

Jó gyakorlatok Izraelből

Etnikai kisebbségek és magasan képzett bevándorlók munkaerőpiaci integrációja és vállalkozásindítási ösztönzőik

A szerzők célja, hogy tanulmányútjaikon készített mélyinterjúk lefolytatása és szekunder kutatásuk során végzett információfeldolgozásukat követően jó gyakorlatokként bemutassák azon izraeli állami és civil programokat, amelyek kihívásokkal küzdő társadalmi csoportok munkaerőpiaci integrációját és önfoglalkoztatóvá válását segítik. Ma világszerte sokak számára Izrael hallatán a startup nemzet, az innováció és kutatás-fejlesztés, a kockázati-tőkebefektetések fellelője és a kiemelkedő kutatók és kutatóhelyek hazája jut eszébe. Ez nem mindig volt így, a változás pedig tudatos munka eredménye – egyrészt a gazdasági szerkezet valódi sikereinek, másrészt pedig irányított pozicionálásnak, országmárka tevékenységnek köszönhető. Jelen tanulmányban a szerzők olyan programokat és eredményeket mutatnak be, amelyek legalább annyira hozzájárulnak a pozitív országimázsához, mint a gazdasági és társadalmi célok eléréséhez; jelesen: ortodox „haredi” zsidók, izraeli arab és etióp kisebbségek és az „alijázott” új bevándorlók integrációja a társadalomba a munkaerőpiacon és a „high-tech” iparág tudásmenedzsment módszerein keresztül. A tanulságok összegzését követően a szerzők szakpolitikai ajánlások formájában javaslatot tesznek hazai megvalósíthatóságú kezdeményezésekre. Kulcsszavak: munkaerőpiaci integráció; önfoglalkoztatóvá válás; izraeli példák; regionális fejlesztési irányok

1. Háttér

1.1. Társadalomföldrajzi tényezők

Ahhoz, hogy megértsük, merre tart Izrael, és mit szeretne, hogy gondoljon róla a világ, elengedhetetlen legalább röviden áttekintenünk főbb adottságait. Államformája köztársaság, államfője *Reuven Rivlin*, a tanulmány megírásakor éppen megismételt választásokat követő kormányalakítási tárgyalások zajlanak. Területe 20 770 négyzetkilométer, azaz megközelítőleg Magyarország területének 22 százaléka. Gyakran ismételt kérdés Izrael kapcsán, hogy valójában Európához vagy Ázsiához tartozik-e az ország? Nos, természetföldrajzi értelemben Izrael Ázsia területén fekszik, azonban kultúrája, jogi- gazdasági berendezkedése alapján igen erős szálak fűzik Európához is.

1.1.1. Népeség, bevándorlás

Társadalomföldrajzi nézőpontból a hovatartozás megítélése még ennél is bonyolultabb, el- lentmondásos kérdés. Népesége az elmúlt hetvenegy év leforgása alatt másfél milliőről kilencmillióra nőtt, és továbbra is folyamatosan növekszik, aminek egyik fő oka a folyama- tos bevándorlás. Az 1948-ban elfogadott visszatérési törvény értelmében az a személy jogosult „alijázni”, azaz Izraelbe bevándorolni, akinek legalább egy nagyszülője zsidó származású. A bevándorlást a XX. század eleje óta koordináló Zsidó Ügynökség legfrissebb statisztikái szerint 2018-ban 30.124 személy vándorolt be Izraelbe, 2 százalékkal többen, mint 2017-ben. Többségük a volt Szovjetunió területéről (különösen Oroszországból, Ukraj- nából, Fehéroroszországból), Franciaországból és az Amerikai Egyesült Államokból érke- ztek. Magyarországról -ban mindösszesen 43-an döntöttek 2018-ban az alijázás mellett.

Az állam lakosságának 74,1 százalékát kitevő zsidóság valóban a világ minden tájáról érkezett: a kelet-európai haszidok mellett jelentős arányban képviseltetik magukat a közel-

keleti szefárd vagy mizrahi zsidók, így például Marokkóból és Jemenből is érkeztek jelentős közösségek, illetve az újvilági diaszpórából is jelentős a migráció. A közvélemény számára kevésbé ismert a több mint 130 ezer főt számláló, fekete bőrű etióp zsidó közösség, akik többsége 1984 és 1991 között került a Mózes és a Salamon hadműveletek révén betelepítésre.

Az ország arculatát befolyásolja még fiatal jellege: a fertilitási ráta a fejlett országok közül Izraelben a legmagasabb: 3,1, azaz egy nő élete során átlagosan 3,1 gyermeket hoz a világra.

1.1.2. Vallás

Az izraeli zsidóság nem alkot homogén népeiséget. Egyrészt a bevándorlók magukkal hozták korábbi otthonuk kulturális örökségét, másrészt a zsidó lakosság vallását tekintve sem egységes. A legfrissebb 2017-ben készült felmérés szerint az izraeli zsidóság 44 százaléka nem gyakorolja a vallását, 24 százalék mérsékeltén vallásos, 23 százalék konzervatív vallásos, míg 9 százalék ultraortodox. Ezek a csoportok területileg sem homogén megoszlásúak.

A zsidók mellett meghatározó a lakosság 20,8 százalékát kitevő arabok jelenléte, akik számos nagyvárosban (például Jeruzsálem, Haifa) jelentős számban élnek, illetve az országban számos arab dominanciájú település is található (például Názáret, Tira, Kafr Quasem). Az arabok többsége szunnita, de síiták és keresztények is nagy számban élnek az országban. A lakosság 4,5 százalékát teszik ki az egyéb közösségek: a drúzok, nem arab keresztények, beduinok. Az országban hozzávetőleg 100 ezer, többségében Afrikából érkezett illegális bevándorló, illetve 80 ezer lelket számláló – legálisan itt tartózkodó – döntően vallását gyakorló katolikus keresztény filippínó vendégmunkás él.

