkozó kutató az utóbbi időben bizonyos szervezeti formák megléte, vagy a szervezeti változások tetten érése helyett a szervezetek tanulási képességére helyezi a hangsúly. Teszik ezt elsősorban a munkavállalói autonómia, a munkafeladatok komplexitásának, az új dolgok munkavégzés közben történő tanulásának mérésével, amelyek pedig a munkahelyek minőségével foglalkozó kutatások esetében is kiemelt fontosságú tényezők.

Az empirikus adatok elemzése során három nagyobb témakört vizsgáltunk. Egyrészt elemeztük az innováció és a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi jellemzőinek kapcsolatát. Másodsor vizsgáltuk az országok közötti különbségeket, mind az innováció és különösen szervezeti innováció, mind a munkavégzés minősége, mind pedig a foglalkoztatás szintje tekintetében. Érdeklődésünk fókuszának harmadik pontjában a világgazdasági válság hatásainak vizsgálata állt. Legfontosabb hipotéziseink összefoglalva a következők voltak:

H₁ Azokban az országokban, ahol a munkavégzés minősége az európai átlagnál magasabb, ott a foglalkoztatás szintje is magasabb.

H₂ Az egyes pontban megfogalmazottakhoz hasonlóan hipotézisünk szerint az innováció és a foglalkoztatás között is szoros és pozitív kapcsolat áll fent, vagyis az innovatívabb országok egyben magasabb foglalkoztatási rátákat is produkálnak.

H₃ A transzformációs gazdaságok nem képviselnek egyetlen homogén országcsoportot, hanem közöttük legalább olyan mértékű különbségek találhatóak, mint az EU-15 országcsoportjába tartozó gazdaságok között. Feltételezésünk szerint a transzformációs gazdaságok még a gazdasági és társadalmi átalakulás szakaszában tartanak, körükben nem mutathatók ki stabilnak mondható mintázatok vagy a fejlett tőkés gazdaságokra jellemző karakteres foglalkoztatási rezsimejegyek.

Az empirikus vizsgálat alapjául a rendelkezésre álló európai felmérések adatbázisainak elemzése szolgált, melynek során felhasználtuk a már meglévő indexeket, valamint ahol szükségesnek láttuk, saját számításokkal is árnyaltuk azokat. Mindezt a nemzetközi összehasonlító kutatások funkcionista paradigmáján belül végeztük el, hiszen elsősorban ez a megközelítésű elemzés alkalmas arra, hogy országok viszonylag nagyobb csoportjára vonatkozó adatok alapján az alapvető összefüggéseket feltárja.

Az összehasonlítás során két évet vizsgáltunk: 2005-öt és 2010-et. Mivel ebben az időszakban a pénzügyi válság és az annak nyomán beköszöntő gazdasági visszaesés miatt jelentős társadalmi átalakulások történtek, ezért ennek vizsgálatára külön is kitértünk. Megállapítottuk, hogy a válságra adott politikai válaszok minden európai országban negatív hatással voltak a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatóira, nem voltak képesek enyhíteni a recesszió negatív hatásait, kivélt ez alól a skandináv államok és különösen Svédország képezett. Nagy különbség volt 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 legtöbbségében a megszorítások tovább mélyítették a válság ütötte sebeket, miközben a gazdasági hatékonyság oldalán jelentős előrehaladás nem történt.

Az empirikus elemzés során a foglalkoztatás jellemzésére a foglalkoztatási rátát használtuk, a munkahelyek minőségének jellemzésére az EWCS adatait felhasználó két elemzés klasztereiből a legjobb munkahelyeken dolgozó népesség arányát, míg az innovációs teljesítmény mérésére az innovációt bevezető vállalkozások arányát (CIS), a tanuló és karcsúsított munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya (EWCS), a tanuló munkaszervezetekben dolgozó munkavállalók aránya (EWCS) és az úgynevezett innovatív munkaszervezeti indexet (EWCS). Első hipotézisként azt a feltételezést fogalmazzuk meg, hogy a foglalkoztatás kvalitatív és kvantitatív mutatói között a közkeletű felfogással szemben nem hogy trade-off nincs, hanem kölcsönösen egymást erősítő tényezőkről van szó. A foglalkoztatás minőségi és mennyiségi mutatói közötti kapcsolat elemzésére páronkénti Pearson-féle korrelációs együtthatót számoltunk. Ennek során azt találtuk, hogy a foglalkoztatási ráta és a jó munkahelyeken dolgozó munkavállalók aránya között erős, közepesen erős

kapcsolat van. Mivel a válság okozta turbulens időkben sok tényező sokféle irányban és időben eltolódva változtathat meg összefüggéseket, ezért azt is megvizsgáltuk, hogy 2005-ben hogyan alakultak a Pearson-féle korrelációs együtthatók. Vélemünk jogosnak bizonyult, amennyiben azt találtuk, hogy a két tényező közötti pozitív kapcsolat ugyanúgy fennállt, csak még erősebb volt. Mindezek alapján a hipotézist megerősítettnek véljük, a foglalkoztatás növelése nem érhető el a foglalkoztatási feltételek eróziójával.

Második hipotézisünk arról szólt, hogy a foglalkoztatási ráta és az innováció között szintén pozitív kapcsolat áll fent. Az eredmények azt mutatták, hogy mind a négy általunk használt innovációs mutató pozitív kapcsolatban van a foglalkoztatási rátával, a kapcsolat erőssége a hagyományosan elfogadott minősítés szerint általában a közepes tartomány felső határán mozognak. Az innovatív munkaszervezeti index esetében pedig 2005-re vonatkozóan meg is haladták azt. Mindezek alapján a második hipotézisünket is megerősítettnek véljük.

