

A fenntartható közszolgálati modell és a zöld filozófia

Nemeskéri Zsolt – Horváth Péter – Zádori Iván
Pécsi Tudományegyetem, Pécs-Szekszárd

Bevezetés

A XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia általános tematikájához, illetve különösen a „Gazdasági válság, fenntartható fejlődés és a HR” szekció témafelvetéséhez illeszkedően előadásunkban egy olyan, általunk korábban publikált, fenntartható HR-modellre alapozott kutatási programot kívántunk bemutatni, amely nemcsak a gyakorlat, hanem a mélyebb, filozófiai megalapozottság szempontjából is vizsgálja a fenntarthatóság és a humánerőforrás-menedzsment összefüggéseit. Az online konferencia megrendezése óta eltelt időszakban az itt bemutatott programra a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatását is elnyertük. Ez biztosítja, hogy a következő évek során folyamatosan prezentálni tudjuk majd a kutatás eredményeit az Apáczai-napok Tudományos Konferencia-sorozat keretében.¹

Tervezett kutatásunkban elsősorban Roger Scruton munkásságára támaszkodva kívánjuk megvizsgálni a fenntarthatóság filozófiai kérdéseit, ennek alapján operacionalizálható módon is megfogalmazni a fenntartható közszolgálati modell filozófiai alapjait. A kutatás célja az is, hogy a kidolgozásra kerülő elvek mentén a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal szabályozási területén dolgozó profitorientált vállalkozások és szakmai szervezetek számára világos utat tudjunk mutatni a fenntartható működés tekintetében.

Scruton megfogalmazása szerint: „A környezettel kapcsolatos problémák olyannyira túl vannak mindazon, amit közvetlenül fel tudunk fogni, és módunkban áll befolyásolni, hogy csak hánykolódunk ide-oda a különböző vélemények és politikák között, s csupán a közös aggodalmunk az, amibe kapaszkodhatunk. Egyfelől hiszünk a vészharangot kongatóknak, mert senki sem lehet olyan pesszimista, mint az, aki ok nélkül az. Másfelől hiszünk a szkeptikusoknak is, mert reményt adnak, és arra hívják fel a figyelmünket, hogy a vészharangot kongatók érzelmileg mélyen elköteleződtek a pesszimista jóslatuk mellett. Mi meg csak állunk, és egyszerre vagyunk elszennvedői annak, hogy a kormányok, a nem kormányzati szervezetek és a lobbicsoportok növelik is az aggodalmainkat, meg szabadulást is ígérnek tőlük” (Scruton 2018: 7).

1. Történeti előzmények

A történelem folyamán mindig is voltak fenntartható és kevésbé fenntartható módon élő közösségek, népek, társadalmak, de a korábban elszigetelten, lokálisan jelentkező kritikus pontok a huszadik század második felétől kezdtek globális problémává válni. Bár vannak, akik kételkednek benne, ma is megszervezhető olyan erőforrás-használat, amely hosszú távon működőképes lehet az egyes közösségek, sőt az emberiség számára is. Ehhez azonban rendszergondolkodás és óriási önmérséklet szükséges.

¹ A tanulmány megjelenése az NKFIH 2020-2.1.1-ED-2020-00107. sz. „Környezetfilozófia, Bioetika és Zöld Filozófia Kutatócsoport létrehozása és működésének támogatása a Pécsi Tudományegyetemen” c. pályázat támogatásával valósult meg.

Érdemes ugyanakkor megjegyezni, hogy az elmúlt évtizedekben az egyre intenzívebben fokozódó gazdasági, társadalmi és ökológiai kihívások ellenére sem következett be valódi „áttörés” a fenntarthatósággal kapcsolatban. Ennek ellenére nemzetközi és kormányzati szervezetek, állami és önkormányzati szereplők, vállalatok, társadalmi szervezetek és helyi közösségek sora próbál szerte a világon az egyre kritikusabb területeken eredményeket elérni – bizonyos esetekben sikerrel, máskor teljesen sikertelenül. E folyamatban egyre lényegesebb szerep jut a döntően fogyasztásra szocializált társadalmak esetében az emberi közösségek működéséhez szükséges energiaforrások fenntartható(bb) módon történő biztosításának, ahol az energia előállítása és folyamatos biztosítása során a környezetterhelés mérsékeltebb, illetve minimális.