1.1.3. Oktatás

Izrael felsőoktatása magas színvonalú, illetve a bevándorlók többsége is magas képzettséggel rendelkezik. Ennek köszönhetően, illetve az ország geológiai és ökonómiai sajátosságai miatt a technológia és gazdasági fejlődés komoly ütemben halad. Az ország 2010-től OECD-taggá vált. A világon a második a startup cégek számában, az USA után. Az Egyesült Államok és Kína után Izrael rendelkezik a harmadik legnagyobb számú NASDAQ-on¹ jegyzett társasággal. A magasan képzett munkaerő alkalmazásának arányát tekintve Izrael a negyedik helyet foglalja el a világranglistán. Izrael innovációs nagyhatalom, ebben az országban található számos vezető vállalkozás fejlesztő központja, 2016-ban a teljes GDP 4,5 százalékát fordította az ország K+F kiadásokra. A kutatók számában a legfrissebb elérhető adat 2016-ból származik - ezer munkavállalóra 17.4 kutatásfejlesztési területen dolgozó jutott, amely arányszámmal magasan az első lett az OECD országok között. Magyarország esetében ugyanabban az évben a mutató 5.9 volt, de az EU28 átlaga is jelentősen elmaradt 7.4 értékkel.

1.2. Gazdaságföldrajzi tényezők

1.2.1. Mezőgazdaság és állattenyésztés

Izraelben szinte minden ágazat termelékenységét és fejlődését átjárja, és előre mozdítja az innováció, a tudomány és technológia. Bár természeti adottságai nem kifejezetten kedvezők, Izraelt az egyik legfejlettebb országnak tartják a Közel-Keleten gazdasági és ipari tekintetben. Annak ellenére, hogy az ország területének mindössze egyötöde művelhető, az állam szinte teljesen önellátóvá vált: marhahúsból és gabonából szorulnak jelentősebb

¹ National Association of Securities Dealers Automated Quotations (NASDAQ): a második legnagyobb elektronikus részvénykereskedelmi rendszer az Egyesült Államokban és a világban piaci kapitalizációja és kereskedelmének volumene alapján.

importra, míg a Na'an Kibucban kifejlesztett csepegtetési öntözési technológiának köszönhetően zöldség- és gyümölcsexportjuk jelentős. Kiemelésre méltó a baromfi-ágazat, illetve a világelső tejhozamot produkáló tejipar.

1.2.2. Ásványkincsek és természeti erőforrások

Izrael ásványkincsekben szegény ország. Foszfátot, kálisót, kősót és magnézium-bromidot termelnek ki területén. Nagy mennyiségű nyersanyag és energiahordozó behozatalra szorul. Az iparon belül a gyémántcsiszolás képvisel jelentős volument. A csapadékszegény éghajlat következtében a nagy mennyiségű lakossági, ipari és mezőgazdasági édesvíz felhasználás fedezésére újszerű megoldások segítségét kellett igénybe venniük. A keletkezett szennyvíz 86%-át újrahasznosítják, főként mezőgazdasági öntözésre. Izrael a természetes édesvíz források igénybevétele mellett a tengervíz sótlanítása révén jut édesvízhez. Jelenleg öt sótlanító üzem működik, a „Sorek” elnevezésű, Tel-Aviv közelében található létesítmény a legnagyobb kapacitású vízsótlanító telep a világon, évente 151,4 milliárd literes teljesítményével. Ezen üzemek segítségével sikerült elérni, hogy a vízhiánnyal küzdő ország ivóvíz exportórré váljon: kereskedelmi kapcsolatok keretében Jordánia számára értékesítenek vezetékes ivóvizet. Jelentős értéket képvisel a napsütés, átlagosan Tel-Aviv esetében 320 tisztán napsütéses napot számolhatunk egy évben, 583 mm, szinte kizárólag a téli hónapokban lehulló csapadékkal.

2. Munkaerőpiaci integrációs programok

2.1. Külföldi vállalkozók és magasan képzett munkavállalók – innovációs vízum

Izraelben – az alijázás lehetőségét leszámítva – hagyományosan nehéz munkavállalói engedélyt és vízumot kapni. A high-tech ipar nagyvállalatai a startup ökoszisztéma fejlődését ugyanakkor egyre inkább akadályozzák felszívó erejükkel, így változnak a trendek ezen a téren. Az ország munkaerőpiacának folyamatos bővülésre van szüksége, elsősorban nagy szakértelemmel és magas képzettséggel rendelkező fiatalokra. Az elmúlt időszak egyik legjelentősebb eseménye az ún. innovációs vízum pilot programként történő bevezetése volt. Az innovációs vízum célja, hogy lehetővé tegye külföldi vállalkozók számára, hogy innovatív technológiai projektjeiket izraeli cég indításával dolgozzák ki, így megkapják a munkavállalási engedélyt. Az „Innovation Visa” pilot program részeként a pozitív elbírálásban részesült pályázók először 24 hónapig tartózkodhatnak Izraelben. Ez idő alatt ötleteik kifejlesztésében a Tnufa Program támogatására pályázhatnak. Később, ha a projektjük céggé fejlődik, kérelmet nyújthatnak be az Innovation Authority támogatásához, és miután megkapták a jóváhagyást, a vállalatnál való munkavégzésre további 5 évig jogosultak.