Harmadik hipotézisünk szerint a transzformációs gazdaságok nem képviselnek egyetlen homogén országcsoportot, hanem közöttük legalább olyan mértékű különbségek találhatók, mint az EU-15 országcsoportjába tartozó gazdaságok között. Az eredmények ismeretében szintén megerősítettnek véljük ezt a hipotézist, a vizsgált mutatók tekintetében még a Bohle és Greskovits (2012) a politikai folyamatok elemzésére kidolgozott tipológia is csak részlegesen bizonyult meggyőző magyarázó erővel bírónak. Ezek a különbségek még explicitebbé váltak a válság hatására. Ugyanakkor a teljesítmények alapján kiemelkedni látszik ezen országcsoportból Észtország, Lettország, Szlovénia és Csehország. A diffúz minták meglétének egyik magyarázata lehet, hogy a transzformációs gazdaságok még a gazdasági és társadalmi átalakulás szakaszában tartanak, körükben nem mutathatók ki stabilnak mondható mintázatok vagy a fejlett tőkés gazdaságokra jellemző karakteres foglalkoztatási rezsimjegyek. Másrészt Lengyelország kivételével viszonylag kis méretű és a világpiaci konjunktúra alakulásától jelentősen függő országokról van szó, amelyek esetében a rezsimtipológiák eleve korlátozottabban érvényesek.

Az elemzés a kutatási hipotézisek megerősítésén túl számos érdekes tapasztalattal szolgált. 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 zárkoznak fel a skandináv országok szintjére, míg utóbbiak általában az európai átlag körül, valamennyivel afölött találhatók. Másodsor, a transzformációs gazdaságok közül a legtöbb mutatóban kiemelkedik Lettország, Csehországban, Észtországban és Szlovénia. De ezek az országok, Csehországot kivéve, kiemelkedően teljesítettek az innovatív munkaszervezeti index mutatójában is. Harmadsor, a liberális országcsoporthoz tartozó Egyesült Királyság és Írország közötti jelentős különbségek olyan, az elemzésben terjedelmi korlátok miatt be nem vont tényezők fontosságára hívják

fel a figyelmet, mint 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. A disszertáció egyik legfontosabb további kutatásokra ösztönző kérdése e kiugró különbségek adható magyarázatokra vonatkozik.

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. Az eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy van összefüggés az országcsoportozás és a foglalkoztatási 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. Annak érdekében, hogy akár a vizsgált három mutatóról, akár az egyes országcsoportok között felfedezhető konvergencia és divergencia folyamatokról hosszabb távon is érvényesnek mondható következtetések legyenek levonhatók, fontos szélesíteni a vizsgált időintervallumot is. Az eredményekből úgy tűnik, a válságra adott azonnali és közvetlen hatások közül a munkavállalók munkavégzéshez konkrétan köthető autonómiája csökkenése volt az egyik legfontosabb.

A másik, szintén rövid távú hatás az Európai Unión belül tapasztalható konvergenciára vonatkozik. A válság közvetlen hatására, rövid távon egészen bizonyosan, nőttek az országok közötti különbségek. Az egész Unió szempontjából lényeges kérdés, hogy a krízis hatására erősödni látszó, déli és keleti irányú megosztottság tartósan bizonyul-e. Megmarad-e a mediterrán országok és a transzformációs gazdaságok többségének jelentős lemaradása a többiekhez képest, csökkenni fognak-e ezek a különbségek vagy éppenséggel tovább nőnek majd.

A vállalatok innovációs tevékenységét elemezve az egyik legfeltűnőbb jelenség a cégméret szerint detektálható különbségek nagysága volt. Ez különösen fontos az innovációs szempontból elmaradottabb transzformációs és mediterrán gazdaságok esetében, ahol e teljesítmény elsősorban a kisebb méretű innovatív vállalkozások arányának emelésén keresztül érhető el. A disszertáció mellett érvel, hogy érdemes 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 (mint emberi tőke), a munkaszervezet és a munkavégzés tartalma (mint strukturális tőke), valamint a szervezet rendelkezésére álló külső kapcsolatok (mint kapcsolati tőkét jelentő erőforrások) határozzák meg a vállalatok innovációs képességét, amely alapvető előfeltétele minden innovációs tevékenységnek.

A disszertáció legfontosabb tanulsága a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatói, valamint az innováció között fennálló közepes-erős pozitív kapcsolatok bizonyítása. Annak vizsgálata azonban további kutatásokat igényel, hogy ezek a 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 fent említett innovációs teljesítményt, illetve azok hogyan változnak az Európai Unió országaiban és azon belül a transzformációs gazdaságokban.

6. SUMMARY

After the post-transitional crisis, one of the most crucial social problems in Hungary is the low level of employment rate. During the transitional crisis the number of employees decreased by 1.3 million and touched the bottom line in 1996 with 3.6 million employees. Surprisingly enough, this number has not increased significantly since then. At the same, the quantitative aspects of employment is only half the problem, as this low employment rate is intertwined with one of the poorest job quality indicators in Europe. According to the results of the 4th wave of the European Working Conditions Survey, job quality in Hungary lags behind not only the leading edge countries or the country group representing the European average but it is worse than most of post-socialist countries. The situation is very similar when it comes to the innovation performance. Analysing the results of the EWCS, a report elaborated by the European Commission concludes that Hungarian work organisation has one of the lowest learning and innovation potential among the Member States (European Commission, 2014). Low employment level, together with poor job quality and innovation performance, inhibits Hungarian economy to take the high road of development sustainable in the long run. There is an abundant quantity of international comparative research in each of these three fields. One of the novelty of the present thesis is that it seeks the ways to analyse these three aspects in their interrelatedness. By doing so, we use the Varieties of Capitalism (VoC) approach as a wider theoretical framework for international comparison.

The review of the VoC literature lead us to conclude that the analysis of different models of capitalism and their institutional arrangements is closely related to the crises of the world economy. This is not surprising at all if we consider the fact that these different models of capitalism proved to be efficient to a different degree according to the new challenges raised by various economic crises and upturns. After a few years of the most recent global financial crisis and economic downturn, this feature of the VoC literature makes this topic even more relevant as it becomes a crucial question how national economies try to resolve their problems raised and fuelled by the crisis and how they face the new challenges.