Az egyes társadalmak működéséhez szükséges energiaforrások biztosításának koordinálása számos országban kapcsolódik a kormányzati, önkormányzati szektorhoz, ahol sok esetben a piaci koordinációs mechanizmusok mellőzésével történik meg az egyes közösségek energiaszükségleteinek biztosítása. Az energetikai szektor szervezetei esetében lényeges szempont lehet az a felelősség, amely egyrészt a korábban említett energiaigények folyamatos kielégítésére vonatkozik, másrészt az a törekvés, hogy az egyes szereplők az energiát a környezetet kevésbé vagy nem terhelő módon állítsák elő.

Filozófiai megalapozottságon alapuló modellként lényeges kiindulási alapnak tekinthető a Nemeskéri Zsolt, Sebők Marianna és Zádori Iván által kidolgozott fenntartható közszolgálati modell (Zádori et al. 2016). A modell segítségével a hazai energiaszektor szereplői esetében is feltérképezhetőek azok a tendenciák, amelyek az ágazat fenntarthatóbb működését eredményezhetik hosszabb távon, másrészt nyomon követhető az a felelősség, amely az állami szereplő részéről jelenik meg annak érdekében, hogy a helyi közösségek energiaellátásának biztosítása mellett olyan működést eredményez, ahol az egyes szereplők felelős szolgáltatóként képesek helyes döntéseket hozni, kreatív és fenntartható válaszokat adni a gazdasági, társadalmi és környezeti kihívásokra.

2. OVHR: a fenntartható közszolgálati modell

A fenntarthatóság kihívásai a kormányzati és üzleti szektorra is egyre inkább hatást gyakorolnak világszerte. Ha a fenntarthatóság valóban értéket és új, követendő mintákat jelent a kormányzati szektor számára az egyes országokban, akkor a helyi közszolgálati szereplők aktív szerepet játszhatnak ezen értékek közvetítésében és jó gyakorlatok alkalmazásában. A közzféra, bár a piaci koordináció keretei között működik, alapvetően nem vagy csak részben bír piacorientált szemlélettel, ráadásul az állami finanszírozású szervezetek megfelelő pénzügyi és emberi erőforrások hiányában nem feltétlenül képesek fenntarthatósági mintákat kialakítani és a gyakorlatban is alkalmazni, valamint hosszabb távon figyelmet szentelni a működésükkel, tevékenységükkel kapcsolatos fenntarthatósági kihívásoknak (Zádori 2017).

A piaci szereplők esetében is hasonló a helyzet, legtöbbször vagy önkéntes vállalatokról van szó, vagy pedig a negatív visszacsatolások eredményeznek olyan kényszerhelyzeteket, ahol az egyes vállalati szereplőknek foglalkozniuk kell a fenntarthatósági kihívások kezelésével. Fontos szempontnak tekinthető az is, hogy a szervezet a termékek és szolgáltatások előállítása során milyen erőforrás-gazdálkodást valósít meg, illetve a folyamat milyen hatást gyakorol a környezetre és a társadalomra. E hatások tekintetében jelentős különbségek léteznek, mint ahogyan a fogyasztói elvárások is meglehetősen eltérően alakulnak egy-egy szervezet tekintetében.

Lényeges megjegyezni, hogy az információs társadalom egyre szélesebb körű elterjedésével, illetve a fogyasztói magatartásminták (elsősorban a fejlettebb világban) bekövetkező változásaival, valamint a fogyasztói ellenőrzés egyre fokozódó igényével egyre inkább új helyzet áll elő, ahol a kevésbé felelős erőforrás-használatot, negatív externális hatásokat eredményező vagy éppen jelentős környezetterhelést eredményező vállalati

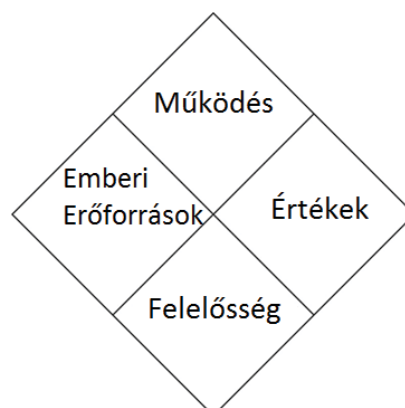
tevékenységekkel kapcsolatos információk gyakran eredményeznek kritikus, kezelendő helyzeteket a piaci szereplők számára.