2.2. Alijázott bevándorlók – Gvahim program

Juan Taifeld a „Gvahim” elnevezésű program ügyvezető igazgatója és a stratégiai fejlesztésért és kormányzati kapcsolatokért felelős igazgató, Lea Elbaze a szerzőkkel folytatott beszélgetésük során elmondták, hogy az országba érkező magasan képzett, frissen alijázott zsidó bevándorlók könnyen elvesznek a bürokrácia útvesztőjében és komoly problémát okoz számukra a nyelvismeret és kapcsolatok hiánya a munkaerőpiaci integrációs folyamat során. Az „olim” – új bevándorló és visszatérő állampolgároknak ezért egy „soft landing-et”, azaz puha landolást elősegítő programot alakítottak ki és fejlesztenek folyamatosan. Alapvetően két célt szolgál – a szakmai tudásnak, végzettségnek és képességeknek megfelelő munkahely megtalálását, továbbá az önfoglalkoztatóvá, különösen a startup vállalkozóvá válást.

Eddig több mint 3000 fő vett részt a Gvahim komplex képzési programjain, a jelentkezők átlagos életkora 32 év, több mint 60 országból vándoroltak be Izraelbe és mindegyikük rendelkezik felsőoktatási képesítéssel, diplomával vagy főiskolai oklevéllel.

A „Karrier Centrum” egy hónapos képzést nyújt, továbbá mentorokat rendel az országba újonnan érkezett magasan képzett álláskeresőkhöz, ezen felül több, mint ezer vállalatnak képes becsatornázni önéletrajzukat, és segíti a jelentkezőket a pályázati, felvételi folyamatban. Egy éves periódus alatt 91 százalékos a sikerességi ráta, azaz megfelelő pozíció betöltése. Tel-Avivban (2006) és Jeruzsálemben (2015) is nyitott a Gvahim karrier irodát. Alapítása óta 2600 főt vontak be a programba és 300-nál több mentorral dolgoznak.

„The Hive” elnevezésű vállalkozói akcelerátor Ashdod városában található és a helyi önkormányzattal együttműködésben került létrehozásra 2011-ben. Startup vállalkozás indítását tervező olim-oknak nyújt öt hónapos képzési programot. Ez idáig több mint 120 induló innovatív vállalkozás és 250 munkahely jött létre a platform támogatásával, amelyek 20 millió dollárt meghaladó tőkét vontak be vállalkozásaikba.

A „The Nest” kis-és középvállalkozások (kkv-k) akcelerátora szintén a Gvahim ökoszisztémájába tartozik. 2016-ban hozták létre és a „low-tech”, azaz a hagyományos iparágakban megfogant üzleti ötletek megvalósítását segíti. Létrehozása óta 30 cég elindulásában vállalt szerepet, amelyek 83 százaléka továbbra is aktív, azaz túlélte a kezdeti nehézségeket és bizonyította piacképességét.

Az „Olim Medical” a kritikus szintet elérő izraeli orvoshiányt igyekszik enyhíteni azáltal, hogy még a bevándorlás előtt ösztönző, és azt követően intenzív támogató programként elősegíti az egészségügyi rendszerbe történő mielőbbi és sikeres beilleszkedést. Diplomaelismerési és álláskeresői szolgáltatások, mentorálás, csoportos műhelymunkák és számos más eszköz 2016-os elindítása után 110 orvos bevándorlását eredményezte, amellyel több mint 14 millió dollár képzési költséget spóroltak meg Izrael államnak.

A „Tech Heights” a 2292. számú kormányhatározat eredményeként született 2017-ben. Célja, hogy kezelje a csúcstechnológiai iparágakban kialakult jelentős mérnökhányt. 28 országból 191 bevont résztvevővel és 88 százalékos sikerességi aránnyal dolgozott a program, közel 60 munkaerőpiaci integrációt segítő mentor és 106 számos nyitott pozíciót kínáló vállalat része a kezdeményezésnek. Webinar előadásokat, önéletrajz és interjú-tanácsadásokat, és több más releváns szolgáltatást nyújtanak.

Az „Aliyah Prep” egy internetes alapú, online program, amely az alijázást, azaz a bevándorlást tervezők körében – különösen a magas képzettségű szakembereket – hirdet meg különböző modulokat. Munkaerőpiaci helyzetképpel, személyre szabott szolgáltatásokkal és kapcsolati tőkével igyekeznek vonzóvá tenni a zsidó otthonba való hazatérést és bekapcsolódást annak munkaerőpiacába.

2.3. Izraeli arabok – Hybrid – Názáreti Inkubátor és Akcelerátor

Az izraeli csúcstechnológiai ágazatban ötezer-hatszáz arab mérnök dolgozik ma. A high-tech szcéna százhuszezer fős foglalkoztatotti számához képest ez alacsony és távol van az arab lakosság 20 százalékos arányához képest. Mivel az ország exportjának 42.3 százalékát a magas hozzáadott értékű vállalatok állítják elő, és a mérnökök, programozók körében munkaerőhiány tapasztalható, a gazdasági megfontolás is arra készíti a döntéshozókat, hogy az arab kisebbség integrációjának eszközeül használják fel az ágazatot.

A „The Hybrid” küldetése, hogy korai fázisú, izraeli arabok által indított startup vállalkozások fejlődését segítse. Minden évben nyolc projektet fogadnak be intenzív akcelerátor programjukba, és igyekeznek olyan érettségi fázist elérni a lehető legrövidebb időn belül, hogy a kockázati tőke befektetők érdeklődését is elérjék. Az elsődleges kritérium, hogy az

alapítók között legalább egy arab származású személy legyen. A programban való részvételnek nincsen költsége, a non-profit szervezet továbbá nem szerez tulajdonrészt. Fenntartói a Gazdasági Minisztérium és háttérintézménye, a Kis-és Középvállalkozások Fejlesztési Ügynöksége, a hadsereg 8200-as elitalakulatának alumni szervezete. A szakmai támogatók és vállalkozói mentorok között olyan globális cégek izraeli leányvállalatának vezetői is megtalálhatóak, mint Dell-EMC és az SAP, a Microsoft – továbbá a Hapoalim kereskedelmi bank, az OurCrowd. Ugyan nem a Hybrid az egyetlen olyan program Izraelben, amely az arab kisebbség társadalmi és gazdasági integrációját a startup ökoszisztémába történő betagozáson keresztül képzei el – azonban kétségkívül az egyik legismertebb, az országban és azon kívül is.

