

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

A pályatanácsadás gazdasági hasznai

A pálya-, karrier-tanácsadás, a pályaorientáció gazdasági hasznosságát évtizedek óta igyekeznek bizonyítani és elfogadtatni a pályaorientációs szakma. A pályaorientációs szakemberek és a pályaorientációt értékelő közgazdászok között kevés a munkakapcsolat, miközben a pályaválasztás, az életút-támogató pályadöntések sorozatának gazdasági kérdésköre egyre többször kerül előtérbe. A pályaorientáció valós gazdasági hasznáról, direkt és indirekt eredményeiről a mai napig keveset tudunk. Holott technikai értelemben ma már nem kellene klasszikus kísérletet szervezni a hatásmechanizmusok megértésére. Ez a cikk a témában elérhető, de közel sem elégséges irodalom feldolgozására, bemutatására vállalkozik.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J24.

A fogalom meghatározása

A pálya-, karrier-tanácsadás gazdasági kimeneteit sokan keresik, de kevesen találnak rá meggyőző bizonyítékokat.

„Ami az egyéni pálya-, karrierdöntéseket illeti, a hatékony pályatanácsadás biztosíthatja a munkakereséssel és a foglalkoztatással kapcsolatos döntések jobb megalapozottságát, ezáltal hatékonyabb munkaerőt és nagyobb komplementaritást eredményez a munkaerő-kínálat és a munkaerő iránti kereslet között. Hasonlóképpen, a tanulással kapcsolatos döntések, a tanulási lehetőségekhez kapcsolódó döntések is nagyobb valószínűséggel lesznek megfelelőek és vezetnek »sikeres« tanulási eredményekhez.” (Maguire–Killeen [2003] 5. o.)

A pálya-, karrier-tanácsadásnak már a tevékenység meghatározása során számos szakirodalmi definícióját lelhetjük fel. Az Európai Unión belül leginkább a 2004 óta elfogadott életút-támogató pályaorientáció, életpálya-építés (*lifelong guidance*) megközelítésével dolgozunk (Borbély-Pecze [2010], Borbély-Pecze és szerzőtársai [2013]). Ez a fogalom gyűjtőfogalomként értelmezhető, amely magában foglalja az iskolai

pályaorientációt, a pályaválasztás előkészítését és az aktív életpálya során alkalmazandó pályaeépítést is. Az OECD meghatározása szerint:

„A pályaorientáció olyan szolgáltatásokra és tevékenységekre vonatkozik, amelyek célja, hogy segítsenek az egyéneknek – bármely életkorban és életük bármely szakaszában – az oktatási, képzési és foglalkozási döntések meghozatalában és karrierjük irányításában. A tevékenységek történhetnek egyéni vagy csoportos alapon, és lehetnek személyes vagy távoli tanácsadási formák (beleértve a segélyvonalakat és az internetes szolgáltatásokat).” (OECD [2004] 19. o.)

Az Európai Unión belül az elmúlt két évtizedben az alábbi esernyőfogalommal határozzák meg az életút-támogató pályaorientáció fogalmát. Az Európai Tanács

„összefüggő folyamatként határozza meg a pályaorientációt, amely lehetővé teszi a polgárok számára, hogy bármely életkorban és életük bármely szakaszában életpályájuk során meghatározzák képességeiket, kompetenciáikat és érdeklődési körüket, hogy az oktatás, a képzés és a szakképzés területén döntéseket hozhassanak, és egyéni életútjukat irányíthassák a tanulásban, a munkában és más olyan környezetben, ahol ezeket a képességeket és kompetenciákat tanulják és/vagy használják” (EC [2008]).

A pályaorientáció gazdasági előnyeit többféle finanszírozási forrás is biztosíthatja egy országban: mind a közfinanszírozott szolgáltatásnyújtás, mind pedig a szélesebb piaci vagy nonprofit alapon működő pályaorientációs szervezetek. Ezért már a pályaorientációs szolgáltatások *a)* tartalmi meghatározása és *b)* a szolgáltatásnyújtók azonosítása során is nehézségekkel kerülünk szembe. Ráadásul a legtöbb pályaorientációs szolgáltatás különböző iskolai, munkaerőpiaci, társadalmi felzárkóztatási program részeként valósul meg, ahol a pályatanácsadási tevékenység kezdetének és végződésének meghatározása is kihívás. Hazai környezetben ennek gimnáziumi tanulói szintén történő operacionalizálására majd mérésére törekedett Pálvolgyi [2025]. Az életút-támogató pályaorientációs tanácsadás közpolitikai értelemben az alábbi területeken hozhat mérhető eredményeket (ELGPN [2015] 8. o.):

- *Az oktatás és képzés területén:* általában a tanulásban való részvétel; lemorzsolódás csökkentése, elkerülése a képzés során vagy a tanfolyam elvégzésének támogatása; majd elhelyezkedés a tanult szakmában/foglalkozásban, a későbbi életpálya során az át- és további képezhetőség megőrzése.

- *Munkaerőpiac:* munkában való részvétel; foglalkoztathatóság és munkahely-megtartás; jobb jövedelmi és fizetési pozíciók, a munkaerőpiac jobb kiegyensúlyozottsága: kereslet és kínálat kiegyensúlyozottabbá tétele; álláskeresési/munkanélküliségi segélyen töltött idő csökkenése; munkahelyi elkötelezettség javulása, munkateljesítmény és termelékenység javulása, munkavállalói készségfejlesztés; szakmai és földrajzi mobilitás és foglalkoztatási átmenetek elősegítése, munkahelyi tanulás/munkaerő-fejlesztés.