A piaci szereplők fokozottabb érzékenysége a fenntarthatósággal kapcsolatban tehát, ha nem is mindig önkéntesen felvállalt tevékenységként, de egyre inkább jelen van a 21. századi piaci szereplők esetében. A fenntarthatóbb, felelősebb működéssel kapcsolatos megfogalmazások, stratégiák és gyakorlati tevékenységek első pillantásra akár eltérő koncepcióknak is tűnhetnek, de különbözőségük ellenére lényegében ugyanazon folyamatokat takarják: a piacgazdaság logikáján belül üzleti szemlélettel is lehet a közjót szolgálni. Ez alapvetően tehát nem jelenti a fennálló gazdasági-társadalmi viszonyok radikális átalakulását/átalakítását, hanem a gyenge fenntarthatóság logikájának megfelelően a szabadpiac működési mechanizmusait az üzleti szereplők elfogadják, és úgy próbálnak profitot termelni, hogy nem hagyják figyelmen kívül tevékenységük társadalmi és környezeti dimenzióit sem.

Ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy a vállalatok az adott jogi kereteken belül, a piac logikájának megfelelően működnek, ahol bármennyire is fontos dimenzióként jelentkezik a fenntarthatóság és a fokozottabb társadalmi felelősségvállalás, elsődleges mozgatórugónak a profit tekinthető. Az eredmény viszont, függetlenül a profit mozgatta céloktól és az esetleges további versenyképességi tényezőként történő megjelenéstől, akár lokálisan, akár regionálisan, akár globálisan nézve a dolgot, mindenképpen pozitív elmozdulásokat generálhat.

A Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoportja és a Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrás Fejlesztés, Szervezetfejlesztés és Kultúra Kutatóközpontja által kidolgozott fenntartható közszolgálati modell, az ún. OVHR-modell az állami, önkormányzati szektor intézményei, szervezetei esetében foglalja rendszerbe azt a négy kulcsterületet (Operations: működés, Values: értékek, Human Resources: emberi erőforrások, Responsibility: felelősség), amelyek megfelelő formában történő kezelése, menedzselése elengedhetetlen az adott szervezetek fenntartható(bb) működéséhez (bővebben lásd: Zádori et al. 2016).

A modell természetesen a piaci szereplők esetében is jól használható, azonban a modell kulcsterületei között hangsúlyeltolódások lehetnek. E kulcsterületek olyan alapnak tekinthetők, amelyek megvalósítása esetén van reális lehetőség a továbblépésre, az adott szervezet működésének fenntarthatóbb irányba történő elmozdítására, illetve más, bővebb modellek megvalósítására (lásd pl. Osborne et al. 2014). Az OVHR-modell elemei az alábbiak (1. ábra).



1. ábra: OVHR – a fenntarthatóság új modellje
Forrás: Zádori–Nemeskéri (2020: 49)