Another important lesson drawn from the VoC literature review is that even after 26 years of the post-socialist transformation most of the analysis treat these countries as they would represent one sole and homogeneous model of capitalism. In our view, one may assume that at least as much differences can be found between the 10 post-socialist new Member States than between the 15 old ones. It is also interesting to note that although the VoC approach significant attention in the past couple of decades, social scientists from the Central and Eastern European region rarely analysed systematically the similarities and differences between post-socialist varieties of capitalism. Among the most important

exception we may cite Iván Szelényi who conceptualized this research programmes already in 1996, or – more recently – the seminal work of Bohle and Greskovits.

First empirical researches aimed to map job quality were conducted in the 1960s. This issue gained more importance with the integration of the European Union and most notably with the launch of large, Europe-wide empirical surveys such as the European Working Conditions Survey. Despite of the five decade-long empirical research tradition there is no consensus even on the basic definitions but there is a plethora of indexes in the literature where different variables are used depending on how job quality is operationalised by the researchers. The situation is very similar in the field of innovation with one significant difference. OECD, together with Eurostat and European national statistical offices began to set up a standardised methodology for the measurement of innovation activities already in the mid.1990s. This does not mean, however, that these efforts would create a large consensus in the innovation researcher community. Four types of innovation, that is product, process, organisational and marketing innovation, defined on the third edition of the Oslo Manual, are hard to distinguish in practice. In the case of organisational innovations, an additional problem is how to define it compared to any organisational change. Due to these shortcomings some researchers have recently put more focus on the investigation of organisational learning capabilities instead of identifying some organisational forms or traits considered as innovative. Most important factors defining learning capability of a given organisation are employees' autonomy, task complexity, the possibility of learning new things in the workplace, etc. It is important to note that these job characteristics are in the heart of job quality theory, too.

In the thesis we analysed empirical statistical data in three fields. First, we analysed the relationship between innovation, employment and job quality. Second, we analysed cross-country differences in the innovation performance and the qualitative and quantitative aspects of employment. Third, we also aimed to analyse the effects of the global financial crisis and economic downturn on these indicators and cross-country differences. Before the analysis, the following hypotheses were formulated:

H1 In those countries where the overall quality of jobs is better we will find higher employment rates, too.

H2 Similarly, positive correlation was supposed between innovation activity and the level of employment, that is in countries with higher level of innovation we will find higher level of employment, too.

H3 According to our third hypothesis, the transformation economies do not represent a homogeneous country cluster, therefore we will find as much differences as in the case of 15 Old Member States. We also presupposed that these countries are in an early state of capitalist transformation and therefore

there are no stable country patterns or regimes in the field of employment and innovation like in the case of some more matured capitalist countries.

The empirical research was made by secondary analysis of the databases of large European-wide surveys. We summarized the results of existing analyses, presented various indexes and added own calculations where it was needed. Within the international comparative research paradigm, we used the cross-country functionalist approach (Maurice, 1989) which is the most suitable methodological framework to reveal basic relationship in the sample of a relatively large number of countries.

We compared data from two years: 2005 and 2010. This was the period of the global economic crisis and economic downturn, we also tried to explore its impact on employment, job quality and innovation. We found that responses in economic and social policies to the challenges of the global economic crisis had a negative impact on employment and job quality and were unable to appease the negative consequences of the recession in most of the European countries. The only exception was the Scandinavian countries and Sweden in particular. We also found significant differences in the EU Member States as concerning the degree to which policy responses eroded the basic pillars of the European Social Model. Despite the unquestionable negative tendencies, policy makers in Germany, Austria, France and Czech Republic were able to find out innovative solutions, while in the majority of the Mediterranean countries and in the transformation economies, austerity packages further deepened the negative social effects of the crisis, while were unable to ameliorate the efficiency of their economic performance.

During the empirical analysis we used the employment rate from the Labour Force Survey to describe the employment outcomes. In order to characterise job quality, we took the rate of employees working in the top two job quality clusters from two different cluster analyses based on the fourth and fifth waves of the European Working Conditions Survey . Innovation performance was measured by three indices: the rate of enterprises introducing some kind of innovation (Community Innovation Survey); the rate of employees working in learning and lean work organisations; and the so-called innovative work organisation index (both was constructed on the basis of the European Working Conditions Survey). According to our first hypothesis, there is a positive correlation between the level of employment and job quality and there is no trade-off between them. In order to verify our hypothesis, we computed Pearson correlation coefficient. The results for 2010 showed that the employment rate and the rate of employees working in organisations belonging in the top two job quality clusters positively correlated and this correlation was strong, medium-strong. As otherwise stable relationship between two variables may change in turbulent times, we also computed the Pearson R Test for 2005. The results verified our presumption, even stronger positive correlation was found between job quality and employment rate. Consequently, our hypothesis according to which expansion in employment rate

cannot be achieved through the erosion of the working conditions and job quality, proved to be verified.

In our second hypothesis, we supposed that a positive relationship can be established between the employment rate and the innovation. Our results verified this hypothesis, each of the innovation indices used in the empirical analysis, positively correlated with the employment rate, the strength of the correlation between medium and strong. We found that in 2005 the innovative work organisation index did not only correlated with the employment rate but this correlation was strong. To sum up we consider that our second hypothesis was also verified.

According to our third hypothesis, the transformation economies do not represent a homogeneous country cluster, therefore we will find as much differences as in the case of 15 Old Member States. The results verified this presumption and the differences between the transformation economies further increased due to the global financial and economic crisis. When it comes to employment, job quality and innovation, the performance of Estonia, Latvia, Slovenia and the Czech Republic was outstanding. One possible explanation of the heterogeneous patterns among this country group is that these countries are in an early state of capitalist transformation and therefore there are no stable country patterns or regimes in the field of employment and innovation like in the case of some more matured capitalist countries. Furthermore, with the exception of Poland, these countries are relatively small economies, they are more dependent from the changes of the global market, and consequently regime typologies are less valid in their case.