2.4. Etióp közösség

Az etióp kisebbség jelentősen alulreprezentált a csúcstechnológiai iparágban, amelynek különböző társadalmi, gazdasági, képzettségbeli és diszkriminációs okai vannak. A „Tech-Career” elnevezésű civil szervezet izraeli etiópok által, és értük került megalapításra, a U.S. – Middle East Partnership Initiative anyagi támogatásával. Célkitűzése, hogy a közösség tagjainak vonzó karrierutat biztosítson a high-tech szcénában egy átfogó modell és komplex képzési program által. 2002-ben Lod városában indult a kezdeményezés és az elmúlt 17 évben több mint 700 hallgatója volt, akik közül 550 fő végezte el sikeresen a kurzusokat, kapott nemzetközileg elismert oklevelet és később olyan technológiai vállalatok egyikének munkatársa lett, mint például az IBM, Wix, Oracle, AT&T, Intel, vagy az Amdocs.

A Tech-Career 5 lépéses programja a kötelező sorkatonai szolgálat után (főszabály szerint férfiaknak 2-3 év, nőknek 1-2 év – életkor és más jellemzők függvénye) 10 hónapos szakmai képzést; nemzetközileg elismert oklevelet kiállító vizsgalehetőséget; karrierfejlesztési programot; megfelelő pozíciókban történő elhelyezést, és későbbi önkéntesként történő bekapcsolódás lehetőségét kínálja. Azaz a programban sikereket elért mentoráltak később önmaguk is visszaadhatnak a közösségnek, mentorokká válhatnak. A rendkívül intenzív képzések reggel 8 és délután 5 óra között kerülnek megtartásra, a hallgatók ezeket követően találkoznak mentoraikkal és vesznek részt további kapcsolatépítést segítő eseményeken. Az egész ország területéről érkeznek hallgatók, akik kollégiumban laknak, és távol családi és más kötelességeiktől kizárólag a tanulmányaikra tudnak fókuszálni. 2019-ben egy rövidebb képzési programot is elindított a szervezet, amely egyfajta vállalati tudásmentedzsment eszközként Check Point Software, a Facebook, a Palo Alto Networks és az eBay számára készít fel és választ ki gyakornokokat és junior szakembereket.

Izraeli vállalatok továbbá különleges lehetőséget ismertek fel az etióp közösségekben – Afrika feltörekvő piacaira való könnyebb belépési lehetőséget. Az Izraelbe vándorolt etiópok kulturális, nyelvi, és piacismeretükkel jelentősen megkönnyíthetik nem csak a 120 milliós etióp piac, hanem az egész afrikai kontinensre való belépési lehetőséget.

2.5. Ultraortodox zsidók – KamaTech

Az ultraortodoxok körében jellemzően magas a munkanélküliségi ráta, körükben gyakoribb a szegénység és alacsony a hozzájárulásuk a társadalom gazdasági javainak előállításához. Utóbbi nagyfokú elégedetlenséget vált ki a szekuláris és részben a mérsékelt vallásos többségi társadalomban. Az ellentét valós és gyakran hangot is adnak neki utcai tüntetések formájában, illetve a Knesset-ben és más demokratikus politikai platformokon. Az ún. hárediek (jelentése: jámborak) az államalapításkor rendkívül kevesen voltak, a náci népirítás kelet-európai közösségeiket súlyosan érintette. A fiatal szekuláris állam első miniszterelnöke, Ben Gurion megállapodott a vallási vezetőkkel a kötelező sorkatonaság alól mentesség és fejlődésük biztosításában. Az 1948. óta eltelt több, mint 70 évben azonban a

hárediek közössége a magas fertilitás révén rendkívüli ütemben gyarapodott, így már minden évben nem néhány száz embert, hanem tízezreket érint a katonai szolgálat alóli mentesség, ráadásul a közösség férfi tagjai közül legtöbben az életüket munkavállalás helyett a Tóra és a Talmud tanításainak szentelik, ezért a nemzetgazdasághoz sem járulnak hozzá.

A KamaTech program harminc vezető csúcstechnológiai vállalat együttműködéséből jött létre, köztük olyan óriási multikkal, mint a Google, CitiBank, Intel, Microsoft, Checkpoint, Cisco, vagy IBM. Az Izraeli Kormány is csatlakozott a kezdeményezéshez és nemzeti szintre emelte azt, bevonta legnagyobb kutatóegyetemeit, így a Technion-t és a Jeruzsálemi Héber Egyetemet, továbbá ún. „joint venture-t” hozott létre az alapítókcal és anyagilag is befektet a programba. A három pillérből álló program kellően ambiciózus célkitűzéseit tekintve – 150 főt elitképző program keretében, 1000 főt pedig mentorokkal, rendezvények megtartásával és egyéb eszközökkel kívánnak integrálni és a high-tech ipar aktív tagjaivá tenni. A résztvevő technológiai nagyvállalatok valódi kihívása a munkaerőhiány, ezt jelzi az innovációs vízum és megannyi kezdeményezés. Ez önmagában még nem záloga az ultraortodoxokat startup vállalkozókká, programozókká, mérnökökké és üzletfejlesztőkké varázsló program sikerének.