- **Működés (Operations):** a közszolgálati intézményeknek fenntartható elvek alapján kell pénzügyi és humán erőforrásait menedzselni, olyan működést kialakítva, amely a fenntartható tevékenységek mellett alkalmas a közszolgáltatások megfelelő színvonalú biztosítására.
- **Értékek (Values):** a közszolgálati intézményeknek a közszolgáltatások megfelelő színvonalú biztosítása mellett mindennapi működésükön keresztül olyan értékeket kell közvetíteniük, amelyek hozzájárulnak a fogyasztók fenntarthatósággal kapcsolatos attitűdjeinek alakításához, a jó gyakorlatok, a fenntartható erőforráshasználat és az egyéni felelős döntések kialakításához és széles körben történő elterjesztéséhez.
- **Emberi erőforrások (Human Resources):** a közszolgálati intézményeknek megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkatársakkal kell dolgozniuk, olyan munkavállalókkal, akik speciális tudáselemekkel, nagyfokú rugalmassággal és jó adaptációs képességekkel rendelkeznek, akik képesek magas színvonalú szolgáltatások biztosítására, és akik segítségével hosszabb távon is megvalósíthatók a szervezeti és egyéni célok.
- **Felelősség (Responsibility):** a közszolgálati szektor által nyújtott szolgáltatások mellett komoly jelentősége van az egyes szervezetek társadalmi felelősségvállalásának és az olyan tevékenységeknek, amelyek a társadalmi kihívások iránti érzékenység és segítségnyújtás mellett hozzájárulhatnak a munkavállalók fenntarthatósággal kapcsolatos attitűdjeinek alakításához (Zádori–Nemeskéri 2020: 497).

A modell a klasszikus közszolgáltatások mellett alkalmas arra is, hogy az állami, önkormányzati szektor más szervezetei, valamint a piaci szereplők számára is kijelölje azokat a kulcsterületeket, amelyek fenntartható tevékenységeket eredményezhetnek hosszabb távon. A piaci szereplők esetében elsősorban az emberi erőforrások és a felelősség kulcsterületei a hangsúlyosabbak, de vannak vállalatok is, amelyek komoly figyelmet szentelnek a fenntartható működésre, és olyan értékek közvetítésére, amelyek hozzájárulnak a fogyasztók fenntarthatósággal kapcsolatos pozitív attitűdjének kialakításához.

Az egyes területek közül jelen tanulmányban a terjedelmi korlátok miatt – kötődve a konferencia és a szekció témájához – kizárólag az emberi erőforrások kulcsterület részletesebb bemutatására szorítkozunk.

Ákár állami, önkormányzati, akár piaci, akár nonprofit szervezetekről beszélünk, e szervezeteknek megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkatársakkal kell dolgozniuk, olyan munkavállalókkal, akik speciális tudáselemekkel, rugalmassággal és jó adaptációs képességekkel rendelkeznek, akik képesek magas színvonalú szolgáltatások biztosítására, és akik segítségével hosszabb távon is megvalósíthatók a szervezeti és egyéni célok (Ásványi–Nemeskéri 2010: 13). Ehhez természetesen a HR területekkel is foglalkozni kell, mint:

- megfelelő munkavállalót a megfelelő pozícióba, hosszabb távú foglalkoztatásra való törekvés;
- munkavállalók egészségének megőrzése és biztonsága;
- folyamatos befektetés az emberi erőforrások fejlesztésébe, képzés, átképzés, karrierutak kidolgozása;
- munka-család egyensúly megteremtése, megfelelő életszínvonal biztosítása;
- idősebb munkavállalók megfelelő kezelése;
- fenntarthatóság értékeinek közvetítése a munkavállalók és a helyi közösségek számára;
- új, fenntarthatósági elveket is tartalmazó szervezeti kultúra kialakítása.

Hasonlóan más erőforráshoz, adott esetben a humán erőforrás is meglehetősen „ritkává” válhat: ilyen szituációkban fokozottabban jelentkezhethet az emberi erőforrással megfelelő módon történő gazdálkodás igénye.

3. Kompetenciafejlesztés és fenntarthatóság

Annak érdekében, hogy a szervezet valóban felelősebben és a fenntarthatósági kérdésekben elkötelezettebb módon működjön, a menedzsment részéről az OVHR-modell kulcsterületeinek megfelelő formában történő kezelése elengedhetetlen, azonban lényeges elemként jelenik meg a munkavállalók kompetenciafejlesztése és fenntarthatósággal kapcsolatos érzékenyítése is.