Beside the verification of the abovementioned hypothesis, our analysis shed some lights on others interesting tendencies. First, significant differences were identified within the Continental country group: Germany, the Netherlands and Austria lead this country cluster, while France, Belgium and Luxemburg are lagging behind. The performance of the first group is very close to the Scandinavian country group, while the other three countries are about the European average. Second, as we already indicated, the leading edge group of the transformation economies consists of Estonia, Latvia, Slovenia and the Czech Republic. Third, we also found significant differences between the UK and Ireland, usually integrated into the Anglo-Saxon or Liberal cluster of countries. These differences call for extending the analysis by further variables such as the size of the domestic market, intensity of export activities, economic structure of the countries and their embeddedness into the global value chains and so on. To find convincing explanation to these differences within the country clusters is one of the most important research challenges of the thesis.

Differences between the post-socialist country group also need further investigation to identify the reasons why do some of these countries perform above the European average, while the majority of

them is significantly lagging behind. The results show that there is a relation between country clusters and innovation performance but this relation is not deterministic at all, other factors may also play important role. In order to draw conclusion either on the three investigated variables or on the convergent or divergent tendencies between the country clusters, we also should expand the time span of the analysis. The results call the attention to the fact, that the decrease of job autonomy was the most important and direct effect of the global economic crisis in all European countries. Another consequence was the increase of the differences between the EU Member States. It is a vital question for the whole EU whether the divide from North-West to South-East will remain long lasting or prove to be provisional.

As concerning the innovation performance of the European countries, one of most striking results was the differences identified by the size of the enterprises. In the case of the Mediterranean and Post-socialist countries the innovation performance of large companies was significantly higher than the small and medium-sized ones. Therefore the overall innovation performance of these countries can be improved primarily by promoting innovation activities of the SME sector. We also argue that European work organisations worth more attention from researchers, policy makers and other stakeholders as well. Work organisations can ease the introduction of both technological and non-technological innovations by mobilising their human, structural and relational capitals. Knowledge and competencies of the employees (i.e. the human capital), organisational arrangements and job characteristics (i.e. the structural capital) and the external relations of the organisation (i.e. relational capital) define together the innovative capability of enterprises, while these capabilities are a necessary precondition of any innovation activity.

The most important lesson drawn from this thesis is the verification of the positive correlation between the level of employment, job quality and innovation. However, the direction and the mechanisms of this correlation call for further theoretical and empirical research. Our analysis showed that the job autonomy and learning capabilities of employees are decisive factors of both organisational innovation performance and job quality. One of the most exciting research question is that beside these two decisive factors, what other elements of job characteristics may influence organisational innovation activity and how does these characteristics and their relation to employment and innovation differ between the EU Member States.

1. sz. Melléklet: Irodalomjegyzék

- Alasoini, T. (2003) Promotion of Workplace Innovation on the Public Policy Agenda, (Reflections on the Finnish Workplace Development Programme), UKWON Working Papers, no.5.
- Albert, M. (1991) *Capitalisme contre capitalism*. Paris: Le Seuil.
- Amable, B. (2005) The Diversity of Socio-Economic Models, Actes du GERPISE Research International, Á l'Est du nouveau?, Eastern Europe: What's New?, No. 39., pp. 7-31.
- Amable, B. (1999) *Institutional complementarity and diversity of social systems of innovation and production*, Discussion paper // Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Wirtschaftswandel und Beschäftigung, No. FS I 99-309.
- Amiable, T.M. (1988) A Model of Creativity and Innovation in Organizations, In : Staw, N. M. – Cummings, L. L. (eds.) *Research in Organizational Behaviour*, Greenwich, Conn. : JAI Press, No. 10., pp. 123-167.
- Anderson P. – Tushman, M. L. (1990) Technological Discontinuities and Dominant Design: A Cyclical Model of Technological Change, *Administrative Science Quarterly* Vol. 35, No. 4., pp. 604-633.
- Aoki, M. (1988) *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Appelbaum, E., Hoffer Gittell, J., Leana, C. (2011). High-Performance Work Practices and Sustainable Economic Growth, Washington: CEPR - Center for Economic and Policy Research, March 20.
- Argyris, C. – Schön, D. (1978) *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, Reading, Mass.: Addison - Wesley
- Armbruster, H. – Bikfalvi, A. – Kinkel, S. – Lay, G. (2008) Organizational Innovation: The Challenge of Measuring Non-Technical Innovation in Large-Scale Surveys, *Science Direct – Technovation* no. 28, pp. 644-657.
- Arnold, E. – Bell, M. (2001) 'Some ideas about research for development', unpublished background paper provided to the Commission on Development Related Research in Denmark, Science and Technology Policy Research (SPRU), Technopolis.
- Arundel, A. – Lorenz, E. – Lundvall, B-A. – Valeyre, A. (2006) *The Organization of Work and Innovative Performance: A comparison of the EU-15*. DRUID Working Paper No. 06-14
- Bakó, T. – Cseres-Gergely, Zs. – Kálmán, J. – Molnár, Gy. – Szabó, T. (2014) A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés. Budapest: MTA KRTK KTI.
- Berlou, J. Ph. – Carrincazeux, Ch. (2005) La Diversité des Capitalisms et des Pays de L'Europe Centrale et Orientale, Actes du GERPISE Research International, Á l'Est du nouveau?, Eastern Europe: What's New?, No. 39., pp.33-82.
- Blau, P. M. (1970) A Formal Theory of Differentiation in Organizations, *American Sociological Review* Vol. 35, No. 2: 201-218.