2.6. Városmárkázás és kreatív, magasan képzett lakosság kapcsolata

Az izraeli nemzetközi megítélés alakulásában erőteljesen jelen van a „Tel Aviv – Nonstop City” városmárka is. Az Önkormányzat önmeghatározása szerint a város víziójának kiterjesztése jelenik meg benne – a globálisan leginkább meghatározó húsz metropolisz közé pozicionálják magukat. A munkaerővonzásért és megtartásért folytatott versenynek egy fajsúlyos eleme a helyi élettér, a város, amely tudatos képet alkot magáról. A kommunikációs panelek és stratégiák elkészítése mellett valóban programokban és projektekben gazdag, öt fontos érték – pluralizmus, nyitottság, szabadság, innováció, városi kreatív energia – mentén megtervezett professzionális márképítést folytatnak. Egy márka alatt egyesítenek öt – nevezzük úgy, almárkát, amelyek önállóan is megjelennek számos kommunikációs anyagban és kampányban. Ezek a „Yafói óváros, az Első Héber Város, a Fehér Város, a Tel Aviv Gay Vibe és a Startup City.

A Tel-Aviv Global önkormányzati non-profit cég, 2010-ben megfogalmazott kezdeményezés végrehajtója. Legfontosabb célkitűzése Tel-Aviv-Yafo város pozicionálása, mint nemzetközi üzleti központ, amely az innovációra specializálódott. Tevékenysége szerteágazó – rendezvényszervezés, online és offline promóciós kampányok lebonyolítása, okosváros-projektek végrehajtása, szakpolitikai feladatok ellátása. Innovációs területen egy Libary, azaz könyvtár elnevezésű vállalkozói inkubátort is fenntart, amelyben a startup cégek a piaci díjszabásnál jóval kedvezőbbben bérelhetnek munkaállomást és vehetnek részt szakmai és közösségi eseményeken. Szervezetük külföldi szakértői és vállalati küldöttségeket fogad. A Tel Aviv Global egyben turizmusmarketing cég is, a gazdaságfejlesztést és a beutazó turisták számának növelését összetetten kezeli, a szabadidős célú látogatók igényeinek kielégítésén túl törekedve arra, hogy a kreatív gazdaságban legnagyobb hozzáadott értéket ígérő potenciális bevándorlók figyelmét is felkeltésék.

3. Jó gyakorlatok Magyarországon

Nem kérdéses, hogy pionír kezdeményezések és úttörő programok elindításával munkaerőpiacunk és gazdaságunk számára jelentős humánkapacitások kiaknázására nyílnak lehetőségek. Hazánkban is elindult több, adott társadalmi csoportokra fókuszáló innovatív munkaerőpiaci és vállalkozásfejlesztési program. Ilyenek a lent bemutatott Gyere Haza Fital kezdeményezések, számos női karrier- és vállalkozói közösség létesült, továbbá ún. „tech for good”, azaz társadalmi értékek szolgálatában álló technológia alapú üzleti ötletek

igyekeznek megoldást találni a fogyatékkal élők mindennapi nehézségeinek enyhítésére. Még a frissen alakult közérdekű nyugdíjas szövetkezetek is az innovatív, magas hozzáadott értékű iparágak irányába nyitnak – az informatikai szaktudással rendelkező nyugdíjas szakembereket szeretnék visszahozni az aktív munkaerőpiacra az ITSeniors kezdeményezés keretében.

Az elmúlt években kormányzati oldalról a nők, a kisgyermeket nevelők, az idősek, a munkanélküliek, a fogyatékkal élők, a romák – és a legtöbb, a munka világában alulreprezentált társadalmi csoport számára komplex programokkal, ösztönzőkkel, adókedvezményekkel könnyítették meg a belépést. Az ösztönzők fenntartására és továbbfejlesztésükre minden eddiginél nagyobb szükség van, miután a munkanélküliségi ráta tartósan 4 százalék alatti értékeket vesz fel – 2019. május – június között a KSH-adatai szerint a 15-64 éves népességen belül 3,4 százalékot. A foglalkoztatási ráta ugyanezen időszakban és korcsoportban 70,1 százalék. A gazdaság bővül, és munkaerőhiány állapotáról számolhatunk be a statisztikák alapján a legtöbb szektorban. A bruttó hazai termék (GDP) volumenváltozása az előző év azonos időszakához képest 2019 második negyedévében 4,9 százalék és az elmúlt időszakban is jellemzően 5 százalék körül alakult. Az üres álláshelyek száma 2019 második negyedévében megközelíti a 80 ezret (79,684, versenyszféra: 55,103; költségvetés: 21,187). A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása 2019. május – július között 72,6 százalék, nemenként a férfiak körében 79,9 százalék, a nők esetében 65,3 százalék.

Az alábbiakban azokat a civil és kormányzati kezdeményezéseket mutatjuk be, amelyeket izraeli tapasztalataink alapján érdemes fenntartani és továbbfejleszteni. Terjedelmi korlátok miatt minden hazai programra kiterjedő kutatást és betekintést nem áll módunkban nyújtani, azonban bízunk benne, hogy a kiragadott példák hasznosak lehetnek a foglalkoztatás ügye iránt elkötelezett kutatóknak és döntéshozóknak.

3.1. Gyere Haza Alapítvány és Gyere Haza Fiatal Program

Önkéntesek bevonásával és szakértői hálózat kiépítésével a munkaerőpiaci integrációt és vállalkozásindítást segítette a Gyere Haza Alapítvány. Fő céljuk a már fentebb is említett „soft landing”, azaz puha földet érés előkészítése volt. Széleskörű, személyes tanácsadási szolgáltatást nyújtottak – így önéletrajzírási javaslatokat, állásinterjú felkészítést, társadalombiztosítási és egyéb állami ellátórendszerekben történő eligazodást.