E kompetenciák részben azokat a kompetenciákat kell, hogy jelentsék, amelyek a munkavállalókat képessé teszik a változásokhoz történő folyamatos alkalmazkodásra: a megfelelő kompetenciákkal rendelkező dolgozóknak állandóan fejleszteniük kell tanulási képességeiket, készen állva arra, hogy más területeken is dolgozhassanak. Ez rugalmasságot, alkalmazkodási képességet és humántőke-befektetést igényel, megismerve a globális gazdasági, társadalmi és környezeti folyamatokat és kihívásokat. Az elsajátított tudáselemek lehetővé teszik számukra, hogy megértsék és kihasználhassák a globalizáció nyújtotta előnyöket és azt is, hogy az emberi közösségek aktív, felelősségteljes állampolgáraivá váljanak.

A szervezeti célok elérésének, valamint az egyén versenyképesebb munkaerőpiaci érvényesülésének érdekében felértékelődnek a kulcskompetenciák elsajátításának, megszerzésének folyamatai is. A kulcskompetenciák meghatározásának jelentős szakirodalmából az alábbiakban az *Európai Parlament és a Tanács 2006/962/EK ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról* c. dokumentum alapján tekintjük át a kulcskompetenciákat:

1. Anyanyelven folytatott kommunikáció: annak képessége, hogy az egyén fogalmakat, gondolatokat, érzéseket, tényeket és véleményeket tud kifejezni és értelmezni szóban és írásban egyaránt.
2. Idegen nyelven folytatott kommunikáció: a fentieket mediációs készségekkel egészíti ki (pl. összefoglalás, parafrázálás, tolmácsolás vagy fordítás), valamint interkulturális megértés.
3. Matematikai, tudományos és műszaki kompetenciák: magabiztos számolni tudás, a természeti világ működésének megértése, valamint a tudás és a technológia alkalmazása az érzékelt emberi szükségletekre adott válaszként (pl. orvostudomány, közlekedés vagy kommunikáció).
4. Digitális kompetencia: az információs társadalomhoz kötődő technológiák magabiztos és kritikus használata a munka, a szabadidő és a kommunikáció terén.
5. A tanulás elsajátítása: a saját tanulás egyéni vagy csoportos megszervezésének képessége.
6. Szociális és állampolgári kompetenciák: hatékony és építő módon történő részvétel a társadalmi és szakmai életben, valamint aktív és demokratikus állampolgári részvétel, különösen az egyre sokfélebb társadalmakban.
7. Kezdeményező-készség és vállalkozói kompetencia: az elképzelések megvalósításának képessége a kreativitás, innováció és a kockázatvállalás révén, valamint a tervek készítésének és végrehajtásának képessége.
8. Kulturális tudatosság és kifejező-készség: az elképzelések, élmények és érzések kreatív kifejezése fontosságának elismerése a különböző művészeti ágakban (a zenében, az irodalomban, a képzőművészetben és az előadó-művészetben) (EK Ajánlás 2006).

Az Európai Bizottság lényeges prioritásának tekinthető, hogy e kulcskompetenciák beépüljenek a tagországok szakpolitikáiba, oktatási, képzési rendszereibe, és növeljék a lakosság, illetve összességében az Európai Unió hosszabb távú versenyképességét. E prioritások mind a korábbi Oktatás és képzés 2010, mind pedig az Oktatás és képzés 2020 stratégiai programban is hangsúlyosan jelennek meg.

Ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy e preferenciák csupán a stratégiára vonatkozó ajánlások, az egyes tagországok maguk döntenek el, hogy milyen mértékben helyezik a hangsúlyt e kulcskompetenciákra, illetve ezek beépítésére a szakpolitikákba, oktatási, képzési rendszereikbe. Az ajánlásjelleg természetesen azt is eredményezi, hogy jelentősnek tekinthetők a különbségek az egyes tagországok között.

A versenyképesebb munkaerőpiaci érvényesülés érdekében elsajátítani szükséges kulcskompetenciák jelentős mértékben hasonlítanak azokra a tudáselemekre, amelyek a globális nevelés, illetve a globális állampolgárságra való nevelés koncepciójában jelennek meg a szakirodalomban (Nemeskéri–Zádori 2016). A fókuszban természetesen az alkalmazkodó-képesség, illetve azok a kompetenciák állnak, amelyek segítségével a potenciális és jelenlegi munkavállalók, tartozzanak bármelyik korosztályhoz vagy társadalmi csoporthoz, sikeresebben vehetik az akadályokat a munka világában, fokozva az egyéni és közösségi versenyképességet egyaránt.

