

NÉMETHNÉ PÁL Katalin – PAPANÉK Gábor

FOGLALKOZTATÁSBŐVÍTÉSI KILÁTÁSOK ÉS AKADÁLYOK AZ ÜZLETI SZFÉRÁBAN

Empirikus vizsgálatok szerint a vállalatok fejlesztési törekvéseit Magyarországon is elsősorban a piaci kilátások határozzák meg, a finanszírozási körülmények szerepe jóval gyengébb. A beruházások és innovációk végrehajtása elsősorban a műszaki végzettségük iránti keresletet növelheti, a szakképzetlen dolgozók körében viszont gyakran leépítésekre vezet. A vállalatok igénye és az állást keresők kompetenciái azonban nemcsak a szakmastruktúrában térnek el. A korábban megvalósított fejlesztéseknek a válság idején munkahelymegtartó szerepe volt. A jövőbeni fejlesztések munkaerőigényének kielégítésében mind az üzleti szektor szereplőinek, mind a szakpolitikáknak fontos tennivalói vannak.

Kulcsszavak: foglalkoztatás, munkaerőpiac, vállalati fejlesztések

A GKI Gazdaságkutató Zrt. az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából a vállalatok fejlesztési törekvéseinek és a munkaerőpiacnak a kapcsolatát vizsgálta.¹ Ez a cikk e kutatás főbb – elsősorban empirikus – eredményeit mutatja be, az eredeti zárótanulmány felhasználásával.

Elméleti megfontolások

A kiinduló problémát az alapvető közgazdasági tanönyvekben is megtaláljuk. *Samuelson* „Közgazdaságtana”² szerint több termelési tényező esetén az élőmunka egy része lecserélhető más erőforrással, ezért a foglalkoztatás színvonala a tényezők helyettesítési lehetőségétől is függ.

Az állítás tartalma olyan példán szemléltethető, amely arra a feltételezésre épül, hogy adott mennyiségű terméket a munka (L) és a vagyontárgyak (A) négyféle kombinációjával lehet előállítani (i. m. p. 129.). Nyilvánvaló, hogy ha az egységnyi munka ára 2, az egységnyi eszközhasználaté 3, akkor a C kombináció a leginkább gazdaságos a vállalat számára, de ha az eszközhasználat ára például 1 \$-ra esik, akkor már a B kombináció az előnyösebb. Azaz ilyenkor a beruházásnak – a vagyontárgyak növelésének – egyértelműen foglalkoztatást csökkentő hatása lesz (1. táblázat).

1. táblázat

Tényezőkombinációk és költségek adott szintű kibocsátás megtermeléséhez

Kombinációk	Munka (L)	Eszköz (A)	Teljes költség (\$)	
			$P_L = 2, P_A = 3$	$P_A = 1$
A	1	6	20	8
B	2	3	13	7
C	3	2	12	8
D	6	1	15	13

Forrás: Samuelson – Nordhaus (2008: p. 129, a tanulmány szerzőinek kis módosításaival)

Az innováció igen különböző hatásokat gyakorolhat erre a statikus összefüggésre. A termékinnováció a munkaerő határhozadékát befolyásolhatja: vagy az egész függvényt tolja el (például új, magas hozzáadottérték-tartalmú termék esetén), vagy a függvény meredekségét változtatja (termékmegújító fejlesztések esetén), s míg az első esetben a piac, s így a foglalkoztatás bővülése is valószínűsíthető, az utóbbi gyakran (ha a termék korszerűsödése sem teszi lehetővé az értékesítés érdemi növelését) akár a munkahelyek számának a csökkenését is eredményezheti. A termelési folyamat innovációja révén a vállalat több terméket állíthat elő

VEZETÉSTUDOMÁNY

változatlan ráfordításvolumennel, vagy ugyanazt a kibocsátásmennyiséget kevesebb ráfordítással hozhatja létre, s ha a termelékenységjavulás ellenére csekély az esély a piacbővülésre, ez esetekben is fennállhat a foglalkoztatás csökkenésének veszélye stb.

A válság következményeként ezt a gondolatkört ki-terjesztettük a munkahely-megmaradásra is. Az általános létszámcsökkentés, cégbezárás hullámverésében a meg nem szűnt munkahely ugyanúgy foglalkoztatási sikernek tekinthető, mint fellendülési időszakban a bővítés.

A szakirodalom arra is felhívta a figyelmet, hogy az állásokat és a dolgozókat messze nem lehet homogén halmazként kezelni. Több munka (pl. Autor és társai, 1998, 2003; Acemoglu – Zilibotti, 2001; Spitz, 2004) is rávilágított arra, hogy a fejlesztések nem csupán a munkaerő számára, de a munkahely betöltéséhez szükséges képzettségre, képességekre is jelentős hatással vannak. Szabó (2010, 2011) pedig meglehetősen drámai képet vázolt a modern kori kompetenciahiányról és a tehetségekért a munkaadók között folyó versenyről.