Az Alapítványtól függetlenül jött létre a kormányzati kezdeményezés, a Gyere Haza Fiatal program, amely 2015-2017 között 105 magyar hazatérni vágyó fiatalnak nyújtott támogatást. A 100 millió forint keretösszeg elkülönítésével megvalósuló program célja az volt, hogy lakhatási, letelepedési támogatással és megfelelő munkahely biztosításával segítse az Angliában dolgozó magyar fiatalok hazatérését. Az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. (OFA) által 2016 júniusában közölt adatok alapján 5000 fő regisztrált a program honlapján, 381 csatlakozott a programhoz, 105-en kaptak állást a 134 partnercég által meghirdetett álláshelyekre pályázva. A partnercégek összesen 2140 állásajánlatot hirdettek meg a program keretében.

Az Alapítvány és az attól független OFA program már megalakításuktól kezdődően a politikai ellenzék ösztözübe került. Jelen tanulmánynak nem célja azt vizsgálni, hogy miért nem tudott kibontakozni a program, viszont a statisztikát szigorúan szemlélve sem mondhatjuk, hogy rosszak a program eredményességei arányszámai, vagy az egy fő hazatérésére fordított összegek: „egy átlagos támogatott 50.710 Ft munkahely-keresési, 1.086.546 Ft lakhatási és 450.809 Ft mobilitási támogatást kapott.” (index.hu, 2016)

3.2. *Startup Campus London vállalkozói inkubáció és képzés*

A Startup Campus London program alapvetően arra a felismerésre építve jött létre, miszerint a brit fővárosban élő magyarok amennyiben haza kívánnak térni, a vállalkozásindítás területén több pozitív helyzeti előnnyel rendelkeznek, és támogatói, illetve kedvezményezett oldalról egyaránt kölcsönösen hasznos egy komplex programba történő integrálásuk. Ilyen előnyök az anyanyelvi környezetben megszerzett angoltudás, nemzetközi piacismeret és kapcsolati hálózat. A Startup Campus London ingyenes vállalkozói képzés, a „Londonban a magyar tehetségekért program” keretén belül hívták életre 2016-ban. Keretében a 4 hetes tanfolyamot sikeresen elvégző innovatív ötlettel rendelkező csapatok 9 millió forintos befektetést kaphatnak az 50 millió forint európai uniós és saját forrás gazdálkodó állami Hiventures Kockázati Tőkealap-kezelőtől. Fontos feltétel, hogy a program keretében támogatott startup vállalkozásban legalább az alapítók egyike magyar állampolgár legyen.

3.3. *ROMABIZ program*

A roma lakosság még vállalkozói programok és érdekképviseleti szervezetek, üzleti körök, csoportosulások terén is gyengén szerepel. Ugyan már 2003-ban R-program néven útjára indította az akkor gazdasági tárca a roma vállalkozásfejlesztési programot, a hagyományos iparágak körében sem tudunk jelentős, látható eredményekről. Ugyanakkor már 15 évvel ezelőtt is 40-60 ezer olyan vállalkozásról számolt be a Delphoi Consulting társadalomkutató szervezet, amelynek tulajdonosai vagy vezetői roma származású emberek. A kutatás szerint a döntően a kereskedelem, vendéglátás és az építőiparban, emellett a feldolgozóiparban és a mezőgazdaságban tevékenykedő nagyrészt mikrovállalkozások alacsony sikerességi mutatókkal működnek. Alapvető problémáik megegyeznek a magyarországi nem roma származású vállalkozók gondjaival, azonban belső harcokkal, diszkriminációval, előítéletekkel és bizalmatlansággal terheltek.

A legújabb program, a ROMABIZ határon átnyúló együttműködés, amelyben összesen 9 osztrák és magyar szervezet vesz részt. A BFI Burgenland, a Zala Megyei Cigány Civil Szervezet, a Cigányságért az Európai Unióban Egyesület és a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a roma és szinti KKV-k túlélési rátájának növelése érdekében 553 ezer euró európai uniós támogatási összeg felhasználásával tanácsadásokat, mentorálást, hálózatépítés és egy átfogó kutatást végez el. Létrehoznak továbbá egy internetes és mobilapplikációs roma vállalkozói platformot, amely akár egy első, kisebb lépés lehet abba az irányba, hogy a technológia segítségével integrálják az etnikai kisebbségeket a társadalomba, és a munkaerőpiacra.

Ehhez kapcsolódóan fontos megjegyeznünk, hogy konkrét adatok nem állnak rendelkezésre az okoseszközök elterjedéséről a romák körében, és különösen a szegregátumokban. A nagyfokú penetráció és intenzív bővülés azonban bátran kijelenthető. A romák sajátos virtuális szubkultúrát építettek fel – erről számolnak be a fiatalok felzárkóztatásával foglalkozó szakemberek, és a Szerzők tapasztalatai is ezt mutatják. Számos akadályt hordoz ugyanakkor, hogy a romák és legszegényebbek esetében az alapkészségek hiánya megakadályozza őket abban, hogy az okostelefonok nyújtotta összes lehetőséget kiaknázzák. A roma gyerekek a játékokon, csetelésen, közösségi médián, videómegosztón kívül kifejezetten gyengén teljesítenek az alapvető keresési feladatokban, releváns információk megtalálásában, tanulást segítő alkalmazások használatában. A roma felnőtteknek szóló számítógép-felhasználó tanfolyamok többsége nem hozott eredmény, nem javították a résztvevők munkaerőpiaci esélyeit. Ennek ellenére véleményünk szerint ezekkel a programokkal nem szabad felhagyni, sőt, tovább kell őket fejleszteni, és az informatikát, technológiai vívmányokat a társadalmi fejlődés szolgálatába állítani. Ahogy kialakult a roma online

szubkultúra saját nyelvezettel, felhasználási mintákkal, roma Youtube sztárokkal és ún. „influencerekkel”, azaz véleményvezérekkel, nem csak egy újfajta piac, de egy új edukációs platform is kialakíthatóvá válik.