- *Társadalmi befogadás:* az egyének és csoportok társadalmi és gazdasági integrációja; a munkaerőpiaci beilleszkedés támogatása, gyorsítása, a hosszú távú munkanélküliség és a szegénység csökkentése; a tanúláshoz való hozzáférés akadályainak leküzdése és aktív idősödés; nemek közötti és társadalmi egyenlőség.

– *Gazdasági fejlődés*: magasabb foglalkoztatási szint; motiváltabb, termelékenyebb munkaerő; kereslet-kínálat változásakor horizontális szakmai, ágazati váltásokhoz gyorsabb alkalmazkodás.

Az OECD „pályára kész” (*career readiness*) projektje¹ évek óta keresi a fiatalok pályaspirációi és a megvalósult pályaelképzelések közötti kapcsolatot, amelyben felhasználja a PISA adatait is. A „törekvésre való képesség” (*capacity to aspire*) fogalma az indiai szociológus, Arjun Appadurai által kidolgozott fogalom, a fiatalok foglalkozási törekvései és a felnőttkori eredmények közötti kapcsolatot vizsgálja, ahol a szükség-telenül alacsony vagy zavaros egyéni pályaspirációkat a társadalmi egyenlőtlenségek tünetének, nem pedig okának tekinti (Appadurai [2004]). Appadurai véleménye szerint a fiatalok rutinszerűen nincsenek híján az ambícióknak, azonban gyakran hiányzik az arra való képességük, hogy ambícióikat valóra váltsák. A PISA-adatok pályaspirációs jelentőségű feldolgozása közelebb visz bennünket ahhoz, hogy a pályaspiráció jelentőségét az adatok szintjén is értelmezni tudjuk. A PISA 2018-as adatai azt mutatják, hogy a pályaspirációhoz való hozzáférést nem biztosító iskolákba járó fiatalok nagyobb valószínűséggel bizonytalanok a pályaválasztási törekvéseiket illetően. A gyengén teljesítők esetében a részt vevő OECD-országok átlagában az iskolai pályaspirációhoz való hozzáféréssel nem rendelkező tinédzserek 33 százaléka bizonytalan, szemben a 28 százalékos arányukkal, ahol – kötelező vagy önkéntes alapon – a pályaspiráció elérhető (Covacevich [2021]).

A pályaspiráció gazdasági hasznai

A pálya-, karrier-tanácsadás, a pályaspirációs tevékenységek a legtöbb szakirodalom szerint a következő elsődleges gazdasági eredményekhez vezetnek: 1. a munkaerőpiaci részvétel növekedése (rövidebb időt tölt az egyén inaktivitásban), 2. a munkanélküliség csökkenése, 3. a munkavállalói készség- és tudásbázis bővülése, valamint 4. rugalmas és mobil munkaerőpiac, növekvő munkaerőpiaci részvétel (Hooley–Dodd [2015]).

Watts [1999] szerint a pályaspiráció hatással lehet a tanulásban és a munkaerőpiacon való részvétellel kapcsolatos egyéni döntésekre. Csökkentheti az iskolai lemorzsolódás esélyét, ugyanakkor növelheti az egyén újbóli tanulásának valószínűségét. Mayston [2002] a pályatanácsadás hozzáadott értékét a tanácsadásban részesülő személy növekvő jövedelmein keresztül ragadja meg.

A viselkedési közgazdaságtan ugyanakkor megkérdőjelezi a Mayston által javasolt megközelítést (Frederick és szerzőtársai [2002]): az egyének nem mérlegelik következetesen vagy racionálisan a jövőbeli költségeket és hasznokat, és hajlamosak nagyobb súlyt helyezni az olyan eseményekre, amelyek hamarabb bekövetkeznek. Ez a hiperbolikus diszkontálás – amikor a költségek közel vannak az időben, míg az előnyök távolabbiak és nehezen beláthatók – később megbánt döntésekhez vezethet.

¹ <https://www.oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html>.

Hughes, D. [2004] ezt részletesebben is megvizsgálja, és azt állítja, hogy a pályaaorientáció a GDP növekedését is elősegítheti a következők révén: a készségek felhasználásának javulása a gazdaságban, az oktatásfinanszírozás hatékonyságának javítása, a munkanélküli-segélyek csökkentése, a bűnözési ráta csökkentése, az egészségi állapot javulása, az adóbevételek növelése. Azáltal, hogy Hughes feltételezi, hogy mindegyikből kismértékű pénzügyi haszon származik, képes arra, hogy elméletileg meg tudja határozni, hogy mekkora pénzügyi hasznot jelent az államkassza számára egy működő pályaaorientációs rendszer.

Ugyanakkor a valamikori Nemzeti Pályaaorientációs Tanács megbízására készített elemzésükben magyar szerzők meglehetősen szkeptikusak voltak a pályaaorientáció/karrier-tanácsadás hatásának elkülönítésével kapcsolatban. Véleményük szerint (*Hárs-Tóth* [2010])

1. sok esetben nem világos, hogy valóban azt mérjük-e, ami valóban a pályaaorientáció hatása, vagy azt, amit szeretnénk, ha a hatás lenne;
2. nehezen áthidalható probléma a hatások differenciálása, a kizárólag a pályaaorientáció eredményeként jelentkező hozadékok elkülönítése;
3. jól ismert nehézség a holtteherveszteség kiszámítása.