Empirikus vizsgálataink tehát azt kívánták feltárni, hogy a magyar gazdaságban hogyan jelenik meg a fejlesztések élők munkát kiszorító hatása, illetve van-e foglalkoztatást bővítő, dolgozói struktúrát változtató következményük. A kutatási kérdés másik oldala pedig az volt, hogy a magyar munkaerőpiac állapota, a kínált munkaerő képességei támogatják vagy akadályozzák a vállalati fejlesztési szándékok megvalósítását.

Vállalati véleménykutatás

A kutatás empirikus munkáit nem reprezentatív mintán folytattuk le. Úgy gondoltuk, hogy fejlesztési kérdésekben a teljes nemzetgazdaságból vett minták eredményei jelentős ágazatspecifikus torzítást tartalmazhatnak, s bár ezek kezelésére vannak statisztikai módszerek, a korrekciók esetleg túl nagy információvesztéssel járhatnak. Inkább előre kiválasztottunk három ágazatot, amelyek hordozták a magyar gazdaság főbb fejlesztési és foglalkoztatási jellemzőit.

- Élelmiszeripar – Magyarországon hagyományosan magas munkaerő-igényű ágazat, mely önmagában közepes súlyú, de az agrárágazatokkal együtt jelentős foglalkoztató. Az itt működő vállalatok többsége a belföldi piacon értékesítő kkv, de mivel az ágazat igen jelentős belpiaci gondokkal, importversennyel küzd, nagy fejlesztési teendők körvonalazódnak.
- Elektronikai ipar (számítás- és híradástechnika) – high-tech, kreatív ágazat, mely jelenleg közepes foglalkoztató, de a magyar export jelentős hányadát adja. Folyamatosan innovációkat valósít meg,

munkaerőigénye korszerű ismeretekkel rendelkező dolgozóira irányul.

- Kereskedelem – a hazai foglalkoztatásban az egyik legnagyobb szerepet vállaló ág, ahol különösen sok kkv működik. Ezek fejlesztése (pl. a korszerű elektronikus hálózatokba bekapcsolása) nélkülözhetetlen számos termelő ágazat piacának megteremtéséhez. A nagyvállalatok ugyanakkor erőteljes beruházási tevékenységet folytattak az elmúlt években.

E három ágazat cégei között kérdőíves felmérést és interjúkat készítettünk. A felmérésbe csak olyan cégeket vontunk be, amelyek fejlesztéseket hajtottak végre az elmúlt időszakban. A telefonos lekérdezést a GKI kérdőíve alapján a Marketphone Kft. bonyolította le. A választ adó cégek főbb jellemzői a 2. táblázatban és az 1. ábrán rögzítettek szerint alakultak.

2. táblázat

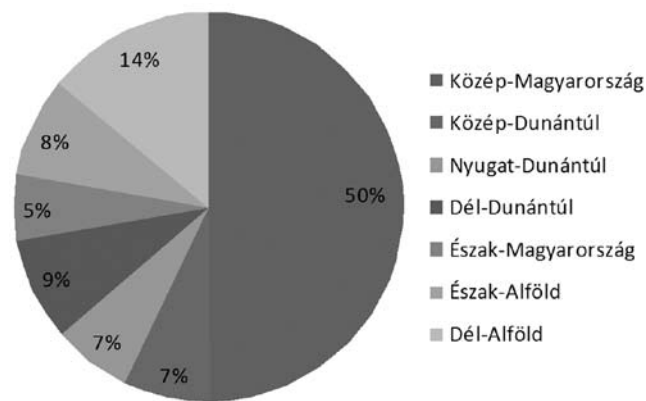
A vállalatok száma és megoszlása

Méret szerint	Db	%	Ágazat szerint	Db	%
Mikrovállalat	252	41,2	Elektronika	111	18,1
Kisvállalat	222	36,3	Élelmiszeripar	200	32,7
Középvállalat	120	19,6	Kereskedelem	301	49,2
Nagyvállalat	18	2,9	Összesen	612	100,0

Forrás: GKI-Marketphone-felmérés

1. ábra

A vállalatok területi megoszlása



Forrás: GKI-Marketphone-felmérés

Minden ágazatból személyesen megkerestünk 9-9 fejlesztést végrehajtó vállalatot, valamint az ipar cégeinek érdekképviselőt ellátó egy-egy szervezetet, és interjúkat készítettünk egy vezetőjükkel. Az interjúalanyok között egyaránt voltak egészen kis- és nagyvállalatnak, hazai magáncégeknek és nemzetközi hálózat magyarországi tagvállalatának képviselői. Átlagosan – nagy szórás mellett – közel 700 főt foglalkoztattak, összesen 15 500-at.

