

A vizsgálat összehasonlító jellege miatt ugyanakkor országokon átívelő konzisztenciát szükség szerű fenntartani a fogalmak tartalmi jelentését illetően. A kutatók ezzel kapcsolatban a lehető leg gondosabban igyekeztek eljárni, így, például, a végleges fordítások több fázisban készültek el. Utóbbiak része volt a célnyelv és az angol közötti oda-vissza fordítás és a különbségek elemzése, pilot interjúk készítése, illetve konzultáció nyelvszakkal és más kutatókkal.

Összegzésként elmondható, hogy a Cedefop kiadványa részletesen és alaposan járja körül az alulképzettség és túlképzettség kérdéskörét, világosan és közérthetően fogalmaz, emellett jól strukturált és könnyen áttekinthető is az összefoglaló ábráknak és táblázatoknak köszönhetően. A jelentés a szervezet honlapján nyilvánosan elérhető, így az minden érdeklődő számára hasznos olvasmányként szolgálhat.

(Cedefop: Skills, Qualifications and Jobs in the EU: The Making of a Perfect Match? Evidence from Cedefop's European Skills and Jobs Survey. Publications Office of the European Union, 2015, Luxembourg. /Cedefop Reference Series; No 103/ 117 p.)

Bocskor Ákos

MIGRÁCIÓ, OKTATÁS, FOGLALKOZTATÁS: NEMZETKÖZI HELYZETKÉP A FIATALOK MUNKAERŐPIACI LEHETŐSÉGEIRŐL

A társadalmi befogadás és kohézió kulcsfontosságú tényezővé vált a társadalmi, kulturális és gazdasági folyamatok kölcsönhatásainak elemzése során. Az egymást kiegészítő, alkalomadtán szembenálló érvek mérlegelése korábban általában azzal a konklúzióval zárult, hogy a szociális támogatási rendszerek fejlesztése a gazdaság fellendítése nélkül nem valósítható meg. Az elmúlt években azonban már erősödik az a megközelítés, amely a kauzális viszonyok cseréjét kezdeményezi. Eszerint a gazdasági növekedés biztosításához elsősorban a társa-

dalmi befogadás és kohézió erősítése, illetve az oktatás megfelelő támogatási rendszerének kialakítása szükséges. A proaktív tolerancia és a diszkriminációmentes gazdasági tevékenység tudományos irodalma állandóan bővül, a vállalat vezetési stratégiák kialakítása többnyire a társadalmi és kulturális sokszínűségekre való figyelemmel történik, és a tudományos világ érdeklődése olyan társadalmi folyamatok felé fordul, melyek az eredményes alkalmazkodás lokális és globális alapjait teremthetik meg.

Az UNESCO-UNEVOC gondozásában, Guy Tchibozo szerkesztésében, 2013-ban megjelent tanulmánykötet (Cultural and Social Diversity and the Transition from Education to Work) a társadalmi és a kulturális sokszínűség adta lehetőségeket helyezi a középpontba, és szemléletes példákon, tudományos empirikus elemzéseken keresztül mutatja be 18 szerző munkáját, a fenntarthatóság, a multikulturalizmus és a diszkriminációmentesség jegyében végzett interdiszciplináris kutatások eredményeit. Alapvetően arra keresi a választ, hogy kialakítható-e a társadalmi és kulturális sokszínűség hatékony kezelésére egy közös értelmezési keret, amely az oktatásban, vagyis az iskolai környezetben, illetve a gazdasági szinten, vagyis a szervezet szintjén egyaránt alkalmazható. A társadalmi és kulturális sokszínűség mint társadalmi jelenség szervezeti kontextusba helyezve stratégiai kérdéssé válik, megvalósítása a szervezeti kultúra kínálta keretben történhet meg, ahol a lokális és globális hatások központi és perifériás szerepet egyaránt kaphatnak. Ez az oktatásban már adottságként jelentkezik, ahol mind a lokális szempontok, mind a társadalmi felelősség érvényesül (gondoljunk csak pl. a tankötelezettségre). Azonban, ahogy ezt tanulmányának bevezetőjében Tchibozo fontosnak tartja hangsúlyozni, az iskolák kulturális sokszínűsége nem indukálja a munkahelyi sokszínűséget.

A tanulmánykötet első fejezete a társadalmi folyamatok eredményeként lokálisan jelentkező társadalmi és kulturális sokszínűség teremtette kihívásokat és kínálta lehetőségeket foglalja

össze, felvázolja a fő koncepciókat, általános megközelítési alapot ad, és ajánlást tesz arra vonatkozóan, hogy az oktatásból a munkába történő átmenet eredményes támogatása milyen módon és utakon lehetséges.