Azt gondolhatnánk, hogy a pályainformáció, munkaerőpiaci információ (*Labour Market Information, LMI*) pályaaorientációhoz kötött felhasználásának elemzésében jobban állunk, mint a tanácsadás vagy az emberierő-szolgáltatás gazdasági eredményeinek elemzésében. De ez sincsen feltétlenül így.

„A szakirodalmi áttekintés egyik legfontosabb megállapítása, hogy nagyon keveset tudunk az LMI munkaerőpiaci eredményekre gyakorolt hatásáról. Ez részben azt a tényt tükrözi, hogy sok országban kevés az LMI – vagy akár kevés LMI-vel kapcsolatos program valósul meg, például a pályaaorientáció és az álláskeresői segítségnyújtás szigorú értékelésére.” (*Murray*, [2010] IV.)

Murray következtetései a szakirodalom áttekintése után az alábbiak voltak:

1. Nincs bizonyíték arra, hogy a munkaerőpiaci információk önmagukban milyen hatással vannak a munkaerőpiaci eredményekre.
2. Az álláskeresői támogatási programok pozitív, de szerény rövid távú hatással vannak az álláskeresői foglalkoztatási kilátásaira, még a fiatal és szakképzetlen munkanélküliek körében is. Ezek a munkaerőpiaci szolgáltatások költséghatékonyak, mivel olcsók a többi aktív munkaerőpiaci politikához/eszközhez (például bértámogatás, átképzés) képest.
3. Az internetalapú információk hatékonyak a munkavállalókat kereső cégek számára. Az egyének álláskeresői stratégiájaként az internet nyilvánvalóan hasznos (mivel az álláskeresői domináns platformjává vált), de hatékonyságát még nem szemszerűsítették.
4. Az intenzív pályaaorientációs tanácsadási szolgáltatások rövid távon pozitív hatással vannak az álláskeresői, a képzési programokban való részvételre és a „tanulási eredményekre”, például az attitűdökre, a döntéshozatali készségekre és az önismeretre. Ugyanakkor az információ szerepe a tanácsadás más szempontjaival szemben nem világos.

Mérési lehetőségek – a pályaaorientáció gazdasági eredményeinek koncepcionális modellje

Fentiek alapján arra a kutatómódszertani szempontból összetett kérdésre érdemes operacionalizálható válaszokat keresni, hogy *a)* milyen gazdasági értelemben vett hatásokat is várunk el a pályaaorientációtól/pályaaépítéstől, és *b)* hogyan lehetséges ezeket mérhetővé tenni.

Hooley–Dodd [2015] kísérletet tett egy pályaaorientációs gazdasági modell koncepciószintű kialakítására. Modelljükben elismerik, hogy a pályaaorientáció elsősorban az egyénre hat, amennyiben segít az egyéneknek (pályát, karriert) választani, készségeiket, attitűdjeiket fejleszteni és megtervezni a tanulásban és a munkaerőpiacon való részvételüket.

Ez a tény pedig számos elsődleges gazdasági eredményhez vezethet, mint például a munkaerőpiaci részvétel növekedése, valamint a készségek és tudásbázis bővülése. Vélelmezik, hogy a „jó pályaválasztásban” részesült egyének kevesebb időt töltenek majd munkanélküliségben, motiváltabbak a munkában, elégedettebbek lesznek a pályaválasztásukkal és így végső soron az életükkel. Ezért például kevesebb időt töltenek majd táppénzen, gyorsabban váltanak munkahelyet. Ezek az egyéni szintű elsődleges gazdasági eredmények hozzájárulnak a másodlagos eredményekhez, amelyek együttesen hozzájárulnak a szélesebb körű makrogazdasági előnyökhöz. A gazdasági hatásokat lényegében lineáris hierarchiaként fogalmazza meg *Hooley–Dodd* [2015] modellje, de valójában a kapcsolat valószínűleg összetettebb, mivel a modell minden egyes szintje kölcsönhatásban van a többivel. Így például a jobb egészségügyi eredmények hatással lehetnek a munkanélküliség csökkenésére és a munkaerőpiaci részvétel növekedésére is. A szubjektív *versus* objektív pályasikerek, karrierelégedettség témakörét közel száz éve kutatja a pszichológia, ahol az „objektív” pálya-, karriereredményeket meg kell különböztetni a „szubjektív” sikertől (*Hughes, E. C.* [1937]). A szubjektív siker az egyén objektív eredményeinek értékelése. A szubjektív sikerértékelések pozitívan kapcsolódnak az objektív eredményekhez. Tehát az egyén pályaelégedettségének megértése nélkül keveset lehet állítani annak gazdasági hasznosságáról. Ez a megközelítésmód tehát az egyén oldaláról építi fel a pályaaorientáció gazdasági hasznosságának modelljét. Elképzelhetőnek tartom, hogy másféle modellépítésre is van mód – ezzel kísérletezik az OECD elemző stábjában egy ideje (*Mann és szerzőtársai* [2020]) –, ugyanakkor az egyén támogatásában érintett pályaa tanácsadók megközelítésmódja jellemzően individualista.