VEZETÉSTUDOMÁNY

A fejlesztések jellemzői

A fejlesztést úgy értelmeztük, hogy a cég az elmúlt öt évben beruházást, technológiai vagy nem technológiai innovációt valósított meg. A technológiai innováción az OECD-Eurostat Oslo kézikönyvnek megfelelően új, vagy jelentősen megújított termék piacra vitelét, illetve új, vagy jelentősen megújított eljárás bevezetését értjük. Hangsúlyoztuk, hogy a nem technológiai innovációk körét széleskörűen határozzuk meg, így szervezési, piaci és marketing innovációkról is érdeklődünk, mivel korábbi tapasztalataink szerint a kézikönyv szerinti fogalmak értelmezése nem egyértelmű a hazai vállalatvezetők körében.

A kapott információk arra mutattak rá, hogy az elmúlt évtizedben a piaci verseny két fő szegmensre koncentrálódása mindhárom ágazatban jellemző fejlődési irány volt. Az egyik irányt a nagyméretű, nagy sorozatokat előállító, vagy nagy tömegű árut forgalmazó cégek jelentik, ahol mindent a hatékonyság növelésének, a költségek lefaragásának a szempontjai határoznak meg. Itt a fejlesztések is vagy termelékenység-növelést, élők munka megtakarítást, vagy a tevékenység kibővítését szolgálták. Az ide tartozó cégek jellemzően sok beruházást – építést és gépszerűsítést is – hajtottak végre, jelentős szervezeti és marketing-innovációik voltak, de gyorsan behozták az új termékeket, technológiákat is. Egy jellemző közlés szerint: „Az Európai Unió piacain egyszerűen lehetetlen versenyben maradni korszerű technológia és kisebb fajlagos költségek nélkül.” (Élelmiszer-ipari cég)

A másik irányt a kisebb, speciális kínálatot nyújtó cégek jelentik. Egyik képviselőjük szerint: „A cég politikájának a középpontjában az egyedi minőségi termékek gyártása, illetve forgalmazása áll, amit a folyamatosan megújuló termékválasztékkal tudunk elérni. Ezzel együtt folyamatosan képesek vagyunk terjeszkedni. A terjeszkedés csak úgy biztosítható, ha a gyártókapacitást folyamatosan növeljük.” (Kereskedelmi cég)

Ezek a vállalatok a piacon elsősorban egyedi, illetve frissen felmerülő igények kiszolgálására törekedtek, mivel éppen kis méretükből adódó gyorsaságuk, kreativitásuk jelenti versenyelőnyüket. Itt elsősorban az új termékek, eljárások kidolgozása volt a jellemző fejlesztési tevékenység. Az eredmények piacra vitelében – marketing- és piaci innovációkban – már sokan jóval kevésbé jeleskedtek, s e gyen-

ge pont az interjúkban növekedési akadályként meg is jelent. Ezek a cégek is hajtottak végre bővítő, korszerűsítő beruházásokat, azonban jóval óvatosabban, visszafogottabban, mint a nagyok. Ennek csak részben volt finanszírozási oka, a dinamikus beruházásoktól inkább a várható kereslet bizonytalansága, a megtérülési kockázatok tartották vissza őket.

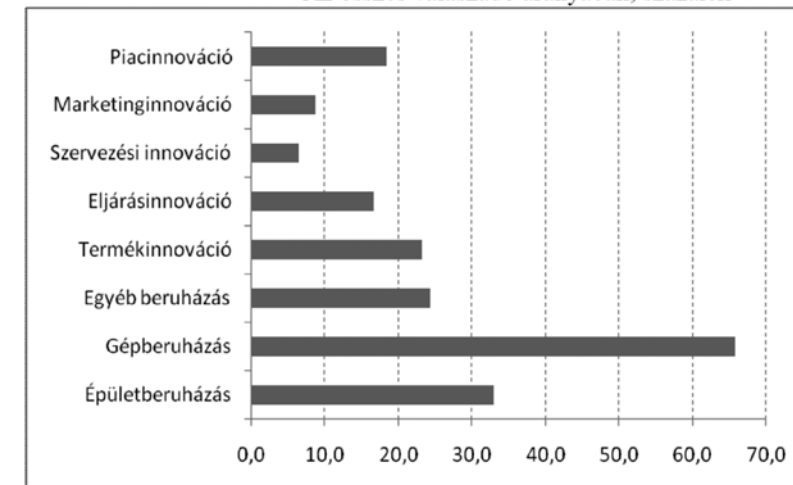
Természetesen mindhárom ágazatban van a vállalatoknak egy számottevő köztes rétege is. Ezek gyakran, de nem feltétlenül kicsik, a nagyobb baj azonban az, hogy ők nem specialitásokat, hanem tömegtermékeket kínálnak, de a nagyüzemi, nagyvállalati infrastruktúra, támogató háttér – és persze források – nélkül. Bár ezek is találnak maguknak rés piacokat, a válság előtti időszakban kisebb-nagyobb fejlesztéseket: beruházásokat és innovációkat is végrehajtottak, de valójában inkább csak stagnálnak, tevékenységük nem a schumpeteri értelemben vett vállalkozás, hanem a fennmaradásért való küzdelem. (Az innovációt a gazdasági növekedéseméletbe bevezető J. A. Schumpeter szerint: „Mindenki csak akkor lehet vállalkozó, ha ténylegesen „új kombinációk megvalósításával” foglalkozik és elveszíti vállalkozói mivoltát, amint vállalkozását megteremtve annak folyamatos vitelére áll rá, ahogy mások is teszik a maguk vállalkozásaival.” (Schumpeter, 1911: 125. o.)

