

A megfizetett tudás

Szabó Dorottya

DOI: 10.14267/VILPOL2024.05.05

A vállalatok sikerességében alapvető szerepe van a munkavállalóknak, akik a tudásuk és képességeik által nagyban meghatározzák a vállalat hatékonyságát és eredményességét egyaránt. Különösen igaz ez a tudásalapú gazdaság korában, amikor a készségek és képességek egyre fontosabb erőforrásokká válnak. Napjainkra a tudás és szakértelem megfizetése alapvető versenytényezővé vált, kiváltképp a kis- és középvállalkozások esetében, melyek számára ugyanakkor nagyobb kihívást is jelent versenyképes béreket biztosítani a munkavállalók számára.

Az általunk feldolgozott adatbázis alapján azt találtuk, hogy a legjobb pénzügyi mutatókkal rendelkező vállalat-csoport a többi vállalathoz képest átlagosan lényegesen többet költ személyi ráfordításra. A pénzügyileg kevésbé jól teljesítő vállalat-csoportok esetében, habár vannak olyan vállalatok, melyek jelentős összeget fordítanak személyi kiadásokra, ezen vállalatok általában rosszabb adózott eredményt produkálnak. Ezek a mintázatok összességében arra (is) utalhatnak, hogy a magas bérekből nem következik szükségszerűen jobb teljesítmény és eredményesség.

Ahhoz, hogy a megfizetett tudás megtérülő beruházássá váljon, a versenyképes béreknek egy, az anyagi kompenzáción túlmutató, komplexebb motivációs és szervezeti struktúrába kell illeszkedniük. A vállalatoknak arra kell törekedniük, hogy egy olyan szervezeti kultúrát építsenek ki, melyben a munkavállalók rendelkeznek a megfelelő képességekkel – vagy lehetőségük van elsajátítani azokat –, lehetőségük nyílik ezen képességek felhasználására, illetve különböző motivációs faktorok ösztönzik is őket arra, hogy éljenek a képességeikkel. Ezen szempontok magukban foglalják a megfelelő rekrutációs tevékenységet, a továbbképzések biztosítását, az autonóm munkavégzés lehetőségét, a munkavállalók döntéshozatali mechanizmusokba való bevonását, továbbá a stimuláló munkafeladatok kiosztását, a vállalat küldetésének kommunikációját és monetáris ösztönzőket is. Egy olyan munkahelyi környezetben, amelyben a munkavállaló a képességeinek megfelelő pozíciót tölt be, és adottak a megfelelő lehetőségek és stimulusok a képességeinek kibontakoztatásához, a teljesítményelvnek megfelelő bérezés a vállalat produktívásával és eredményességével összhangban tud optimális anyagi kompenzációt biztosítani.

Ez a megközelítés szorosan kötődik az ipar 5.0 koncepciójához, melynek egyik alappillére az emberközpontúság. Ahogy azt az Európai Bizottság megfogalmazza, ez az antropocentrikus szemlélet ebben a kontextusban azt jelenti, hogy a technológia nem egyszerűen egy eszköz a hatékonyság növelésére – ezzel együtt pedig a növekedés előmozdítására –, hanem az ember mint munkavállaló szükségleteinek, érdekeinek és képességeinek alárendelt tényező. Ebben a narratívában a munkavállaló a vállalattal együtt fejlődik, amit a munkaadó és a munkavállaló közti partnerség, kölcsönösen előnyös kapcsolat tesz lehetővé. Ennek a partnerségnek fontos elemei a fentebb említettek: a munkavállaló megfelelő képességei és készségei, a munkavállaló számára teremtett lehetőség a részvételre, valamint az ösztönző környezet kialakítása.

Az EB ipar 5.0 szemlélete annyival kiegészíthető, hogy a technológia és a munkavállaló kapcsolatának alá-fölé rendeltsége helyett az interakció kerül a középpontba, különösképp a mesterséges intelligencia megjelenésével. Amit az ipar 5.0 koncepciója leír, voltaképpen a Solow-Swan-féle technológia-központú növekedési modelltől a Lucas-Romer féle, humán-erőforrást előtérbe helyező növekedési modell felé való elméleti eltolódás. A jelenlegi technológiai környezet azonban ennél több teret ad az elmozdulásra, a munkavállaló és a technológia olyasfajta együttműködésének nyit utat, ami a korábbi ipari forradalmakra még nem volt jellemző.

Ahogy arra Ethan Mollick, a *Co-Intelligence: Living and Working with AI* című könyv szerzője egy interjúban egy anekdotán keresztül rámutat, a ChatGPT nem feltétlenül a válaszai, hanem a kérdései által segíti a felhasználót az eredeti problémák megoldásában. Ez az interakció minőségében teljesen más, mint például a Google hagyományos keresőmotorja által lehetővé tett kommunikáció ember és gép között. A mesterséges intelligencia a tudat magát öntudatként való megismerésének egy tökéletlen, dialektikán alapuló formáját kínálja. A mesterséges intelligenciához nincs használati útmutató, az interakció kimenete erősen függ a megadott „prompt”-októl, azaz a felhasználó által alkalmazott instrukcióktól, a „jó” instrukcióknak pedig feltétele a munkavállaló öntudatossága. Mollick a fent említett interjúban azt is kiemeli, hogy a ChatGPT választ például az is erősen befolyásolja, ha az instrukciókban rögtön az elején felruházzuk a mesterséges intelligenciát egy általunk meghatározott személyiséggel. Az ember-gép kapcsolat a mesterséges intelligencia vonatkozásában tehát nem egy lépésről-lépésre betanulható folyamaton alapul, a felhasználó aktívan alakítja és formálja az eredményt, amit a géppel közösen produkál.