- Boeri, T. (2002) Let Social Models Compete and Europe Will Win, paper presented at a Conference hosted by the Kennedy School of Government, Harvard University, 11-12 April.
- Bohle, D – Greskovits, B. (2012) *Capitalist Diversity on Europe's Periphery*. Ithaca: Cornell University Press, p. 304.
- Bourdieu, P. (1980) *Le Sens pratique*, Paris, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1980
- Boyer, R. – Freyssenet, M. (1996) *Des Modèles Industriels Aux Stratégies D'Internationalisation*, Paris: CEPREMAP, CNRS, E.H.E.S.S. – CNRS, GERPISA, University Evry, June, p. 90.
- Bögel, Gy. (2008) A schumpeteri „teremtő rombolás” módjai az infokommunikációs iparban. *Közgazdasági Szemle*, LV. évf., 2008. április. pp. 344–360.
- Bruszt, L. – Stark, D. (1996) Vállalkozói tulajdonosi hálózatok a kelet-európai kapitalizmusban. *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évfolyam, 1996. március, p. 183-203.
- Burchell, B. – Cartron, D. – Csizmadia, P. – Delcampe, S. – Gollac, M. – Illéssy, M. – Lorenz, E. – Makó, Cs. – O'Brien, C. (2009) *Working Conditions in the European Union: Working Time and Work Intensity*. Luxembourg: Office for Official Publications for the European Communities, p. 68.
- Burgelman, R. A. (1991) Intraorganizational Ecology of Strategy Making and Organizational Adaptation: Theory and Research, *Organization Science*, Vol. 2, No. 3., pp. 239-262.
- Burns, T. – Stalker, G. M. (1961) *The Management of Innovation*, London: Tavistock.
- CEDEFOP (2012) *Learning and innovation in enterprises*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chandler, A. D. (1962) *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Child, J. (1997) Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect, *Organization Studies*, Vol. 18, No. 1, pp. 43-76.
- Cohen, W. M. – Levinthal, D. A. (1990) Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 1, pp. 123-138.
- Composto, R. (2008): *Welfare State Models in the Enlarged European Union: A Cluster Analysis*. Criss Working Paper. No. 27.
- Coriat, B. (2000) *Organizational Innovation in European firms : A critical overview of the survey evidence*. Letölthető: http://www.lem.sssup.it/Dynacom/files/D04_0.pdf, letöltés dátuma: 2015. április 17.
- Corrado, C., Hulten, C., Sichel, D. (2005). Measuring Capital and Technology: An Expanded Framework. In: Corrado, C., Haltiwanger, J., Sichel, D. *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.
- Davoine, L. – Erhel, Ch. – Guergoat-Larivière, M. (2008) Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond, *International Labour Review*, Vol. 147, No. 2-3, pp. 163–8.
- DeFillippi, R. J. (2002) Organizational Models for Collaboration in the New Economy, *Human Resource Planning*, Vol. 25, No. 4, pp. 7-19.

- DiMaggio, P. J. – Powell, W. W. (1983) *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*, *American Sociological Review*, Vol. 48, pp. 147-160.
- Dore, R. (1986): *Flexible Rigidities: Industrial Policy and Structural Adjustment in the Japanese Economy 1970-80*. London: Athlone.
- Edlund, J. and Grönlund, A. (2008) 'Protection of Mutual Interests? Employment Protection and Skill Formation in Different Labour Market Regimes', *European Journal of Industrial Relations*, 14, 245: 264.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, London: Polity Press.
- Estevez-Abe, M. – Iversen, T. – Soskice, D. (2001) *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State*. In: Soskice, D. – Hall, P. A. (eds.) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, p. 145-183.
- Eurofound (2012) *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2015) *Employment and Social Developments in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission (2014) *Innovation Union Scoreboard 2014*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- European Commission (2009) *Industrial Relations in Europe 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2004): *European Competitiveness Report 2001. Comparative Analysis of Innovation Performance*. Commission Staff, Working Paper, SEC (2004) 1475
- Eyal, G. – Szelényi, I. – Townsley, E. (1998) *Making Capitalism Without Capitalists*. London: Verso.
- Eyal, G. – Szelényi, I. – Townsley, E. (2003) *On Irony: An Invitation to Neoclassical Sociology*, Thesis 11, n.73 (May 2003), 1-37.
- Farkas, É – Makó, Cs. – Illéssy, M. – Csizmadia, P. (2012) *A magyar gazdaság integrációja és a szegmentált kapitalizmus elmélete*. In: Kovách Imre, Dupcsik Csaba, P Tóth Tamás, Takács Judit (szerk.) *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. 440 p., Budapest: Argumentum Kiadó, 2012. pp. 191-203.
- Gallie, D. (2013) *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: Topline Results from Rounds 2 and 5 of the European Social Survey*, London: Centre for Comparative Social Surveys
- Gallie, D. (2011) *Production Regimes, Employee Job and Skill Development*, published by the Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies at <http://www.llakes.org>
- Gallie, D. (2007) *Production regimes, employment regimes and the quality of work*. In: Gallie, D. (ed.). *Employment Regimes and the Quality of Work*, New York: Oxford University Press, (pp. 1–33).
- Gallie, D. – Zhou, Y. (2013) *Work Organisation and Employee Involvement in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Galunic, D. C. – Eisenhardt, K. M. (2001) *Architectural Innovation and Modular Corporate Forms*, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, 1229-1249.