Emberi tőke

A 20. század közepétől bontakoztak ki az emberitőke-elméletek. A emberi tőke felhalmozódását jellemzően központi gondolatként kezeljük egy gazdaság fejlődésében. Az emberi tőke tágran definiálható, mint az emberekben megtestesülő tudás, készségek és egyéb személyes jellemzők állománya, amely segíti őket abban, hogy produktívak legyenek. A formális oktatás (kora gyermekkor, formális iskolarendszer,

felnőttképzési programok), de az informális és munkahelyi tanulás, valamint a munkatapasztalat is mind-mind az emberi tőkébe való befektetést jelenti (*Criscuolo és szerzőtársai* [2024]). Számos bizonyíték utal arra, hogy a pályaorientáció támogathatja mind a munkavállalói készségek, mind a képesítések megszerzését azáltal, hogy az egyéneket arra ösztönzi, hogy elkötelezzék magukat a formális és informális tanulási lehetőségek mellett, és tanulmányaikat be is fejezzék (*Killeen–Kidd* [1991]). Emellett a pályaorientáció támogathatja az egyéneket abban is, hogy tudatában legyenek az informálisan megszerzett készségeiknek, és mérlegeljék, hogyan lehetne ezeket a készségeket a munkaerőpiaci, társadalmi boldogulásuk érdekében a legjobban hasznosítani. Ugyanakkor az emberi tőke szintjének egyoldalú emelése, amennyiben annak felhasználására nem mutatkozik gazdasági igény, értelemszerűen nem jár a gazdaság növekedésével. A pályaorientáció a munkaerőpiac kereslet és kínálat közötti egyensúlyozásának, a készségigények egyedi felmérésének, értékelésének az eszköze is, amennyiben javítani igyekszik az egyén ön- és pályaismeretét. A pályaorientáció tehát egyrészt támogathatja az egyéneket abban, hogy általában véve növeljék emberi tőkéjüket, másrészt abban, hogy a munkaerőpiaccal kapcsolatban mérlegeljék, hogyan növelhetik – egyéni, háztartási szintű – észszerű emberitőke-beruházásukkal emberi tőkéjüket.

Az emberitőke-elméletekhez jól illeszkedik az EU/OECD országokban alkalmazott életpálya-építési kompetencia fogalma (*Career Management Skills, CMS*), amelyen az Európai Unió oktatási minisztereinek egyetértése mellett a következőt értjük:

„Olyan kompetenciák, amelyek strukturált módot biztosítanak az egyének és csoportok számára az önmagukról, az oktatásról és a foglalkozásokról, munkalehetőségekről szóló információk gyűjtésére, elemzésére, szintetizálására és rendszerezésére, valamint a hosszú távú foglalkoztathatóság növelését célzó, jól megalapozott döntések és átmenetek meghozatalához és végrehajtásához szükséges készségek elsajátítására.” (*EC* [2008])

Az életpálya-építési kompetencia a következő szempontokra terjed ki:

- önmenedzsment (saját tudás, képességek, érdeklődés, szükségletek önértékelése);
- a tanulási pálya irányítása (a tanulással való foglalkozás, valamint a tanulás és a munka közötti kapcsolat megértése);
- saját pálya/karrier menedzsment (a tanulási és foglalkoztatási lehetőségekre vonatkozó adatok értékelése, az oktatási vagy képzési utak közötti, valamint az oktatás vagy képzés és a munka közötti sikeres átmenetek megkönnyítése).

A jól felépített egyéni CMS az önálló álláskeresést, pályacélok megfogalmazását is elősegíti. Ezáltal feltehetően gyorsítva az elhelyezkedés sebességét, csökkentve az álláskeresés időtartamát és elősegítve a munkaerőpiaci (be)illeszkedést.

Társadalmi tőke

A jól működő emberi kapcsolatok bármely gazdaság, munkaszervezet elengedhetetlen kellékei.

„A tőkében egyfajta fennmaradási tendencia rejlik: egyrészt profitot termelhet, másrészt önmagát is újratermelheti vagy növelheti. Bourdieu felfogása szerint a tőke három fő formája: a gazdasági tőke, a kulturális tőke és a társadalmi tőke. A társadalmi tőke kifejezést szűkebben, a kapcsolati tőke értelmében használja.” (Farkas [2013] idézi Bourdieu [1999]-et, 156–157 o.)

Az emberi kapcsolatok karriert és gazdaságot építő erőforrások, amelyeket meg kell tanulni használni. A pályaaorientáció fontos szerepet játszhat abban is, hogy az egyének olyan információkhoz jussanak, amelyek nem tartoznak a közvetlen társadalmi hálózatukhoz, így ellensúlyozva a társadalmi tőke egyenlőtlenségeiből adódó hátrányok egy részét. Például az Egyesült Államokban az Álláskereső Klubja (*Job Club*), a munkanélküliek elhelyezkedését elősegítő álláskereső klub spekulatív álláskeresői technikája arról is szól, hogy az egyén számára elérhető pályá- és elhelyezkedési információkat megnöveljék, ezáltal gyorsítva az elhelyezkedés sebességét, és javítsák a munkaerőpiaci pályailleszkedés minőségét is. A munkaerőpiac az a speciális piac, ahol a személyes kapcsolatok minőségükben befolyásolják az elhelyezkedés tempóját és annak minőségét is. A nyílt, hirdetett és jól dokumentált állások egyetlen piacon sem azonosak a munkaerőpiac keresleti oldalának egészével.