A megvalósított fejlesztések közül a beruházás volt a gyakoribb, a felmérésre választ adók 90%-a jelezte, hogy 2004 óta hajtott végre ilyen akciót. Innovációt kevesebben – a válaszadók 42%-a – valósítottak meg ugyanezen idő alatt. Természetesen egy vállalat több beruházást, illetve innovációfajtát is megvalósíthatott (2. ábra).

2. ábra

Az egyes fejlesztésfajtákat megvalósítók aránya a felmérésben

Az összes válaszadó arányában, százalék



Forrás: GKI-Marketphone-felmérés

VEZETÉSTUDOMÁNY

A felmérés alátámasztotta azt a hipotézist, hogy a vállalatok fejlesztési aktivitása a nagyobb vállalatoknál élénkebb volt (többen valósítottak meg több fejlesztés-fajtát), mint a kisebbeknél. Az innovációk terén már jóval visszafogottabbak voltak a vállalatok. Ez megfelel a KSH mérései alapján kialakult képnek. Itt is jellemző volt a nagyobb cégek nagyobb aktivitása. A válaszadók elsősorban új termékeket vezettek be, másodsorban új piacokra léptek, harmadsorban új eljárásokat alkalmaztak a tevékenységükben. Új szervezési és marketingmegoldások felhasználására a vállalatok jóval kisebb hányadánál került sor. Bár 2004 óta minden vizsgált cég hajtott végre valamilyen fejlesztést, csupán 31%-uknál emelkedett a dolgozók létszáma valamilyen szakterületen.

Az interjúk során szervezési újításokról ritkán halottunk. Egy kivételes példa: „A bérgazdálkodást érintő innováció, hogy – mivel a környékbeli versenytársakhoz képest alacsonyok a keresetek – a bérrel való ösztönzést helyeztük előtérbe, s leépült a cafeteria. Ez utóbbit egyébként mindig is kritika érte, mert az egyenlősi nem stimulál nagyobb, jobb teljesítményre.” (Élelmiszer-ipari cég)

A marketingújítások körébe tartozó sajátos összefonódás figyelhető meg a kereskedelmet és a mezőgazdaságot is magában foglaló élelmiszer-gazdaságban. Az általunk felkeresett élelmiszer-ipari cégek közül többen említették, hogy integrátori szerepet töltenek be, vagy erre törekednek. „A közvetlen értékesítés beindításának az oka a megtermelt árunak a piacra juttatása volt.” (Élelmiszer-ipari cég)

A tevékenységi kör bővítése, adott esetben a termelés, azonban kereskedelmi cégeknél is cél volt, egyik interjúalanyunk éppen ennek megszervezését látta legfőbb innovációjuknak. „A terv, hogy bevonjuk a művelésbe a (parlagon levő önkormányzati) földeket, első körben azon emberek foglalkoztatásával, akik szociális segítséget kapnak (nekik évi 30 napot kell dolgozniuk, különben elvesztik a segélyt), majd második körben közmunkaprogram keretében.” (Kereskedelmi cég)

Interjúinknak további figyelemre méltó tapasztalata, hogy a válság válaszadóink alig felét érintette. A nehézségekkel szembekerülő a kereslet csökkenését jelölték meg legfőbb következményként. Emiatt forgalomcsökkenést szenvedtek el, ami fejlesztések elhalasztásával és leépítésekkel járt. Az eladósodás, a hitelpiac beszűkülése jóval kevesebbszer került szóba, és az ágazati szövetségek sem tartották jellemzőnek a saját tagjaik körében. A korábban végrehajtott fejlesztések – már ahol szerepet tulajdonítottak nekik – inkább pozitív hatásúak voltak, a túlélést segítették. „Igen, a válság ellenére sikerült a foglalkoztatottak számát növelni. A fejlesztésekhez igénybe vett devizahitel az ár-

folyamváltás miatt a tervezettnél nagyobb pénzügyi terhet jelent a vállalat számára.” (Kereskedelmi cég, mely élelmiszeripariból nőtt ki.) „A válság alig volt érzékelhető, mert a cég éppen a világgpiaci gondok jelentkezése előtt két fontos akciót valósított meg. Volt egy nagyon jelentős költségcsökkentő programunk, s a ... korrupciós ügyek miatt az évtized közepén szükségessé vált egy tisztulási folyamat is. Ezek képessé tették a céget a válságjelenségek elhárítására.” (Nagy elektronikai cég) „A végrehajtott fejlesztések (főként a folyamatfejlesztések) nagyban segítettek a válságkezelést.” (Elektronikai cég)