- Glynn, M. A. (1996) Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligence to Innovation, *Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 4, pp. 1081-1111.
- Grabher, G. – Stark, D. (1996) A szervezett sokféleség evolúcióelmélet, hálózatelemzés és a posztzocialista átalakulás, *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évfolyam, 1996. szeptember, p. 745-769.
- Greskovits, B. (2010): *Evolving Patterns of Democratic Capitalism in Central-Eastern Europe*. Habilitation Theses. University of Debrecen, Faculty of Economics and Business Administration
- Grünnert, H. (ed.) (2008) „Good” and „Bad” External Labour Markets. Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, p. 105.
- Hage, G. (2000) Path dependencies of education systems and the division of labour within organizations: Formalizing the societal effects perspective, In: Maurice, M. – Sorge, A. (eds) *Embedding Organizations: Societal Analysis of Actors, Organizations*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Co.
- Hall, P. – Soskice, D. (eds.) (2001) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press
- Hannan, M. T. – Freeman, J. H. (1984) Structural Inertia and Organizational Change, *American Sociological Review*, Vol. 49, No. 2, pp. 149-164.
- Hannan, M. T. – Freeman, J. H. (1977) The Population Ecology of Organizations, *American Journal of Sociology*, Vol. 82, No. 5, pp. 929-963.
- Hauff, S. – Kirchner, S. (2014) Cross-national differences and trends in job quality. A literature review and research agenda. Diskussionspapiere des Schwerpunktes Unternehmensführung am Fachbereich BWL der Universität Hamburg.
- Havas, A. (2014) Mit mér(j)ünk? Az innováció értelmezései – szakpolitikai következmények. *Közgazdasági Szemle*, Vol. LXI, 2014. szeptember, pp. 1022-1059.
- Hedlund, G. (1994) A Model of Knowledge Management and the N-Form of Corporation, *Strategic Management Journal*, Vol. 15, pp. 73-90.
- Héthy, L. – Makó, Cs. (1981) A technika, a munkaszervezet és az ipari munka. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, p. 302.
- Hirschman, A. O. (2000) *Versengő nézetek a piaci társadalomról. És egyéb újkeletű írások*. Budapest: József Műhely Kiadó. p. 230.
- Holman, D. (2013) Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66 (4) 475-502.
- Husti, I. (2010) Az innovációmenedzsment elemei. Gödöllő: Szent István Egyetem, pp. 310.
- Katona, J. (2006) *Az innováció értelmezése a 2005. évben kiadott Oslo kézikönyv harmadik kiadása alapján*. Budapest: Magyar Innovációs Szövetség.
- Kleinknecht, A. – van Schaik, F. N. – Zhou, H. (2014) Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics*, No. 38., p. 1207-1219.
- Koike, K. – Inoki, T. (1990) *Skill Formation in Japan and South East Asia*, Tokyo: Tokyo University Press.
- Kornai, J. (1980) *A hiány*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

- Központi Statisztikai Hivatal (2014) Munkanélküliség, 2014. július–szeptember. Gyorstájékoztató a Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adataiból. Letölthető: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21409.pdf>, letöltés dátuma: 2014. november 3.
- Központi Statisztikai Hivatal (2010) Magyarország 1989-2009. A változások tükrében. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Lam, A. (2005) Organizational Innovation, In: Fagerberg, J. – Mowery, D. C. –Nelson, R.R. (eds.) *The Oxford Handbook of Innovation*, Oxford: Oxford University Press, pp. 115-147.
- Lane, D. (2006) The Development of Capitalism in Central and Eastern Europe, Paisley: University of Paisly - Paisly Conference Paper, p. 31.
- Lawrence, P. R. – Lorsch, J. W. (1967) Differentiation and Integration in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 12, No. 1, pp. 1-47.
- Lazonick, W. – West, J. (1998) Organizational Integration and Competitive Advantage. in: Dosi, et al. (eds.) *Technology, Organization, and Competitiveness*, Oxford: Oxford University Press.
- Leschke, J – Watt, A. (2008) *Job Quality in Europe*. Working Paper No. 2008.07. Brussels, ETUI-REHS Research Department.
- Losonci, D. I. (2014) Emberi erőforrás menedzsment gyakorlatok a lean termelési rendszerben – kapcsolat a termelésstratégiai célokkal. PhD-disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem, Gazdálkodástani Doktori Iskola.
- 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.
- Lundvall, B-A. (2004) *Why the New Economy is a Learning Economy*. DRUID Working Paper No 04-01.
- Makó, Cs. (1985) A taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig, Budapest: Akadémiai Kiadó, p. 237.
- Makó, Cs.– Illéssy, M. – Csizmadia, P. (2010) Az üzleti szolgáltatási szektor fejlődése és a szervezeti innovációk központi szerepe. In: Kapás, J. (szerk.) *Technológiai fejlődés és intézmények*. Debrecen: Debreceni Egyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kar, *Competitio* könyvek; 10., 123-144
- Makó, Cs. – Illéssy, M. – Csizmadia, P. (2008) A munkahelyi innovációk és a termelési paradigmaváltás kapcsolata. *Közgazdasági Szemle*, LV. évf., 2008. december, p. 1075–1093.
- Makó, Cs. – Illéssy, M. (2007) Economic Modernisation in Hungary: between Path Dependency and Path Creation, *Taiwan: Soochow Journal of Sociology* 21, pp. 90-122.
- Makó Csaba–Simonyi Ágnes (szerk.) (2003): *A munka és párbeszéd új paradigmái*. Budapest: Országos Munkaügyi Közalapítvány, Munkaügyi kutatások szakmai műhelye.
- Martin, R. (2008) Post-socialist segmented capitalism: The case of Hungary. Developing business systems theory. *Human Relations*, 61(11): 131-159.
- Maurice, M.. (1989). Méthode comparative et analyse sociétale: Les implications théoriques des comparaisons internationales. *Sociologie Du Travail*, 31(2), 175–191.

- Maurice, M. –Sorge. A. – Warner, M. (1980): Societal Differences in Organizing Manufacturing Units: A Comparison of France, West Germany, and Great Britain. In: *Organization Studies* 1(1).
- Mintzberg, H. (1979) *Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Muñoz de Bustillo, R.; Fernández-Macías, E.; Antón, J-I.; Esteve, F. (2011) *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Nelson, R. R. – Winter, S. G. (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Mass: Belknap Press.
- Nielsen, P. (2012) Capabilities for Innovation: The Nordic Model and Employee Participation, *Nordic Journal of Working Life*, Vol. 2., No. 4. pp. 2-37.
- Nielsen, P. (2006) *The Human Side of Innovation Systems* (Innovation, New Organization Forms and Competition Building in a Learning Perspective), Aalborg: Aalborg University Press, p. 189.
- Nielsen, P. – Lundvall, B-A. (2003) *Innovation, Learning Organizations and Industrial Relations*. DRUID Working Paper No 03-07
- Nonaka, I. (1994) A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation, *Organization Science*, Vol. 5, pp. 14-37.
- Nonaka, I. – Takeuchi, H. (1995) *The Knowledge Creating Company*, New York: Oxford University Press
- 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, p. 164.
- Perrow, C. (1970) *Organizational Analysis*, London: Tavistock.
- Piore, M. J. – Sabel, Ch. F. (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- 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)
- Pugh, D. S. – Hickson, D. J. – Hinings, C. R. (1969) The Context of Organization Structures, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14, pp. 47-61.
- Pyke, F. és Sengenberger, W. (eds.) (1992) *Industrial districts and local economic regeneration*, Genova: International Labour Office.
- Regini, M. (1995) Firms and Institutions: The Demand for Skills and their Social Production in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, ½., 191-202.o.
- Sapir, A. (2005) *Globalization and Reform of European Social Models*, Paper presented at the ECOFIN informal meeting of EU Finance Ministers and Central Bank Governors, Manchester, 9th September 2005
- Schienstock, R. (2004) *Embracing the Knowledge Economy, The Dynamic Transformation of the Finnish Innovation System*, Edward Elgar: Cheltenham.