Annak érdekében, hogy a 21. századi munkavállalók birtokában legyenek a fenntarthatósággal kapcsolatos tudáselemeknek, az alábbi ismeretek és kompetenciák elsajátítása tekinthető lényegesnek:

- A globális ökoszisztémák működési mechanizmusainak megértése és ismerete;
- Az emberiség gazdasági, társadalmi és környezeti tevékenysége – a múlt és a jelen gazdasági, társadalmi és környezeti folyamatainak, az egyes jelenségek előzményeinek, háttérének ismerete;
- Globalizált és összekapcsolt világ: a globalizáció kialakulásának, előnyeinek és hátrányainak megértése;
- Az oktatás fejlődésének, szerepének, jelentőségének és relevanciájának megértése a globalizált világban;
- Identitás és a kulturális sokszínűség – a kulturális háttér szerepe és a kultúrák közötti kapcsolatok megértése, elfogadása;
- Társadalmi igazságosság, emberi jogok és konfliktuskezelés – az egyenlőtlenség és diszkrimináció jelenségeinek megértése, a tudatosság és a felelősség fontossága, valamint a konfliktusok rendezésének jelentősége;
- Fenntarthatóság, fenntartható fejlődés – annak elsajátítása, hogy az emberi közösségek milyen módon elégíthetik ki a jelen szükségleteit anélkül, hogy csökkentenék a jövő generációk képességét arra, hogy kielégítsék a saját szükségleteiket;
- Munkaerő-piaci kihívások és globális állampolgárság – azon koncepció megértése, amely lehetővé teszi az emberek számára, hogy fejlesszék az alapvető kompetenciákat, amelyek globálisan is aktív és felelős polgárokat eredményezhetnek.

4. Energia és fenntarthatóság az OVHR-modell tükrében: a kutatás alapvonalai

A fenti modellhez kapcsolódóan kutatási programunk filozófiai megalapozásához képletesen szólva a „tűztől a fúziós energiáig” kívánjuk megvizsgálni az energiahasználat innovatív társadalmi hatásait. A vizsgálatok során az ógörög mitológiából és filozófiából kiindulva fogunk eljutni a zöld filozófiáig, ezzel párhuzamosan elemezve az energiahasználatok és a társadalomkép változását, az energiahasználatok tisztulását. Idetartozóak Arisztotelész és

Aquinoi Szent Tamás erényetikai megközelítései, valamint a 21. század elején a természeti erőforrások használatában az ’Új rend’-típusú megközelítések (pl. Luc Ferry).

Scruton (2018) olyan szemléletmódból közelíti meg az ökológiai problémákat és határozza meg a zöld filozófia fogalmát, amely a hétköznapi élet szokásos menetéből fakad. Úgy véli, a környezet megóvása érdekében főként az átlagembereknek kell cselekedniük. Az ökológiai problémákat akkor lehet megoldani, hogy ha az emberek erre irányuló motivációját megerősítjük. Ehhez pedig elsősorban a nemzeti többség első személye, a társadalmi-politikai „mi” tudatának kialakítására van szükség (Czirkos 2020). Kutatási programunkban a fentiek szerint meghatározott zöld filozófiai szemléletmód megjelenését vizsgáljuk az OVHR-modellben szereplő négy kulcsterületen. A hazai energiaszektor szereplői körében lebonyolításra kerülő kutatás során az alábbi kérdésköröket fogalmazzuk meg:

- Az energetikai szektor szereplőinek rendelkezésére álló pénzügyi és humán erőforrások fenntartható működést támogató menedzselése részben a piac természetéből fakadó kényszer, máskor önként vállalt gyakorlat. Egyre többször tapasztalható, hogy az egyes szereplők felelősen gazdálkodnak a működésükhöz szükséges eszközökkel, anyagokkal, tárgyakkal, közüzemi szolgáltatásokkal, energiaforrásokkal (víz/gáz/elektromos áram) és a keletkező hulladékkal. Ennek feltétele, hogy a menedzsment prioritásként kezelje ezt a területet, és a munkatársak is partnerek legyenek a fenntartható erőforrás-használat kialakításában és folyamatos működtetésében.
- Az energetikai szektor szereplői fenntartható működésükön keresztül hozzájárulhatnak a fogyasztók fenntarthatósággal kapcsolatos pozitív attitűdjének kialakításához, a fenntarthatósággal kapcsolatos jó gyakorlat szélesebb körben történő elterjesztéséhez. A fenntartható működés megvalósításához sok esetben új szervezeti kultúrára van szükség és olyan vezetésre, amely a kiváló termékek előállítására és a szolgáltatások megfelelő színvonalú biztosítására mellett felvállalja azt is, hogy ezeket az értékeket a szervezeten belül és a fogyasztók számára hitelesen közvetíti.
- Az energetikai szektor szervezeteinek is megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkatársakra van szükségük, olyanokra, akik speciális tudással, rugalmassággal és jó adaptációs képességgel rendelkeznek, akik képesek magas színvonalú szolgáltatások biztosítására, és akik segítségével hosszabb távon is megvalósíthatók a szervezeti és egyéni célok.
- Az állami szektorhoz kapcsolódó energetikai szereplők esetében is kiemelt jelentősége van a társadalmi felelősségvállalásnak, amelynek az adott térség gazdasági felzárkóztatása, a fiatalok helyben tartása vagy az idősebbek, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok segítése mellett egyik leglényegesebb eleme az energiatudatosságra való nevelés.

Ehhez kapcsolódó alkalmazott filozófiai jellegű kérdésfelvetések továbbá az értékhierarchia vizsgálata, a javak hierarchiájának szerepe a fenntarthatóságban (lásd pl. Szécsi 2020), valamint a fenntarthatóság és függetlenség szerepének vizsgálata a lokalitásban (a „Kert-Magyarország” megközelítések és az energiaközösségek szerepe a jövőben Magyarországon). Kutatócsoportunk első publikációi is e témakörökben jelentek meg (Szabó–Nemeskéri 2020; Horváth 2020).

Összegzés

A fenntarthatósággal kapcsolatos kompetenciák olyan tudáselemekkel, információkkal gazdagítják a munkavállalókat, amelyek megértésével, elsajátításával rugalmasabb, toleránsabb, felelősebb magatartásformákat gyakorolhatnak a munka világában.

Ha visszatekintünk az emberiség történetére, nyilvánvaló, hogy általában akkor sikerült fenntarthatóbb rendszerek felé elmozdulni, amikor az intenzív negatív visszacsatolások arra késztették az emberi közösségeket, hogy változtassanak gondolkodásmódjukon, tevékenységeiken és életmódjukon. Természetesen a folyamatosan változó környezeti és társadalmi-gazdasági körülmények között nagyon nehéz előrejelezni, hogy pontosan milyen ismeretekre lesz szükség, és milyen tudáselemek lesznek majd hasznosak a jövőben, a változások gyorsasága miatt pedig legtöbbször nem látjuk előre a lehetséges következményeket, nem tudjuk megfelelően kezelni a valódi helyzeteket, és nehezen tudjuk csak megmondani, hogy mit és hogyan kellene elsajátítani a jobb megoldások elérése érdekében.

A fenntarthatósággal kapcsolatos tudás és alapkompenciák jelentős mértékben hasonlítanak azokra a tudáselemekre, amelyek a globális nevelés koncepciójában jelennek meg. Emiatt, megítélésünk szerint, a 21. században nem fogadható el az a hozzáállás, amely a globális nevelést rosszabb esetben öncélú, jobb esetben valamilyen megfoghatatlan társadalmi felelősségvállalásból eredeztethetően indokolt tevékenységként értelmezi. Ezzel szemben megfogalmazható, hogy a globális nevelés a munkaerő-piaci igényekből eredő valós szükségletekre ad holisztikus módon megfogalmazott, fenntartható választ.