Ahol a válság visszaesést okozott, többnyire ott is pozitívan értékelték a korábbi időszak fejlesztéseit. „Leginkább az volt a fejlesztések hatása, hogy a válság nyomán kevesebb embert kellett elbocsátani. A piaci szegmens változott, a céget a piaci részesedéséhez kellett alakítani, de ez a fejlesztések nélkül kisebb lett volna.” (Elektronikai cég)

A fejlesztések és a foglalkoztatás

A felmérés alátámasztotta azt a szakirodalomból ismert összefüggést, hogy az elmúlt években az épületberuházások voltak azok, amelyek a leginkább létszámbővítéssel jártak együtt. Ugyanakkor úgy tűnik, hogy a gépberuházások nem eredményeztek munkaerő-megtakarítást. Ez inkább az egyéb beruházásokra volt jellemző, amelyeknél a szakképzetlenek és a középfokú műszakiak számának csökkenését többen jelezték, mint bővítésüket (3. táblázat). Az interjúalanyok is leginkább akkor növelték a létszámot, ha terjeszkedtek, új telephelyet hoztak létre, vagy új tevékenységet vettek fel. „Az egyes áruháznyitások kapcsán a létszámnövekedés a szakmunkás végzettségűeknél 15%, a diplomásoknál 10%, a fennmaradók minimum 8 általánossal rendelkező, illetve betanított munkások.” (Kereskedelmi cég)

A termék- és eljárásinnovációk minden képzettségi csoportban növekvő létszámot vonzottak. A szervezési, marketing- és piaci innovációk viszont nagyobb arányban csökkentették, mint növelték a szakképzetlen dolgozók számát. A szervezési és marketinginnovációk a középfokú műszakiaknál is így hatottak, az új piacra lépések viszont már inkább némi többletet generáltak a dolgozók körében. A többi csoportban már a nem technológiai innovációk is többször jártak együtt létszámbővítéssel, mint -csökkenéssel.

A felmérésre választ adók döntő többsége ki tudta elégíteni munkaerő-szükségletét. Nehézséggel leginkább az épületberuházók találkoztak, nyilván egy új telephely létszámának a feltöltése állította a vezetőket a legnagyobb kihívás elé. A középfokú műszaki vég-

A foglalkoztatottak számának változása innovációfajták szerint
(a kapcsolatot jelzők arányában, százalék)

		Épületberuházás	Gépberuházás	Egyéb beruházás
Szakképzetlen	csökkent	20,8	18,2	17,4
	nőtt	22,3	14,2	13,4
Műszaki középfokú végzettségű	csökkent	17,3	15,7	14,1
	nőtt	22,3	17,7	11,4
Műszaki felsőfokú végzettségű	csökkent	13,4	12,9	8,7
	nőtt	17,8	15,2	13,4
Társadalomtudományi középfokú végzettségű	csökkent	12,9	10,0	6,0
	nőtt	7,9	7,5	4,7
Társadalomtudományi felsőfokú végzettségű	csökkent	12,4	9,2	3,4
	nőtt	8,9	8,2	8,7
Egyéb középfokú végzettségű	csökkent	15,3	13,9	10,1
	nőtt	17,8	13,4	12,1
Egyéb felsőfokú végzettségű	csökken	11,9	10,2	4,0
	nőtt	11,4	9,2	9,4
N		202	402	149

Forrás: GKI-Marketphone felmérés

zettségű dolgozókat volt a legnehezebb megszerezni. Ez után viszont az egyéb középfokú és a szakképzetlen létszám feltöltése okozott inkább gondokat. Azt gyánítjuk, hogy nem a mennyiségi kínálattal volt a baj, hanem a cég számára fontos tulajdonságokkal rendelkező munkatársak kiválogatása ütközött nehézségekbe.

Az interjúalanyok csaknem fele jelezte, hogy voltak gondjai az új dolgozók felvételével, ami a cég helyétől, helyzetétől függően igen eltérő lehetett. Leggyakrabban szakmunkáshiányt, illetve a diplomások gyenge gyakorlati ismereteit jelentette, de az egyéb kompetenciák közül a nyelvtudást és a kereskedelmi ismereteket, képességeket hiányolták. „Diplomásokat többnyire könnyen találunk. Ezzel szemben a kereskedelmi végzettségű, valamint hentes és biztonsági őr végzettségű munkatársak felvétele nehézkes.” (Kereskedelmi cég) „Betanított munkákra jelentkezőket könnyen, azonban folyamatmérnököket, valamint jó vezetőket csak nagy nehézségek árán találunk. Számos alkalommal csak engedelmények árán tudtuk megszerezni a kívánatos adottságokkal, képességekkel rendelkező munkatársakat.” (Elektronikai cég)