A pályaaorientáció arra is tanítja az egyént, hogy tudatosan építsen életpályát/karriert, s ennek részeként szakmai kapcsolatrendszereket. Az amerikai Álláskereső Klubja módszerét kísérleti úton értékelte a különböző ügyfélcsoportokon *Azrin és szerzőtársai* [1975]. Az álláskeresőkből kontrollpárokat alakítottak ki a foglalkoztathatósági index alapján. A résztvevőket véletlenszerűen osztották be intervenciós és kontrollcsoportokba. A teljes munkaidőben történő munkába állásig eltelt idő mediánja 53 napról (kontrollcsoport) 14 napra csökkent. Három hónap elteltével a kezelt csoport 93 százaléka teljes munkaidőben dolgozott, míg a kontrollcsoportban ez az arány mindössze 60 százalék volt.

Támogatott karrierátmenetek

A harmadik terület, ahol a pályaaorientáció/karrier-tanácsadás gazdasági hatása releváns lehet, a munkavállalási és tanulási célú átmenetek felgyorsítása, az ember–pálya illeszkedés javítása. A pályaaorientáció másfajta életút-, karrierváltásokat is támogathat, például a munkába való visszatérést betegség, gyermek- vagy idősgondozási feladatok ellátása után. A modern munkaerőpiacok tele vannak átmenetekkel, ma már külön irodalma van a karrier-, pályaaátmenetek elemzésének. Kiemelt figyelem irányul az iskola–munka átmenet (*school-to-work-transition STW*) kutatására, de számos más, életpálya közbeni váltás is figyelmet kap. 2023-ban az EU-ban a munkával töltött élet várható időtartama 36,9 év volt (*Eurostat* [2024]). Ehhez képest a vállalatok átlagos életciklusa 12–20 évben mérhető (*TenHaken* [2016]), így egyre gyakrabban kutatási téma lesz a horizontális karrierátmenetek kérdésének vizsgálata. Gyakorlati szempontból az eredmények rávilágítanak nemcsak a pályakorrekciók, de a horizontális átmenetek fontosságára is a sikeres jövőbeli karrier elősegítése érdekében (*Bryndís és szerzőtársai* [2023]). Ezen a területen már Magyarország is

több olyan adatsorunk áll rendelkezésre – elsődlegesen például a diplomás pályakövetés adatai (DPR),² másodsorban a most épülő szakképzési és felnőttképzési pályakövetés adatai³ –, amelyek NAV/NEAK adatokkal összekapcsolva lehetővé teszik a pályakövetésnek a pályaaorientációra elvégzett speciális elemzését is. Hasonlóan komoly adatbányának tekinthetők az Oktatási Hivatal által ötödik éve működtetett és a 2020/21-es tanév óta elérhető, 8. évfolyamosokon felvett Országos Pályaaorientációs Vizsgálat (OPM–POVI) adatsorai.⁴

Mindezek a felvételek gyakran nem a pályaaorientációs tevékenység hasznát, hatását mutatják, de a kiválasztott pályairányok és karrierátmenetek megvalósulásáról adhatnak képet. Az OPM esetében például már a középfokú képzést végzettek is vizsgálhatók lennének, hiszen a karrierátmenetek hazai mintázatáról nagyon keveset tudunk. Ilyen típusú vizsgálatokat (*The Career Trajectories and Occupational Transitions*, CTOT) végez a teljes munkaerőpiacra például az Egyesült Államok munkaügyi minisztériuma (*Department of Labor, DoL*) és munkaügyi statisztikai hivatala (*Bureau of Labor Statistics, BLS*).⁵ Ebben a rendszerben, megfelelően közérthető vizualizáció mellett, a felhasználók interakcióba léphetnek az adatokkal, hogy megértsék: 1. hogyan mozognak a középszintű (főként FEOR3 és FEOR4 főcsoportok) foglalkozásokban dolgozók az egyes munkahelyeken, munkahelyek között és foglalkozási klaszterekben, és 2. karrierjük előrehaladásával hogyan tapasztalják meg a bérnövekedést.

A gyakorlati szakemberek, például a karrier- és pályatanácsadók azonosíthatják a magasabb bérnövekedéssel járó munkaerőpiaci belépő/„indító” foglalkozásokat, megkereshetik a bérnövekedéssel összefüggő klasztereket vagy foglalkozási jellemzőket, és megérthetik, hogy hol vannak egyenlőtlenségek, amelyekkel foglalkozni lehetne. Gyakorlati szempontból az eredmények rávilágítanak a horizontális átmenetek fontosságára a jövőbeli pályasikeresség elősegítése érdekében. Egy másik fontos terület, amihez a pálya/karrier tanácsadás hozzájárulhat, az idősebbek, a tapasztalt munkaerő segítése abban, hogy átgondolják a későbbi életszakaszban a munkahelyi átmeneteket, a nyugdíjba vonulást és azt, hogy hogyan maradhatnak hosszabb ideig gazdaságilag aktívak. Az álláspiac forgási sebességének gyorsítása, az átlagos álláskeresés időtartamának csökkentése⁶ szintén olyan gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai szempont, amelyre a gazdaságirányításnak figyelnie kell.

² <https://www.diplomantul.hu/>.

³ <https://www.ikk.hu/hirek/szakkepzesi-es-felnottkepzesi-palyakovetesi-rendszer-fejlesztese-magyarorszagon>.

⁴ https://www.oktatas.hu/koznevels/palyaorientacio/orszagos_palyaorientacios_vizsgalat/lebonyolitas.

⁵ <https://www.dol.gov/agencies/oasp/evaluation/resources/career-trajectories-and-occupational-transitions-dashboard>.