A második fejezetben, amely az Amerikai Egyesült Államok, az Európai Unió, Omán és Malajzia helyzetét elemző, eltérő aspektusú, de a társadalmi és kulturális sokszínűség fókuszával készült kutatásokból ad válogatást, *Charles E. Mitchell*, közös értelmezési alapként, bevezeti a *kulturális kompetencia* fogalmát. A kulturális kompetencia itt azon tudáselemek, képességek és értékek összességét jelenti, melyek biztosítják az eredményes munkavégzést, a szervezet alkalmazkodását az intézményi politikákhoz, lehetővé téve a gazdasági tevékenységek gyakorlásának igényekhez szabott módosítását. A kulturális kompetencia az egyén és a szervezet szintjén is az alkalmazkodó képesség optimális szintjét feltételezi, és egyes foglalkozásoknál (pl. egészségügy, segítő szakmák) különösen jelentős. Mitchell hangsúlyozza, hogy a kulturális sokszínűség záloga az esélyegyenlőség, az oktatáshoz való hozzáférés biztosítása.

A. S. Al-Harthy és *A. K. Al-Harthy* szociálpszichológiai és kommunikációelméleti megközelítése a kulturális kompetenciáról a kulturális kommunikációra helyezi át a hangsúlyt. Megfigyelésük szerint Ománban a kulturális sokszínűség nem kap megfelelő szerepet a kommunikáció kontextusbeli elemeinek kialakítása során a szervezetek és oktatási intézmények körében. Empirikus kutatásuk az egyéni értékstruktúra alakulását vizsgálta egy angol vagy arab nyelven kitölthető kérdőív segítségével. A megkérdezettek között középiskolai tanulók, egyetemi hallgatók és már munkát vállaló fiatalok is voltak. A mérés fókuszában a lokális és globális faktorok érvényesülése, a tanulók és a munkavállalók percepciójának alakulása állt. A kutatók kísérletet tettek azon attribúciók meghatározására, melyek a szervezetek kulturális sokszínűsége mellett az interperszonális kapcsolatok alakulását, az interakciók sikerességét is biztosíthatják. A kutatók a széles körben el-

terjedt Schwartz-féle értékstruktúra-elméletre támaszkodó értékteszt helyett az ún. Multikulturális Személyiség Kérdőívet használták, mely nemcsak az attitűdvizsgálatok egy alternatív módszere, hanem a kulturális kompetencia mérésére is alkalmas. Az eredmények kiváló alapot teremthetnek a munkaerőpiaci kereslet elvárásai és a kínálat összetétele közti eltérés további kutatására.

Az OECD az 1980-as évektől vizsgálja az oktatásból a munkába lépés folyamatát a nyugati, iparosodott társadalmakban. Annak elenére, hogy a formális oktatásban átlagosan eltöltött évek száma folyamatosan nő, és a fiatalok jelentős része a húszas évei második felében kerül a munkaerőpiacra, a fiatal munkanélküliek száma mégsem csökken, ami súlyos problémát jelent az OECD számos országában. Az oktatásból a munkába való átmenet hossza különbözik az egyes országokban, de gyakran két év vagy akár több idő is eltelhet, míg az oktatásból kikerült fiatal munkát talál. Az elmúlt évek statisztikai ráadásul azt mutatják, hogy az átmenet egyre tovább tart, illetve hogy azt a fiatalok egyre összetettebb, sokrétűbb problémákkal terhelt időszakként élik meg.

Az Európai Unió tagországai különösen érdekeltek a társadalmi befogadás és kohézió erősítésében, hiszen a munkaerő szabad mozgása jelentősen növeli a társadalmi és kulturális sokszínűséget, és a regionális hatások folyamatos változása erőteljes hatással van mind a gyakorlatorientált szakemberek, mind az EU közös politikáit kialakító stratégiák mindennapjaira. *William G. Feighery* álláspontja szerint a turisztika lehet a leginkább érintett gazdasági szektor, bár globális hatások esetében egyetlen szektor kiemelése vitatható, különösen az információtechnológia exponenciális fejlődését és a kialakult diffúziómintázatokat vizsgáló kutatások eredményeinek tükrében. A technológiai változások makroszinten hatnak, a „nyers információ” létezésének kritikáját megfogalmazó tudományos vita nemcsak az episztemológia, hanem a társadalomtudományok egyéb területein is kifejti hatását.

Ugyanakkor kétségtelen, hogy a turisztikai szektor a gazdaság egy speciális területe, ahol a szervezetek belső kontextusának vizsgálata mindenképpen megköveteli a gazdaság- és szociálpolitikai erők figyelembevételét, hiszen itt vizsgálható leginkább a lokális és globális társadalmi és gazdasági eltérések viszonyrendszerre. Éppen ez az ellentmondás, a tanulmány által kínált új elemzési szempontok és az innovatív értelmezési keret teszi lehetővé Feighery tanulmányának harmonikus illeszkedését a kötetbe.