Határozottan kirajzolódott a kínálat gyengése a műszaki, gyakorlatias szakmákban, s az, hogy hiány van olyan emberekből, akik el tudják adni az árut, szolgáltatást. Ez talán leginkább a bolti eladókra igaz, de a vevőkkel kommunikálni képes személyekre, pl. pénztárosokra, árufeltöltőkre még a dobozszerű hipermarketekben is szükség van. Minden külpiacra értékesítő, illetve erre készülő cég hiányolta a külkereskedelemhez értő munkatársakat. Erős igény van továbbá olyan alkalmazottakra – nem csak az elektronikában, de főként ott –, akik

nem csupán értik a termékek működését, de meg tudják ismertetni a felhasználás rejtjelmeivel a vevőket, a komplikáltabb áru fajtákat is el tudják adni a piacon, s ismerik az értékesítés korszerű módszereit is. „Nemrég marketingest kerestünk, volt is sok jelentkező, de az interjúk során maximum 10%-uk bizonyult ígéretesnek. A fiatal műszakiakból pedig hiány van.” (Elektronikai cég)

Az interjú műfaj lehetőséget adott arra is, hogy másfajta szerkezetben is megvizsgáljuk az elmúlt évek munkaerő iránti igényeinek alakulását. A Spitz- (2004) tanulmányban ismertetett munkafajta-csoportosítást felhasználva az alábbi kategóriákról kérdeztük meg, hogy hogyan változott az irántuk való igény az elmúlt években:

- rutinszerű, manuális, fizikai munka,
- nem rutinszerű manuális, fizikai munka (ilyen pl. a javítás, karbantartás),
- rutinszerű szellemi munka (pl. könyvelés, műszaki számítások),
- nem rutinszerű elemző munka (pl. tervezés, piac-kutatás),
- nem rutinszerű, emberek közti interakciók (pl. koordináció, vezetői munka).

Az egyik legfontosabb tanulság az, hogy miközben az interjúadók sorra hiányolták a szakmunkásokat, az elmúlt években egyedül a fizikai, manuális munkák kategóriájában volt számottevő igénycsökkenés. E csoporton belül nagyobb volt a rutinszerű, különösebb képzettséget nem igénylő munkák iránti kereslet növekedése, mint a speciális tudást igénylő, nem rutinszerű munkáké. Itt némi ellentmondás mutatkozik az óhajok és a valós folyamatok között. Természete-

sen lehetséges, hogy az összefüggés fordított: a szakmunkáshiány kényszerítette a vállalatokat arra, hogy képzetlenebb munkaerővel is megelégedjenek. A kis mintaelemszám miatt ez a kérdés nem vizsgálható statisztikai módszerekkel (4. táblázat).

Fejlesztési és foglalkoztatási kilátások

A várható fejlemények megértéséhez először is azt tárjuk fel, hogy a válaszadók milyen piaci trendekre és változásokra számítanak a közeljövőben. A kihívások

4. táblázat

Különböző munkafajták iránti kereslet változása az interjúkban
(a válaszok megoszlása, százalék)

		Súlyozatlan	Súlyozott*
Rutinszerű manuális	nem releváns	7,4	0,4
	csökkent	18,5	16,3
	stagnált	37,0	36,6
	nőtt	37,0	46,8
Nem rutinszerű manuális	nem releváns	14,8	3,4
	csökkent	11,1	13,1
	stagnált	51,9	47,1
	nőtt	22,2	36,3
Rutinszerű szellemi	nem releváns	3,7	0,1
	stagnált	77,8	78,4
	nőtt	18,5	21,5
Nem rutinszerű szellemi	stagnált	37,0	26,1
	nőtt	63,0	73,9
Emberek közti interakciók	csökkent	3,7	0,5
	stagnált	55,6	50,8
	nőtt	40,7	48,8