4. Szakpolitikai ajánlások

- Javasoljuk a magasan képzett bevándorlók, különösen a visszatérők „puha földet érését” elősegítő programok folytatását és továbbfejlesztését a Gvahim program hazánkra szabott módszertanainak alkalmazásával, a Gyere Haza fiatal és a Startup Campus London tapasztalatainak felhasználásával.
- Javasoljuk, hogy országosan és regionálisan – Budapest metropolisz régió és az egyetemvárosok körében készüljenek olyan ösztönzők és promóciós kampányok, amelyek a kreatív munkaerő megtartását és vonzását egyaránt szolgálják (például önkormányzati ingatlanok kedvezményes bérbeadása, iparüzésiadó kedvezmény, támogatott hitelprogramok, ill. magas színvonalú, kulturális és kikapcsolódási lehetőségek). Javasoljuk, hogy a régiók tudatosan alakítsanak ki márkastratégiát és emeljék ki területi tőke jellemzőiket.
- Javasoljuk átfogó kutatás elvégzését a roma lakosság körében a digitális eszközök elterjedtségére és jelenlegi felhasználási gyakorlataira vonatkozóan; továbbá javasoljuk egy piaci-állami vegyes partnerségben megvalósuló inkubáció és pályázati rendszer létrehozását, amely részben romáknak, és romák által előállított üzleti és oktatási célokat egyaránt szolgáló digitális tartalmak előállítását célozza meg.

5. Összegzés

A szerzők egy meglehetősen speciális témában igyekeztek áttekintő leírást nyújtani az olvasóknak. A csúcstechnológia és a kreatív iparágak a modern nagyvárosok, centrumtérsek húzóágazatai. Különleges tudást és képességeket igénylő ágazatokként munkaerőhiánnyal küzdenek a legtöbb nemzetközi metropolisz régióban. Folyamatosan bővülnek volumenben, erősödik a nemzetgazdaságban betöltött szerepük, és jelentős fluktuáció jellemző rájuk. A munkaerőért nem csak az országokon belül, hanem globálisan is versenyt vívnak a vállalatok. A munkaerőért folyó globális versenyben eredményeket hozhat az olyan programok elindítása, amely a visszatérni kívánó elvándoroltakat, vagy Izrael esetében az „alijázókat”, azaz a zsidó otthonba hazatérőket ösztönzi és támogatja. A belső utánpótlásra nyújthat továbbá rész megoldást az olyan kihívásokkal küzdő társadalmi csoportok képzése és bevonása, mint az etnikai kisebbségek, vagy a jelen tanulmányban nem érintett inaktív nők, fogyatékkal élők és nyugdíjasok. A tudásmenedzsment stratégiákban is annak minden pilléréhez, azaz a tudástőke létrehozásához, megtartásához, megosztásához, számontartásához és felhasználásához is új lendületet és szemléletmódot adhat a fenti csoportokból történő munkaerő-felvétel. Szerzők nemzetközi – izraeli jó példákat gyűjtő tanulmányútjai és szekunder információk feldolgozása után három szakpolitikai ajánlást fogalmaztak meg, amelyek reményeik szerint felkeltik a téma szakértői és döntéshozóinak érdeklődését, és megvizsgálják a javaslatok megvalósíthatóságának lehetőségét.

Irodalom

Angliai Magyarok Országos Szövetsége - Startup Campus London ingyenes vállalkozói képzés, inkubációs program, <http://maosz.org.uk/events/startup-campus-london-ingyenes-vallalkozoi-kepzes-inkubacios-program/> (2019. 09. 16.)

Babusik Ferenc: Roma vállalkozások Magyarországon, Delphoi Consulting, 2004., URL: <https://docplayer.hu/749142-Roma-vallalkozasok-magyarorszag-on-tartalom.html> (2019. 09. 20.)

City in numbers, Tel-Aviv-Yafo Municipality URL: <https://www.tel-aviv.gov.il/en/abouttheCity/Pages/CityinNumbers.aspx> (2019. 09. 16.)