A kiadvány értékét tovább növeli *Rosty Othman* munkája, aki a fogyatékkal élő fiatalokat helyezte kutatásának fókuszába. Egy paradigmaváltás következtében a társadalmi kirekesztést eredményező szociális rendszerek helyét fokozatosan felváltották az esélyegyenlőség jegyében tett intézkedések, amelyek a fogyatékkal élők számára is biztosítják az alapvető emberi jogokat, például a munkához való jogot. A társadalmi befogadás egyik mérője a fogyatékkal élők foglalkoztatási szintje, illetve foglalkoztatásuk körülményei, azonban a tudományos elemzést biztosító adatok ehhez csak szűkösen állnak rendelkezésre. A fogyatékkal élők körében a foglalkoztatottság mértéke közel 40% volt az OECD-országokban 2010-ben – alig fele a nem fogyatékkal élőkénél. A nem kormányzati nemzetközi szervezetek munkájának, illetve a vállalati társadalmi felelősségvállalás kultúrája terjedésének köszönhetően pozitív változás figyelhető meg, azonban sem a szakma, sem a tudományos közösség nem jutott még megállapodásra arra nézve, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásának kérdése a vállalati társadalmi felelősségvállalás vagy a sokszínűségi politika körébe tartozik-e. A fentiekre figyelemmel *Rosly Othman* munkája értékes kiegészítéssel és jövőbe mutató ajánlással szolgálhat azon kutatók számára, akik a fogyatékkal élők munkaerőpiaci keresletének alakulását vizsgálják. *Othman* a fogyatékkal élő fiatalok számára kialakított szakmai gyakorlatot biztosító gyakornoki programok kiépítését tekinti az egyik legfontosabb lépésnek a fogyatékkal élők foglalkoztatása felé, a tanítás

mellett a tréningek és képességfejlesztő foglalkozások integrálását is sürgeti.

A tanulmánykötet harmadik fejezete betekintést enged azokba az intézményi és nemzeti szintű oktatási programokba, melyek a társadalmi és kulturális sokszínűség támogatását követelő kezdeményezések eredményeként jöttek létre. Az itt közölt írások, a posztmodern kor újszerű tudás- és kultúraszemléletéből kiindulva, elméleti és empirikus dimenziókba helyezik Ausztrália, Svédország, Kanada és Malajzia nemzeti és intézményi szintű oktatási programjait, ami különösen annak fényében fontos, hogy manapság egyre nő az igény a Nyugat és a Kelet közötti intellektuális dialógus folytatására, az értelmezési keret bővítésére és a kultúrák közti együttműködés empirikus kutatására.

A fejezetben ismertetett kutatások egyike az Ausztráliában élő ázsiai tanulók helyzetét, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megvalósulási lehetőségeit elemezte. *Kizildag* és *Eriksson* vizsgálata pedig az OECD stratégiájában kiemelt helyett kapott mentorprogramok eredményességét mérte Svédországban. Ezen mentorprogramok célja, hogy segítsék a pedagógus hallgatókat a rezponzív oktatás és nevelés alapjainak elsajátításában, ami hozzájárulhat az általános és középiskolai osztályokban tapasztalható etnikai és kulturális sokszínűség eredményes kezeléséhez, illetve a fogyatékkal élők beilleszkedésének támogatásához. A többnyire megfigyeléseken és interjúkon alapuló kvalitatív kutatások betekintést nyújtanak a mentorprogramok dinamikájába, és lehetővé teszik a további konzultációt az alkalmazható technikák (reflexió) és a tudatos pedagógusi magatartás kialakítására irányuló kezdeményezések beilleszthetőségéről.

A munkaerő szabad mozgása az eltérő etnikumok, kultúrák, vallások együttéléséhez vezet az EU országaiban és világszerte egyaránt. A gazdasági szereplők alkalmazkodása tehát létkérdés. A társadalmi és gazdasági szempontokat egyaránt mérlegelő, eredményes szervezeti stratégiák alapvető célja a szervezeti alkal-

mazkodóképesség fenntartása és az optimális megbízhatóság elérése. Az alkalmazkodóképesség mérője a perzisztencia és az integritás mértéke, illetve a flexibilitás és a változásra fogékonyság szintje. A kulturális sokszínűségről szóló 2009-es UNESCO-nyilatkozat arra hívja fel a figyelmet, hogy addig, amíg a szervezeti sokszínűség értékelése nem általánosan elfogadott sztenderdek alapján történik, addig a fogalom eltérő értelmezési keretet kap, és szervezeti mértéke nem összehasonlítható.

Az alkalmazott tudományok területén, vállalati kontextusban, a sokszínűség-menedzsment stratégiájának megfelelő kialakítása segítheti a proaktív ösztönzési rendszerek, az egyéni fejlődést biztosító szervezeti kultúra

megteremtését. A feladatok között továbbra is helyet kap a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása, a megfelelő karriertervezés és munkahelyi előrelépés kialakítása, az etnikai/vallási különbségek elfogadása, a hátrányos helyzetűek munkapiaci integrációja, a munkavállalók tiszteletét és megbecsülését szolgáló vállalati kultúra támogatása, a magánélet és a munka közötti megfelelő egyensúly megteremtése.

(Guy Tchibozo (ed.): *Cultural and Social Diversity and the Transition from Education to Work*. Springer, 2013, Dordrecht. xv + 232 p.)

Richman Gabriella