*= Az interjúadó cégek létszámával súlyozott megoszlás
Forrás: GKI

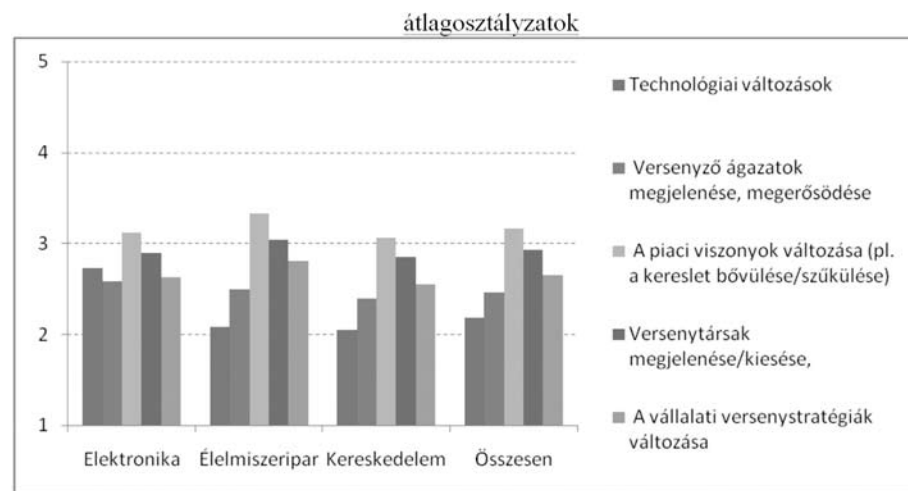
A válaszok másik fontos eredménye, hogy a korábban emlegetett „tehetség” iránti rohamos keresletnövekedés (ld. pl. Szabó, 2010, 2011) is egyértelműen tetten érhető. Miközben a rutinszerű szellemi munkák iránti kereslet stagnált, addig a nem rutinszerű, kreatív, elemző munka szerepe nagyon megnőtt és a koordináló, vezető, tehát emberekkel együttműködni, „eladni” képes személyek iránt is növekvő igény jelentkezett.

Figyelemre méltó az is, hogy alig van eltérés a létszámmal súlyozott és súlyozatlan válaszok megoszlása – tehát a kis- és nagyvállalati igények megoszlása – között. A súlyozott megoszlás minden kategóriában kissé elhúzza a növekedés felé, tehát a nagyvállalatok inkább növelték létszámukat, mint a kicsik. Leginkább a rutinszerű manuális munka iránti igényben volt eltérés.

között minden ágazatban a piaci, termékkeresleti viszonyok változását tartották a legvalószínűbbnek, ezt a verseny szerkezetének változása követte. Az elektronikában a technológiai változásokat, a másik két ágazatban a vállalati stratégiák változását valószínűsítették harmadik helyen (3. ábra).

3. ábra

A piacon várható trendváltások megítélése, ágazati vélemények szerint



1: nem várható ... 5: határozottan várható

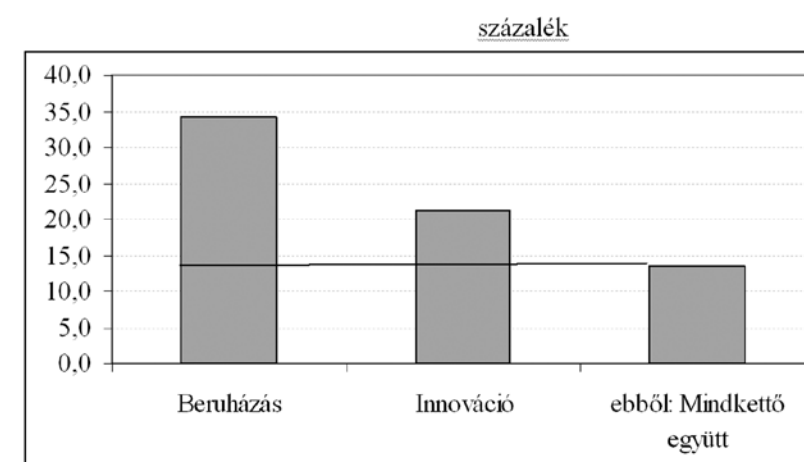
Forrás: GKI-Marketphone-felmérés

A várható változások is csak a válaszadók 42%-át látszottak arra készletelni, hogy valamilyen fejlesztéssel hajtsanak végre. 81%-uk – az összes válaszadó 34%-a – beruházni szeretett volna, elsősorban gépekbe; 24% többféle beruházást is meg akart valósítani. Innovációra a fejlesztők fele – a válaszadók 21%-a – készült. Az innovációfajták között – csökkenő sorrendben – a termék-, az eljárás- és a piaci innováció volt a leggyakoribb. Itt is előfordult többféle kombináció, a válaszadók 21%-a készült többfajta innováció megvalósítására. A felmérés résztvevőinek 13%-a pedig mind beruházás, mind innováció megvalósítását tervbe vette (4. ábra).

további okokat jelöljenek meg, ezzel tizenegyen éltek. Az okok között négy esetben szintén finanszírozásiak merültek fel (adósságot kell törleszteni, anyagi gondok, pénzhiány, kintlévőségek). Három cégnél az anyavállalat döntése, cégcsoporton belüli változás volt a fejlesztés akadálya. Egy válaszadó a gazdasági körülményeket jelölte meg visszatartó erőként, egynél a túl magas átlagéletkor játszott szerepet. Egy cég felszámolás alatt volt, egynél nem volt szükség fejlesztésre. Nem meglepő módon a finanszírozási gond és a kockázatoktól való tartózkodás fontossága a vállalatméret növekedésével csökkent. A kereslet és a versenyképesség megítélése

4. ábra

Fejlesztési szándékot jelzők az összes válaszadó között



Forrás: GKI-Marketphone-felmérés

A középvállalatok körében tervezték a legtöbben, hogy beruháznak, és azt is, hogy innoválnak, a nagyok körében viszont ennél is gyakrabban jár együtt a beruházás és az innováció tervezése. Az ágazati metszet némi meglepetést okozott: az élelmiszer-ipari cégek nagyjából ugyanolyan arányban bizonyultak fejlesztőnek, mint az elektronikaiak, és nagyon közel járt a mindkét fejlesztésfajtára készülők aránya is (az élelmiszeriparban azonban többen terveztek beruházást, az elektronikában innovációt). A kereskedelmi cégek tartózkodtak a leginkább a fejlesztésektől.

