

Németh Viktória

A magyar munkakultúra

Magyarország gazdasága komoly problémákkal küzd - ezt az állítás senki számára nem kell különösebben elmagyarázni. Azon azonban már vita lehet, hogy a legfontosabb mérőszámok (GDP, államháztartási hiány, infláció) kedvezőtlen alakulása mögött milyen strukturális problémák húzódnak meg. A „kemény” strukturális tényezők mellett érdemes figyelmünket egy „puhább” tényezőre, a munkakultúrára fordítani. Ez a fogalom a munkaadók és a munkavállalók munkához való „hozzaállását”, együttműködési készségét, partnerkénti kapcsolatrendszerét (és persze még sok mást) foglalja magában. Magyarország sajnálatos módon a munkakultúra tekintetében sem éri el a nyugati demokráciák színvonalát, és emiatt országunk versenyképessége tartósan csökkenthet. Nagy valószínűséggel nem csak a „kemény” strukturális tényezőknek, de a „puha” munkakultúrának is változnia kell ahhoz, hogy a magyar gazdaság teljesítménye érdemben javuljon.

„*Magyar munkakultúra globális környezetben*” címmel végzett az IBM Hungary megbízásából az ISES alapítvány (Institute for Social and European Studies) 2008 augusztusa és 2009 januárja között egy kérdőíves felmérésen alapuló kutatást Magyarország 20 nagyvállalata körében, melyek között 19 multinacionális cég, a 20. pedig a Magyar Posta. A kutatók által megfogalmazott hipotézisek szerint a magyarok munkakultúrája nem olyan, amely megfelelné a multinacionális vállalatok igényeinek, ez pedig hosszabb távon szignifikánsan csökkentheti az országunkba áramló külföldi befektetéseket, ezáltal pedig Magyarország versenyképességére is hatással lesz.

A kutatás eredményeit május 8-án mutatták be egy konferencia keretében Budapesten. A kutatásban a munkavállalók és a munkaadók válaszai lapján időnként vegyes, esetleg egymásnak ellentmondó vélemények hangzottak el. A munkaadók sokkal pesszimistábbnak tündek és ezt azért is fontos figyelembe venni, mivel sokszor jelentős nemzetközi tapasztalattal és ez által széles összehasonlítási alappal rendelkező menedzsereket kérdeztek meg. Szerintük a magyarok nem kockázatvállalók, időnként motiválatlanok. A rövidtávú gondolkodás és a kreativitás hiánya jellemzi őket. A csapatmunka nem igazán nekik való, kommunikációs és egyéb kompetenciák hiányával küszködnek. A kommunikációs problémák

megléte mindenesetre bizonyítást nyert azáltal, hogy a munkavállalók ezzel szemben úgy gondolták, képességeiket nem kamatoztatják eléggé a munkahelyükön. Azaz ők kreatívnak érzik magukat, szeretnének tanulni, újítani és csapatban dolgozni, csak úgy érzik, erre nincs meg a lehetőségük a munkahelyükön.

Az alábbi felsorolás tartalmazza azokat a problémákat, amelyeket a kutatók megfogalmaztak a vezetői interjúk alapján:

- Nyelvtudás hiánya
- Nyilvános kulcskompetenciák alacsony szintje, szaktudás hiánya
- Rossz kommunikációs készségek; kultúrák közötti kommunikáció hiányából fakadó konfliktusok
- Nincs együttműködés, gyenge a csoportmunka, proaktivitás hiánya
- Zavaros önkép, önbizalomhiányon alapuló szélsőséges önértékelés
- Nincs egyéni felelősségvállalás, a magyar munkavállaló nem tanul a hibáiból, ismétlődő közösségi kudarcok
- Rugalmasság hiánya, változás elutasítása, tagadása, befelé fordulás
- Rövid távú gondolkodás, érdektelenség a munkahelyen
- Részfeladatokra koncentráció, „a többi nem az én dolgom” beállítottság
- Kreativitás hiánya, mindenki csak a saját konkrét feladatára koncentráció, passzív polgári kép