⁶ Magyarországon az átlagos álláskeresés időtartama jelenleg ismét egy év: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0031.html.

Elsődleges gazdasági/munkaerőpiaci hasznok

A fent leírtak nyilvánvaló előnyökkel járnak az egyéni pályaválasztó, pályaeépítő számára, aki növelni kívánja emberi vagy társadalmi tőkéjét, vagy gyorsítani képes pályá- és karrierátmeneteit a továbbtanulás vagy a munka irányába. Ezek az egyéni eredmények azonban összesítve olyan társadalmi és gazdasági eredményeket is hoznak, amelyek a közpolitika (a társadalom-, gazdaság-, foglalkoztatáspolitikai) számára is lényegesek. A pályaeorientációs tevékenységek támogatása különösen a következő elsődleges gazdasági eredményekhez vezethet: 1. a munkaerőpiaci részvétel növekedése, 2. a munkanélküliség méretének és időtartamának csökkenése, 3. a lakosság készség- és tudásbázisának bővülése, valamint 4. rugalmasabb és mobilabb munkaerőpiac kialakulása, az állás- és képzési piac transzparenciájának, forgási sebességének javulása. Mindezek a szempontok egyre fontosabbakká válhatnak a sok karrierátmenettel terhelt munkaerőpiacokon. A működő pályaeorientáció csökkentheti a munkaerőpiacot érő sokkhatásokat, amelyek a nem megfelelő munkaközvetítésből (*job-matching*) és a rossz pályainformáció-nyújtásból (*job signalling*) adódhatnak. Ezzel elősegítve azt, hogy az egyének a számukra legmegfelelőbb munkakörbe kerüljenek (ami természetesen kellő önismeretet, tehát a pályaeorientáció egyik pozitív kimenetét feltételezi).

A csökkenő munkanélküliség szorosan összefügg a foglalkoztatás növekedésével, de nem egyszerűen csak annak ellentéte. Egy dinamikus, modern gazdaságban nagyon valószínű, hogy az egyéneknek lesznek olyan időszakok, amikor – rövidebb vagy hosszabb ideig – munka nélkül maradnak. A munkanélküliség önkéntes választása (vö. rezervációs bér) vagy a munkanélküliség kényszerű állapota egy lehetséges válasz az egyén aktuális munkaerőpiaci helyzetére. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy az egyének azon képessége, hogy a munkanélküliség alternatíváit válasszák, erősen függ ezen alternatívák ismeretétől, a pénzügyi, társadalmi és emberi tőkéhez való személyes hozzáférésüktől, valamint az állam vagy más szervek által nyújtott támogatásra való jogosultságuktól. Ebből a felismerésből is következik, hogy egyre több munkaügyi szolgálat nyújt pályá-, karrier-tanácsadást, működtet pályainformációs rendszereket (*Sultana–Watts [2006]*), ezekkel is csökkentve, de legalábbis felismerve a piaci információs aszimmetria problémakörét a pályatanácsadás területén.

Áttételes (másodlagos) hasznok

A gazdaságra gyakorolt közvetlen előnyök mellett azonban számos másodlagos következményt is fel lehet tételezni. A szakirodalom a pályaeorientáció számos másodlagos gazdasági előnyére utal, amelyek a következők: 1. javuló egészségi állapot, 2. csökkenő bűnözés, 3. növekvő adóbevételek és 4. a jóléti juttatások költségeinek csökkenése.

Egészség és mentális egészség

Azok a társadalmak, amelyek jól teljesítenek a legfontosabb egészségügyi mutatók terén, termelékenyebbek, és tagjaik boldogabbak (bruttó nemzeti boldogság: *Gross National Happiness, GNH – Alkire* [2013]). *Mayston* [2002] szerint, ha az egyént pályorientációval arra ösztönzik, hogy olyan karrierlépést tegyen, amely növeli a nettó jövedelmét, az javíthatja az egészségi állapotát. Az étellel való elégedettséggel (itt a szubjektív pályaelégedettséggel) – beleértve a munkával való elégedettséget is – foglalkozó szakirodalom összefüggést mutat a magasabb életminőséggel és a tágabb értelemben vett egészségi állapottal. A munka, a karrier és a mentális egészség kölcsönösen összefüggenek, ebből következően a pályorientáció pozitív hatással lehet a fizikai és a mentális egészségre. A pályorientáció elősegítheti az egyén számára, hogy életének és munkájának hatékony irányításával csökkentse a stresszt, és a munkanélküliség idején a pályarugalmasság ápolásával megőrizze pozitív mentális egészségét.

A bűnözés visszaszorítása

A társadalmi tétlenség, a magas munkanélküliségi ráta mind az egyének, mind a közösségek esetében magasabb bűnözési szinttel jár. A bűnözés további tényezői – mint például az alacsony munkahelyi státus, valamint a készségek és képzettség hiánya – esetében szintén szükséges a pályorientációs beavatkozás. A pályorientációnak közvetlenebb hagyománya is van a bűnelkövetők és volt bűnelkövetők esetében a visszaesés megelőzésére irányuló beavatkozásoknak.⁷ A pályorientáció elérhetősége, különösen a bűnözés kockázatának kitett csoportok esetében, értékes stratégiát jelenthet a bűnmegelőzés és a bűnözéssel érintettek visszavezetésére a nyílt munkaerőpiacra.