A fenntartható energiahasználattal kapcsolatos alapkompenciák nagy valószínűséggel lényeges elemét jelentik majd azoknak a kompetenciáknak, amelyek a jelenlegi fenntartható világ kialakításához szükségesek. Ezen alapkompenciák kialakításának, fejlesztésének folyamatában lényeges szerep jut az energetikai szektor intézményeinek, ahol az egyes szereplők működési sajátosságai, illetve a fenntarthatósággal kapcsolatos jó gyakorlatai mellett fontos gazdaságfilozófiai kérdésként jelenik meg, hogy az állami szereplő, illetve az egyes országokban az állami szereplő által koordinált és működtetett energetikai szektor milyen szerepet vállal fel a fenntarthatósággal kapcsolatban, és ez a szerepkör mennyiben tekinthető célravezetőbbnek és hatékonyabbnak a döntően piaci koordinációs mechanizmusok által működő energiaszektornál a 21. században.

Irodalom

- Ásványi Zs.–Nemeskéri Zs. (szerk.) 2010. *A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra: Kutatási zárótanulmány*. Paks: Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft.
- Czirkos B. 2020. Scruton oikophilia fogalmának környezetfilozófiai következményei. In: Szécsi G.–Tóth I. J. (szerk.) *Természet és felelősség: A környezeti etika és nevelés filozófiai alapjai*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- EK Ajánlás 2006. *Az Európai Parlament és a Tanács 2006/962/EK ajánlása* (2006. december 18.) Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (HL L 394., 2006.12.30., 10–18. o.). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/>
- Horváth P. 2020. The Philosophy of Regulation. The Role of Hungarian Energy and Public Utility Regulatory Authority in the Hungarian Energy Sector. In: Zádori I.–Nemeskéri Zs. (eds.) 2020. *The Future of Work and STEM Education in a Global Context: Book of Abstracts*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 34–35.
- Nemeskéri Zs.–Zádori I. 2016. Global Education Initiatives in Hungary. In: Senses-Ozyurt, S.–Klein, S.–Nemeskéri Zs. (eds.) *Educating for Democratic Governance and Global Citizenship*. San Diego: World Council for Curriculum and Instruction, 13–23.
- Osborne, S.–Radnor, Z.–Vidal, I.–Kinder, T. 2014. A Sustainable Business Model for Public Service Organizations. *Public Management Review* 16(2): 165–172.
- Scruton, R. 2018. *Zöld filozófia*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

„Kizökkent világ” – Szokatlan és különleges élethelyzetek: a nem-konvencionális, nem “normális”,
nem kiszámítható jelenségek korszaka?

XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete

- Szabó B.–Nemeskéri Zs. 2020. A gazdaság ismeretelméleti megalapozása: a rangsorolás filozófiai problémái. *Kultúratudományi Szemle* 2–3: 75–82.
- Szécsi G. 2020. Univerzalizmus a megújuló értékpreferenciák metszéspontjában. In: Szécsi G.–Tóth I. J. (szerk.) 2020. *Természet és felelősség: A környezeti etika és nevelés filozófiai alapjai*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- Zádori I.–Nemeskéri Zs. 2020. Kompetencia-fejlesztés és fenntarthatóság. In: Klein S. (szerk.) *Intelligencia, kreativitás, kompetencia*. Budapest: Edge 2000 Kiadó, 495–502.
- Zádori I.–Sebők M.–Nemeskéri Zs. 2016. Sustainability, HRM and Public Services. *Pro Publico Bono: Magyar Közigazgatás* 2: 42–57.
- Zádori I. 2017. Fenntartható fejlődési célok és az OVHR – modell a felsőoktatásban. In: Fodorné Tóth K. (szerk.) *Felsőoktatás, életen át tartó tanulás és az ENSZ fenntartható fejlesztési célok megvalósítása: Higher Education, Lifelong Learning and Implementation of UN Sustainable Development Goals*. Pécs: MELLearn Egyesület.