Mi lehet ezeknek a tulajdonságoknak a hátterében? A kutatók a szocialista rendszer örökségeit vélik felfedezni a sajátos magyar munkakultúra kialakulásában. A papíron létező teljes foglalkoztatottság miatt a teljesítményelv teljes hiánya jellemezte azt a rendszert. A szolidaritás sem alakult ki a társadalomban, az „aki nincs ellenünk, az velünk van” elvet követve mindenki a maga módján próbált boldogulni, olykor nem teljesen tisztességesen eljárva, így az országban a normaszegés lett a norma. A rövidtávú szemlélet uralkodott el az országban, a vállalat teljesítménye nem volt olyan fontos, mivel papíron minden rendben volt. Így nem alakult ki egyfajta lojalitás sem a munkavállalókban a munkahelyük iránt, hogy

valamely közös célért tevékenykednek, nem beszéltek meg a vezetőséggel a problémáikat, egyszerűen csak mindenki önérdekkövető magatartást folytatott. Emellett még jelentős szerepe lehet a mai napig inkább a lexikális tudásra hangsúlyt helyező oktatási rendszernek, melyben háttérbe szorulnak az olyan készségek fejlesztése, mint a vitakészség, prezentációs készség. A nyelvtanítás is inkább nyelvtanközpontú, nem a kommunikációra helyezi a hangsúlyt.

A kutatás igyekszik túllépni azon a közhelyen, hogy a multinacionális cégekkel szemben előnyben kell részesíteni a hazai vállalatokat. Éppen arról van szó, hogy a multinacionális cégeket „szervesíteni” kellene Magyarországon, amely például az oktatási intézményekkel való együttműködés megteremtését jelenthetné, hogy már az iskolapadban elkezdődjön a munkakultúra egyik alapelemének, a gazdasági-döntési kompetenciának a fejlesztése.

Tagadhatatlan azonban, hogy a konferencián számos kétség is megfogalmazódott. Egyrészt a magyar munkavállalók jelentős része nem multinacionális cégnél dolgozik, sokan esetleg nem is szeretnének. A lojalitás a cég iránt nem feltétlenül munkakultúra kérdése, mert az anyagi és egyéb megbecsültség is fontos lehet a munkavállalók számára. A kutatás főleg a vezetők véleményén alapult, de azt nem vette figyelembe, hogy az anyagi bizonytalanságnak milyen szerepe lehet abban, hogy ki milyen munkát vállal el és mennyire hajlandó véleményt mondani és önállóan kezdeményezni a cégénél. Magyarországon tehát az alkalmazottak érdekérvényesítő képessége igencsak elmaradhat a multinacionális vállalatok anyaországbelijétől, így ez is hatással lehet a viselkedésükre.

Másrészt a problémák megoldását nehezíti az is, hogy nincs megfelelő együttműködés az egyes döntéshozó szervek, minisztériumok között, különösen az Oktatási és Kulturális valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztérium esetében lenne ez fontos, mivel a megoldandó feladatok átfogóak és több területet is érintenek. Magyarország szempontjából ez azért is kiemelt fontosságú, mivel a munkaerő és munkakultúra fejlesztése, javítása nem igényel nagy befektetést, és általa az egész gazdaság teljesítőképessége javulhat. Inkább szemléletváltozást, változásra való hajlandóságot és megfelelően átgondolt és kidolgozott stratégiát igényelne. Egy hozzánk hasonló helyzetben lévő ország számára ez a kitörés egyik lehetőségét adhatja.

Végül arról, hogy a kutatók az egyik fő versenyképességi faktorként a *rendezett*

társadalmi viszonyokat jelölték meg. Dahrendorf ismert „bonmot”-ja szerint a politikai rendszerváltáshoz elég 6 hónap, a gazdaságihoz 6 év, de a demokratikus politikai kultúra kialakulása 60 évet vesz igénybe. A munkakultúra nyilvánvalóan nem változhat meg a politikai rendszerváltás 6 hónapjában, de a gazdasági 6 évében sem. A 60 év viszont talán lerövidíthető, már csak azért is, már a rendszerváltás 20. évében – legalábbis elméletben - pontosan tudjuk, mit kellene tenni.