Növekvő adóbevételek és csökkenő jóléti transzferek

A józan ész alapján azt is elhisszük, hogy a foglalkoztatás növekedése, a készségek jobb alkalmazása, a munkaerő nagyobb fokú elkötelezettsége és a pályorientáció számos más megfigyelt előnye potenciálisan az adóbevételek növekedéséhez vezethet. Ugyanakkor nem mindegy, hogy egy adott országban minek az adóztatása (fogyasztás, vagyon, jövedelem) a meghatározó. A legtöbb életpálya-vizsgálat képes kimutatni a növekvő egyéni készségkészlet és a felfelé irányuló foglalkozási mobilitás, ennek részeként a bérezés és adózás változásait. Amiről viszont keveset tudunk, hogy az esetleges pályorientációs szolgáltatások igénybevétele, avagy az egyén növekvő pályaeépítési készségei milyen kapcsolatban állnak ezekkel a folyamatokkal.

Az Egyesült Királyságban a felnőttek pályaeépítését támogató országos hálózat megszüntetését követően egyes elemzések számszerűsíthető jövedelmi veszteséget

⁷ Magyarországon számos büntetés-végrehajtási intézményben zajlottak le pályorientációs, reintegrációs programok, az EFOP és GINOP Plusz keretében ma is folynak ilyen programok.

mutattak ki a szolgáltatás korábbi felhasználói körében. *Taylor* [2013] megpróbálta a Careers England számára számszerűsíteni a brit fiataloknak információs, tanácsadó szolgáltatást nyújtó Connexions megszűnésének hatását, ami 3,2 milliárd font bevételkiesést eredményezett azon fiatalok esetében, akiknek a szolgáltatásból hasznuk származott volna. Majd nyomon követte az ebből következő következményeket mind az adóbevételek csökkenése, mind a megnövekedett szociális (munkanélküli-) juttatások tekintetében.

Makrogazdasági hatások – termelékenység, versenyképesség

A pályaaorientáció egyaránt foglalkozik az emberi tőke növelésével és hatékony felhasználásával. Arra ösztönzi az egyéneket, hogy aktívan keressenek olyan foglalkozási és munkalehetőségeket, ahol emberi tőkéjüket hatékonyabban tudják hasznosítani. Az egyéni életpálya-építési készségek használata összefügghet az egyéni munkatermelékenység változásával, akkor is, ha annak számos további összetevője van.

Összegzés

Az itt bemutatott, korábbi vizsgálatokból származó bizonyítékok bizonyára önmagukban nem elégségesek arra, hogy a pályaaorientáció/karrier-tanácsadás gazdasági hasznáról meggyőzzék az olvasót. Ahhoz azonban elégségesek lehetnek, hogy a pályaaorientáció munkaerő-fejlesztő (*workforce development*) szerepéről elgondolkodjanak, ezzel a társadalmi innováció, versenyképesség, termelékenység területére is átemeljék a pályaaorientáció vizsgálatát, meghaladva ezzel a korábbi pedagógiai vagy szociális interpretációkat. Mindezek fényében különösen nagy szükség van: 1. longitudinális vizsgálatokra, amelyek a pályaaorientáció gazdasági változókra gyakorolt hatását elemzik, 2. a pályaaorientációs változót is érdemes lenne bevonni olyan nagyszabású felmérések adataiba, amelyek a pályaaorientáció és a szélesebb körű gazdasági eredmények közötti statisztikai kapcsolatot vizsgálják, 3. a pályaaorientációs beavatkozásokkal kapcsolatos rendszeres, randomizált kontrollvizsgálatokat is ki kell dolgozni, továbbá szükséges 4. az életpálya-építési készségek emberi tőkére gyakorolt jelentőségének további feltárása, és 5. a pályaaorientáció és az olyan fontos másodlagos eredmények, mint a bűnözés szintje és a közegészségügy/a lakosság egészségi állapota közötti kapcsolatot vizsgáló további kutatásokat is el kellene végezni.

Módszertani szempontból talán három kiemelt kihívással nézünk szembe, amelyek azt is magyarázzák, hogy globálisan miért született eddig ilyen kevés mérés a pályaaorientáció hatásaival kapcsolatban. 1. Hogyan határozzuk meg a pályaaorientációt, amely nem egyszeri pszichológiai-pedagógiai tevékenység, hanem az egyén életpályájával párhuzamosan folyamatosan (dominánsan vagy alig) jelen van az egyén életében. 2. Nehéz a pályaaorientációs tevékenységgel párhuzamosan ható egyéb pozitív tevékenységeket, történéseket (például egy karrierszerep-modell megjelenése valaki életében) leválasztani a pályaaorientációs tevékenységről. 3. A pályaaorientáció egyszerre egy pedagógiai

tevékenység és az annak eredményeként megjelenő egyéni jószág, önmagunk életpálya-építési készségeinek elsajátítása. Itt tehát kérdés, hogy mit tanul a részt vevő egyén a pályaaorientációs foglalkozásokon, és mit tanul önmagától. Az bizonyos, hogy a pályaaorientáció területén több hatásértékelési vizsgálatra van szükség ahhoz, hogy a 20. század elején a gyakorlatban, majd az 1960–1970-es évektől elméletben is megjelenő tevékenység valódi erős empirikus alapokon álló tudományterületté váljon.