- Schienstock, G. – Hamalainen, T. (2001): Transformation of the Finnish Innovation System. SITRA Reports Series 7, Helsinki.
- Schumpeter, J. (1980) *A gazdasági fejlődés elmélete*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Schumpeter, J. (1954) *History of Economic Analysis*. London: Allen & Unwin.
- Schumpeter, J. (1934) *The Theory of Economic Development*, Cambridge, MA.: Harvard University Press
- Senge, P. (1990) *The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organizations*, New York: Doubleday
- Smith, M.; Burchell, B.; Fagan, C.; O'Brien, C. (2008) Job quality in Europe. *Industrial Relations Journal*, Vol. 39, No. 6, pp. 586–603.
- Sorge, A. (2005) *The Global and the Local: Understanding the Dialectics of Business Systems*. Oxford: Oxford University Press.
- Sorge, A. – Streeck, W. (1988) Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective. In: Hyman, R. – Streeck, W. (eds.) *New Technology and Industrial Relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Soskice, D. – Hall, P. (eds.) (2001) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press
- Soskice, D. (2000) Explaining changes in institutional frameworks: Societal patterns of business coordination, In: Maurice, M. – Sorge, A. (eds) *Embedding Organizations: Societal Analysis of Actors, Organizations*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Co.
- Soskice, D. (1990) 'Wage Determination : The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries', *Oxford Review of Economic Policy*, 6, 4: 36-61
- Streeck, W. (2010) *E Pluribus Unum? Varieties and Commonalities of Capitalism*. MPIfG Discussion Paper 10/12, Cologne: Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung, p. 5..
- Streeck, W. (1997) German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive?, *New Political Economy*, 2/2, 237-256.o.
- Streeck, W. – Schmitter, P. (1991) From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interests in the Single European Market, *Politics and Society*, 19/2., 133-164.o.
- Szelényi, I. –Wilk, K. (2010) Institutional transformation in European post-communist regimes. In: Morgan, G. – Campbell, J. L. – Crouch, C. – Pedersen, O. K. – Whitley, R. (eds) *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, New York: Oxford University Press, pp. 565-585.
- Szelényi, I. (1996) A kritikai institucionalizmustól a kapitalizmusok összehasonlító elméletéig – a kelet-európai társadalomtudomány teljesítményét értékelve, esélyeit latolgatva (Levél Kovács János Mátyáshoz), *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évfolyam, 1996. július-augusztus, p. 699-703.
- Szunyogh, Zs. (2010) Az innováció mérésének módszertani kérdései, *Statistikai Szemle*, 88. évf. 5. szám, 2010. május
- Szűcs Jenő (1983) *Vázlat Európa három történelmi régiójáról*. Budapest: Magvető Kiadó.
- Tangian, A. (2009) Decent work: indexing European working conditions and imposing workplace tax, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 15, No. 3-4, pp. 527–56.

- Teece D. (1998) Capturing value from knowledge assets: the new economy, markets for know-how, and intangible assets, *California Management Review* 40 (3), pp. 55-79.
- Valeyre, A. – Lorenz, E. – Cartron, D. – Csizmadia, P. – Gollac, M. – Illéssy, M. – Makó, Cs. (2009a) Working Conditions in the European Union. Work Organisation. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities, 59 p.,
- Valeyre, A. – Lorenz, E. – Cartron, D. – Csizmadia, P. – Gollac, M. – Illéssy, M. – Makó, Cs. (2009b) Munkaszervezeti modellek Európában és az emberi erőgazdálkodás néhány jellemzője I.rész: Kísérlet a munkaszervezetek nemzetközi paradigmaterképének elkészítésére, *Vezetéstudomány*, Vol. 40., No. 10, p. 2-15.
- Valeyre, A. – Lorenz, E. – Cartron, D. – Csizmadia, P. – Gollac, M. – Illéssy, M. – Makó, Cs. (2009c) Munkaszervezeti modellek Európában és az emberi erőgazdálkodás néhány jellemzője II.rész: Kísérlet a munkaszervezetek nemzetközi paradigmaterképének elkészítésére, *Vezetéstudomány*, Vol. 40., No. 11, p. 37-51.
- 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). Monitor 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.
- Weber, M. (1947) *The Theory of Social and Economic Organization*, Glencoe, Ill: The Free Press.
- Whitley, R. (2006) Project-based firms: new organizational form or variations on a theme? *Industrial and Corporate Change*, February 2006, Vol. 15 No. 1, pp. 77-99.
- Whitley, R. (1999) *Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Change of Business Systems*, Oxford: Oxford University Press
- Womack, J. P. – Jones, D. T. – Roos, D. (1990) *The Machine that Changed the World*, New York: Rawson Associates.
- Woodman, R. W. – Sawyer, J. E. – Griffin, R. W. (1993) Toward a Theory of Organizational Creativity, *Academy of Management Review* Vol. 18, No. 2, pp. 293-321.
- Woodward, J. (1965) *Industrial Organization, Theory and Practice*, London: Oxford University Press.
- Zucker, L. G. (1987) Institutional Theories of Organizations, *Annual Review of Sociology*, Vol. 13, pp. 443-464.