Mindez azért releváns, mert a bérek kérdése a munkával és a munkafolyamatok természetével kezdődik. Az állampolgárok – akiknek különböző arcai vannak – munkavállalói és fogyasztói minősége között a bérek közvetítenek és teremtenek kapcsolatot. Napjainkra világossá vált, hogy a konsumerizmus önmagában nem kielégítő ígéret, a fogyasztás nem lehet öncélú és nem lehet a munkától elválasztva gondolkodni rá, mint a társadalmi integrációt előmozdító mechanizmusra. Az állampolgárok elsősorban a munkamegosztásban vesznek részt, aminek nem feltétlenül kell munkaszerződésben és foglalkoztatotti státuszban megtestesülnie, azonban ennek a részvételnek feltétele a teljesítmény, ami a társadalomba való beilleszkedés elsődleges formája.

A munka természetének és esszenciájának formálódásával együtt a fogyasztási kultúra is mozgásba kerül, hiszen a teljesítmény fenntartása vagy fokozása más javakat és fogyasztási szerkezetet kíván meg. Fontos tehát leszögezni, hogy a teljesítményelvvel összhangban kialakított bérek nem egyszerűen azt jelentik, hogy a vállalat a legmagasabb béreket kínálja a munkavállalóinak.

Sokszor hallok leírásokat személyekről, akik kifogástalanul végzik a munkájukat, és „sokkal többet kereshetnének” egy másik vállalatnál, más árszabással, más hozzáállással. Ezeket a véleményeket mindig fenntartásokkal kezelem, hiszen a valóság soktényezős alternatívájáról nyilatkoznak, ami általában óvatosságra ösztönöz. Azt már legalább Amartya Sen munkássága óta észben tartjuk, hogy a bennünk rejlő potenciál megvalósításának anyagi feltételei vannak. Ezek a feltételek azonban nemcsak alulról ölelik körbe az anyagi javakat például egy minimálbér formájában. A magasabb bér általában széleskörűbb fogyasztási lehetőségeket és alternatívákat kínál, amit nem mindenki és nem minden esetben tud a teljesítményének alárendelten felhasználni. A gazdag szülők tékozló gyermekeinek lecsúszásának mintapéldája egy olyan legendaként kering körülöttünk, ami sokszor instrumentálisnak tűnik, egy olyan elbeszélésnek, ami kárpótolhatná a szerényebb lehetőségekkel rendelkezőket rosszabb anyagi pozíciójukért. A legendának azonban van gyakorlati relevanciája, és a bérek kialakításakor olyan szempontokat is figyelembe kell venni, amik az anyagi javaknak nem a hiányához, hanem annak bőségéhez kötődnek. Kereshetek sok pénzt, dolgozhatok Baliról távmunka formájában, mindaddig, amíg az anyagi lehetőségeimet a teljesítményemnek alárendelten használom ki. Ha Balin túl sokat szörföznek más rekreációs tevékenységek helyett, ha Bali nem tudna olyan kulturális kontextust nyújtani, ami segítene abban, hogy jobban megértsem azokat a jelenségeket, amiknek a megértése feltétele a teljesítményemnek, és netalántán túlzott, értelmetlen és strukturálatlan fogyasztásba torkolna a magas béremnek köszönhető anyagi kényelemem, a bérezésem kontraproduktívvá válik. Tehát azok, akik kiválóan végzik a munkájukat, de „sokkal többet kereshetnének”, ha akarnának, bizonyos esetekben nem biztos, hogy a kiemelkedő teljesítményüket fent tudnák tartani egy másik fogyasztási szerkezet mellett, amit a több jövedelem biztosítana számukra.

Fontos leszögezni, hogy a választás és autonóm döntés különböző alternatívák közül alapvető feltétele a fent leírtaknak. Nem amellett próbáltam érvelni, hogy egyes munkavállalók esetében meg kell vonni az anyagi gyarapodás lehetőségét, vagy hogy a bérnek lenne kívánatos maximuma. A teljesítményelvvel összhangban lévő bérek kialakítása azonban a munkavállaló és a munkáltató közti aktív párbeszédet, ezzel együtt pedig mindkét szereplőnek a kapcsolatban való öntudatos részvételét igényli. A fogyasztásomról való tudatos döntéshez viszont annak tudatosítására is szükség van, hogy a munkaerőm hogyan épül be a munkafolyamatokba, amikben részt veszek, illetve, hogy a teljesítményemet, hosszabb távon pedig a potenciálom maximális kibontakoztatását – az önmegvalósításomat – milyen fogyasztási javak biztosítják.