Hivatkozások

- ALKIRE, S. [2013]: Well-being, happiness, and public policy. OPHI Research in Progress 37a, Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI), University of Oxford.
- APPADURAI, A. [2004]: The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition. Stanford University Press. <https://dx.doi.org/10.1787/cec854f8-en>.
- AZRIN, N. H.–FLORES, T.–KAPLAN, S. J. [1975]: Job-finding club: a group assisted programme for obtaining employment. Behaviour Research and Therapy, Vol. 13. 17–27. o.
- BRYNDÍS, D. S.–KARIN, S.–JAN KETIL, A.–ANDERS, D. [2023]: Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: A 15-year longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, Vol. 140. 103809. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103809>.
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS [2010]: Életút-támogató pályaaorientáció. Neveléstudományi diszsertáció. ELTE PPK, Budapest, https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/45497/Kd_11527.pdf.
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS–GYÖNGYÖSI KATALIN–JUHÁSZ ÁGNES [2013]: Az életút-támogató pályaaorientáció a köznevelésben. 1. rész. Új Pedagógiai Szemle, 63. évf. 5–6. sz. 32–49. o. https://epa.oszk.hu/00000/00035/00158/pdf/EPA00035_upsz_2013_05-06_032-049.pdf.
- BOURDIEU, P. [1999]: Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. Megjelent: *Angelusz Róbert* (szerk.): A társadalmi rétegződés komponensei. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 156–177. o.
- COVACEVICH, K.–MANN, A.–SANTOS, C.–CHAMPAUD, J. [2021]: Indicators of teenage career readiness: An analysis of longitudinal data from eight countries. OECD Education Working Papers, No. 258. OECD Publishing, Párizs, <https://doi.org/10.1787/cec854f8-en>.
- CRISCUOLO, C.–GAL, P.–FREUND, L. [2024]: Human capital at work: Five facts about the role of skills for firm productivity, growth, and wage inequality. OECD Productivity Working Papers, No. 36. <https://doi.org/10.1787/486c0289-en>.
- EC [2008]: Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. 2905th Education, Youth and Culture Council meeting. Council of the European Union, Brüsszel, november 21. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf.
- ELGPN [2015]: European Lifelong Guidance Policy Network. Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A Reference Framework for the EU and for the Commission. University of Jyväskylä. <https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>.
- EUROSTAT [2024]: Duration of working life. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics.

- FARKAS ZOLTÁN [2013]: A társadalmi tőke fogalma és típusai. Szerzői kézirat, Szellem és Tudomány, 4. évf. 2. sz. 106–133. o. https://real.mtak.hu/26709/1/FarkasZ_Tarsadalmi_toke.pdf.
- FREDERICK, S.–LOEWENSTEIN, G.–O'DONOGHUE, T. [2002]: Time discounting and time preference: A critical review. *Journal of Economic Literature*, Vol. 40. No. 2. 351–401. o. <https://doi.org/10.1257/002205102320161311>.
- HÁRS ÁGNES–TÓTH GÁBOR [2010]: A pályaaorientációs tanácsadás hatékonysága és költségráfordítása – gazdasági szempontú vizsgálati lehetőségek. Életpálya-tanácsadás, 2. évf. 3–4. sz. 6–9. o. https://epa.oszk.hu/02500/02512/00003/pdf/EPA02512_eletpalya_tanacsadas_2010_3-4.pdf.
- HOOLEY T.–DODD, V. [2015]: The Economic Benefits of Career Guidance. *Careers England*. <https://repository.derby.ac.uk/item/924qx/the-economic-benefits-of-career-guidance>.
- HUGHES, D. [2004]: Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government. The Guidance Council, Winchester, <https://dmhassociates.org/wp-content/uploads/2024/11/Investing-in-Career-Final-Version2-June.pdf>.
- HUGHES, E. C. [1937]: Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, Vol. 43. 404–413. o. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/217711>.
- KILLEEN, J.–KIDD, J. M. [1991]: Learning Outcomes of Guidance. A Review of Recent Research. Department of Employment, London.
- MAGUIRE, M.–KILLEEN, J. [2003]: Outcomes from Career Information and Guidance Services. OECD, Párizs.
- MANN, A.–DENIS V.–PERCY, C. [2020]: Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19. OECD Education Working Papers, No. 241. <https://dx.doi.org/10.1787/e1503534-en>.
- MAYSTON, D. [2002]: Evaluating the Benefits of Careers Guidance. Centre for Performance, Evaluation and Resource Management Department of Economics, University of York, <http://www.york.ac.uk/depts/econ/documents/research/djm021a.pdf>.
- MURRAY, A. [2010]: The State of Knowledge on the Role and Impact of Labour Market Information: A Survey of the International Evidence. Centre for the Study of Living Standards, Ottawa, <https://www.csls.ca/reports/csls2010-05.pdf>.
- OECD [2004]: Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Párizs, https://www.cedefop.europa.eu/files/OECD_overview_EN.pdf.
- PÁLVÖLGYI LAJOS [2025]: Pályaaedukációs tanulási program hatásvizsgálata gimnáziumban. Neveléstudományi disszertáció. ELTE PPK, Budapest.
- SULTANA, R. G.–WATTS, A. G. [2006]: Career Guidance in Public Employment Services Across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 6. 29–46. o. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0001-5>.
- TAYLOR, L. [2013]: Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance. A Business Case for Funding and Strengthening Career Guidance in Schools. *Careers England*.
- TENHAKEN, V. [2016]: Lessons from Century Club Companies. *Managing for Long-Term Success*. Spinner Press.
- WATTS, A. G. [1999]: The economic and social benefits of guidance. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, Vol. 63. 12–19. o. <https://eric.ed.gov/?id=ED436671>.