2. sz. Melléklet: A munkaszervezetek megoszlásának aránya az Európai Unió 27 tagállamában országcsoportonként

Országcsoport		Munkaszervezet típusa	2000	2005	2010
Skandináv	Svédország	Tanuló	57	73,2	66,5
		Lean	18,9	14,5	19,7
		Taylori	9,3	6,2	7,3
		Hagyományos	14,7	6,2	6,4
	Finnország	Tanuló	44,1	40,9	43,8
		Lean	30,2	32,7	38,6
		Taylori	15,5	13,9	8,8
		Hagyományos	10,1	12,5	8,8
	Dánia	Tanuló	64,7	58,4	61,1
		Lean	18,9	29,8	23,2
		Taylori	10,7	5,0	6,1
		Hagyományos	5,7	6,9	9,6
Kontinentális	Németország	Tanuló	47,6	45,2	41,6
		Lean	16,1	19,1	25,8
		Taylori	16,6	16,2	15,5
		Hagyományos	19,7	19,4	17,0
	Hollandia	Tanuló	59,6	54,3	63,5
		Lean	20,5	22,9	13,8
		Taylori	8,3	11,4	9,6
		Hagyományos	11,6	11,4	13,1
	Ausztria	Tanuló	51,8	44,7	44,5
		Lean	24,7	25,3	30,4
		Taylori	13,5	20,3	14,7
		Hagyományos	9,9	9,7	10,4
	Luxemburg	Tanuló	41,6	49,3	34,7
		Lean	22,9	28,4	33,6
		Taylori	12,7	10,9	19,1
		Hagyományos	22,9	11,4	12,6
	Franciaország	Tanuló	38,0	43,4	30,6
		Lean	31,4	26,0	24,8
		Taylori	16,8	20,9	23,5
		Hagyományos	13,8	9,6	21,1
Belgium	Tanuló	44,9	48,4	42,6	
	Lean	18,4	25,1	29,2	
	Taylori	17,0	11,2	13,3	
	Hagyományos	19,7	15,2	14,9	
Angolszász	Egyesült Királyság	Tanuló	25,9	29,7	27,3
		Lean	40,9	34,1	37,8
		Taylori	19,0	19,4	20,5
		Hagyományos	14,2	16,9	14,5
	Írország	Tanuló	22,7	41,2	22,6

		Lean	32,9	27,7	37,4	
		Taylori	23,0	12,4	24,4	
		Hagyományos	21,4	18,7	15,6	
Mediterrán	Spanyolország	Tanuló	25,6	26,9	27,2	
		Lean	28,6	24,6	31,9	
		Taylori	28,3	22,9	21,1	
	Olaszország	Hagyományos	17,5	25,7	19,7	
		Tanuló	41,7	42,5	40,4	
		Lean	17,8	20,4	23,7	
	Portugália	Taylori	20,1	21	14,8	
		Hagyományos	20,4	16,1	21,1	
		Tanuló	23,8	26,7	35,2	
	Görögország	Lean	21,7	33,3	22,9	
		Taylori	30,7	26,0	26,7	
		Hagyományos	23,8	14,0	15,3	
	Balti államok	Észtország	Tanuló	23,3	25,7	23,4
			Lean	20,7	30,1	21,1
			Taylori	20,7	21,9	28,6
Hagyományos			35,3	22,4	26,9	
Lettország		Tanuló	40,5	36,0	38,4	
		Lean	38,6	40,9	39,6	
		Taylori	9,8	9,7	11,0	
		Hagyományos	11,0	13,4	11,0	
		Tanuló	29,8	28,5	44,0	
		Lean	27,1	38,33	32,4	
Litvánia		Taylori	14,9	15,6	10,0	
		Hagyományos	28,2	17,6	13,7	
	Tanuló	24,2	27,0	28,1		
	Lean	19,6	29,6	30,9		
Visegrádi országok	Csehország	Taylori	19,6	19,4	18,5	
		Hagyományos	36,6	24,0	22,5	
		Tanuló	39,3	30,4	28,6	
		Lean	26,2	28,3	27,8	
	Lengyelország	Taylori	22,3	25,9	27,4	
		Hagyományos	28,9	19,9	29,6	
		Tanuló	36,7	36,2	39,1	
		Lean	25,4	33,3	20,9	
	Magyarország	Taylori	14,2	15,0	19,6	
		Hagyományos	23,8	15,4	20,4	
		Tanuló	41,4	44,2	32,8	
		Lean	13,3	17,2	22,0	
	Szlovákia	Taylori	23,3	18,5	31,8	
		Hagyományos	22,0	20,1	13,4	
		Tanuló	24,2	32,8	28,7	
Lean		31,2	25,4	26,9		
		Taylori	28,1	25,8	25,1	
		Hagyományos	16,5	16,1	19,3	

Szlovénia	Szlovénia	Tanuló	45,0	42,7	42,2
		Lean	21,2	31,8	30,5
		Taylori	17,3	12,8	13,0
		Hagyományos	16,5	12,8	14,3
Dél-keleti országok	Románia	Tanuló	17,3	23,6	25,3
		Lean	39,1	40,1	38,8
		Taylori	30,2	25,7	19,6
		Hagyományos	13,4	10,5	16,4
	Bulgária	Tanuló	23,2	25,5	11,9
		Lean	25,6	28,7	31,0
		Taylori	22,3	25,9	27,4
		Hagyományos	28,9	19,9	29,6
Újonnan csatlakozott mediterrán	Málta	Tanuló	38,2	48,6	57,6
		Lean	40,9	35,6	29,7
		Taylori	7,3	8,2	3,6
		Hagyományos	13,6	7,5	9,1
	Ciprus	Tanuló	40,5	25,6	33,3
		Lean	20,6	30,1	20,6
		Taylori	15,9	14,7	22,4
		Hagyományos	23,0	29,5	23,7

Forrás: European Commission (2015), p. 185-187.