- Cseri Péter: Facebook a romasoron – Berobbant a szegregátumokba az okostelefon; URL: <https://168ora.hu/itthon/mobiltelefon-roma-szegregacio-magyarorszag-171787> (2019. 09. 15.)
- Folytatódik a Startup Campus London inkubációs program URL: <https://www.startupcampus.hu/post/folytat%C3%B3dik-a-startup-campus-london-inkub%C3%A1ci%C3%B3s-program> (2019. 09. 18.)
- Gilbert, Martin: Izrael története; Pannonica, Budapest, 608 oldal · ISBN: 9639252093 Fordította: Baráth Katalin
- Hiventures – Az Alapkezelőről, URL: <https://www.hiventures.hu/rolunk/az-alapkezelorol> (2019. 09. 20.)
- Kalmár Zoltán: Zsidók Palesztinában – A cionista vízióktól a zsidó államig. Gondolat Kiadói Kör, Budapest, 2017.
- Központ Statisztikai Hivatal: a 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként, havi adatok. URL: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_q1f034.html (2019. 09. 24.)
- Központi Statisztikai Hivatal: Fontosabb adatok. http://www.ksh.hu/tovabbi_fontosabb_adatok (2019. 09. 24.)
- Lautman, Osnat: Israeli Business Culture, Building effective Business Relationships with israelis, Amason Bestsellers, 2015.
- Leállítják a Gyere haza, fiatal! programot, <https://www.origo.hu/gazdasag/20160613-nem-hiv-haza-tobb-fiatalt-a-kormany.html> (2019. 09. 14.)
- Lidai, Sigalit: Bringing the gap – Ethiopian-Israelis could serve as key link to Africa’s emerging tech market URL: <https://nocamels.com/2019/08/ethiopian-israeli-link-africa-emerging-tech-market/> (2019. 09. 12.)
- Ries, Eric: Lean startup – Hogyan tegyük ötleteinket sikeressé és fenntarthatóvá?, HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2013.
- Roma vállalkozók a lánc legvégén; https://24.hu/fn/gazdasag/2006/03/25/roma_vallalkozok_lanc_legvegen/ (2019. 09. 19.)
- Romabiz – A BFI Burgenland, a Zala Megyei Cigány Civil Szervezet, a Cigányságért az Európai Unióban Egyesület, és a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara az ATHU104 projekt keretében javítja a határon átnyúló együttműködést a roma és szinti KKV-k túlélési rátájának növelése érdekében URL: <http://www.zmkik.hu/hu/zala-megyei-kereskedelmi-es-iparkamara/romabiz-16620?print=1> (2019. 09. 15.)
- Senor, Dan, & Singer, Paul. (2009). Start-up nation: The story of Israel's economic miracle. New York, NY: McClelland & Stewart
- Stubnya Bence: 105 fiatal hozott haza a kormány URL: https://index.hu/gazdasag/2016/06/08/105_fiatalt_hozott_haza_a_kormany/ (2019. 09. 16.)
- Tel-Aviv Global, Tel-Aviv-Yafo Municipality <https://www.tel-aviv.gov.il/en/abouttheCity/Pages/TelAvivGlobal.aspx> (2019. 09. 16.)
- Tények Izraelről – Izrael Állam Külügyminisztériuma, Jeruzsálem, 2010. https://mfa.gov.il/MFA_Graphics/MFA%20Gallery/Documents%20languages/FactsHungarian.pdf (2019. május 23.)
- The Jewish Agency for Israel; Aliyah Statistics 2018., <http://archive.jewishagency.org/news/aliyah-statistics-%E2%80%93-2018> (2019. 09. 19.)
- The U.S.- Middle East Partnership Initiative, <https://mepi.state.gov/> (letöltve: 2019. 09. 14.)
- Vass Enikő: „Régi motorosokat” új munkahelyekre! http://www.itbusiness.hu/Fooldal/hirek/Technology/Regi_motorosokat_uj_munkahelyekre.html (2019. 09. 17.)

TUDÁS

MENEDZSMENT

A Pécsi Tudományegyetem

Bölcsészettudományi Kar Humán Fejlesztési és Művelődéstudományi Intézet periodikája

XX. évfolyam 2. szám

2019. december

SEMPER MOVERE

BODÓ LÁSZLÓ	
A kilencvenes úton...	3
AGÁRDI PÉTER	
„Szellemi Honvédelem” 1939-ben és 2019-ben	10
NEMESKÉRI ZSOLT	
Toborzás és kiválasztás a 21. században	13
HUSZÁR ZOLTÁN – H. PRIKLER RENÁTA	25
A szó erejével	25
MAGYAR MIKLÓS	
A nagy generáció szemtanújának rendhagyó gondolatai a digitalizációról, multimédiáról	28
SZÉP ZSÓFIA– VÁMOSI TAMÁS	
Egy 2007-es forgatókönyv részletei	37
ZOLTÁN HUSZÁR - PÉTER VÁRNAGY - ÉVA SZEDERKÉNYI	
Divides or connects?	50
BEBESI GYÖRGY	
1917 elméletei és tényvázlata – A Szovjetunió genézise	66

TANULMÁNY

MANGNÉ KARDOS ZITA	
A felsőoktatási szakképzés nemzetközi aspektusai	74
GRÜNHUT ZOLTÁN	
Az én és a Másik a kozmopolita Európában	80
KIRÁLY ZSOLT–SZABÓ SZILVIA	
Tudásmenedzsment lehetőségei a felsőoktatásban	92
K. FARKAS CLAUDIA	
Varázsdoboz	100
VEHRER ADÉL	
A kulturális örökség közösség-összetartó ereje egy rábavidéki hagyomány példáján	105
HORVÁTH GERGELY	
Az élmény szerepe, jelentősége a szálloda szektorban	111
SZOLNOKI SZABOLCS – PAPP-VÁRY ÁRPÁD	
Jó gyakorlatok Izraelből	126

KUTATÁS

CZEGLÉDI CSILLA – JUHÁSZ TÍMEA	
Milyen a digitális kompetenciája az Y-generációnak?	136
SZEDERKÉNYI ÉVA – FARKAS PETRA – HORVÁTH DALMA – ILLÉS ILDIKÓ – SVÉLECZ ESZTER – SZÁSZFAI DORINA	
Felnőttkori tanulás digitális támogatottsággal	144
SZAFNER RÓZSA	
A felnőttképzés szerepe és gyakorlata Iregszemcse térségében	151

ANGLER KINGA – BIHARI RÓBERT	
A duális szakképzés kihívásai a szakács szakmában	159
ANGLER KINGA— ORSÓS BRIGITTA— SLEZÁK-BARTOS ZSUZSANNA	
Az események látogatásának motivációi	173
ABSTRACTS	182
Szerzőink	186
Epilógus	189



Szerkesztő bizottság: elnök: Krisztián Béla, címzetes egyetemi tanár; felelős szerkesztő: Bodó László. Tagok: Agárdi Péter professzor emeritus, Kleisz Teréz egyetemi docens, Koller Inez egyetemi adjunktus, Koltai Zsuzsa egyetemi adjunktus, Mészárosné Szentirányi Zita okl. könyvtáros, könyvtárvezető, Oroszi Sándor professzor emeritus, Vámosi Tamás egyetemi docens, Zádori Iván egyetemi docens

Kiadja a PTE BTK
Felelős kiadó: a kar dékánja

Szerkesztőség: 7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/b.

Korábbi számaink megtalálhatók: <http://btk.pte.hu/hfmi/tudasmenedzsment>

Elérhetőségünk: tudmenszerk@gmail.com