355 válaszadó meg is indokolta, hogy mi tartja vissza őket a következő időszakban a fejlesztések végrehajtásától. A szokásos iskolai osztályzatok szerinti skálán a legmagasabb átlagot a kereslet elégtelen növekedése kapta. Ezt kissé lemaradva, nagyjából az átlag közeli pontszámmal, a finanszírozási akadály követte. A válaszadók csaknem azonos átlagot adták a következő két akadálnak: a túl nagy kockázatnak, illetve annak, hogy a cég így is versenyképes, nem szükséges most fejleszteni. Volt lehetőség arra is, hogy nyitott kérdésként

azonban nem mutatott ilyen egyértelmű összefüggést. Az ágazatok mindegyikében a kereslet volt a fejlesztéseket visszatartó legfőbb erő. Az élelmiszer-ipari cégek minden akadályt fontosabbnak tartottak a többiekénél, de a finanszírozás szerepe kiemelkedő.

Bár interjúalanyaink közül sokan nagyon határozott elképzelésekkel rendelkeztek arról, hogy merre fejlődik tovább a szakmájuk, ágazatuk, piacuk, és azzal is, hogy milyen lépésekre lenne szükség ahhoz, hogy versenyben maradjanak, nagyobb beruházásokat nem sokan terveztek. A közeljövőben semmiképp. „Lehetne fejleszteni bőven. Nagyon sok tennivaló lenne például az energiagazdálkodás területén, többmillió beruházásra lenne szükség. Nagyon lerobbant a géppark is. Mégis arra számítunk, hogy csak a feltétlenül szükséges, elkerülhetetlen beruházások, fejlesztések fognak megvalósulni.” (Élelmiszer-ipari cég).

A világgazdasági és a hazai környezet bizonytalansága, a beszükkült kereslet és hitelforrások, a kiszámíthatatlan állami intézkedések mind-mind óvatosságra intik a cégeket. A válaszadók négyötödének volt ugyan fejlesztési elképzelése, ami az értékesítés változtatásait, új szervezési megoldásokat és kisebb technológiai innovációkat (új termék, új eljárás bevezetése) tartalmazott. „Az tud megmaradni, aki abszolút specialista valamiben. A jövő: alacsonyabb fajlagos költség, nagyobb hatékonyság.” (Élelmiszer-ipari cég)

A felmérésre választ adók 32%-a válaszolt arra, hogy a tervezett fejlesztés hogyan hat a munkaerő-állomány szerkezetére. A legtöbben minden felsorolt képzettségi területen stagnálást jeleztek, de a létszámnövelést tervezők aránya valamennyi szakterületen meghaladta a csökkenéseket. Kereslet leginkább a műszaki dolgozók iránt mutatkozik majd, s a válaszadóknak elsősorban középfokú végzettségűekre lesz szükségük (5. táblázat).

5. táblázat

A várható létszámváltozást jelzők, ágazatonként
(a válaszolók arányában, százalék)

		Elektronika	Élelmiszeripar	Kereskedelem	Összesen
Szakképzetlen	csökken	9,5	13,8	6,8	9,7
	nő	23,8	43,1	14,8	26,2
Műszaki középfokú végzettségű	csökken	14,3	6,2	4,5	7,2
	nő	54,8	33,8	43,2	42,6
Műszaki felsőfokú végzettségű	csökken	9,5	4,6	4,5	5,6
	nő	47,6	13,8	33,0	29,7
Társadalomtudományi középfokú végzettségű	csökken	4,8	4,6	3,4	4,1
	nő	16,7	10,8	9,1	11,3
Társadalomtudományi felsőfokú végzettségű	csökken	4,8	4,6	2,3	3,6
	nő	16,7	6,2	8,0	9,2
Egyéb középfokú végzettségű	csökken	4,8	7,7	4,5	5,6
	nő	28,6	29,2	38,6	33,3
Egyéb felsőfokú végzettségű	csökken	4,8	6,2	3,4	4,6
	nő	19,0	12,3	15,9	15,4
N		42	65	88	195

6. táblázat

A várható létszámváltozást jelzők, a fejlesztés jellege szerint
(a válaszolók arányában, százalék)

		Beruházó	Innovátor	Csak egyiket fejlesztő	Mindkettőt fejlesztő
Szakképzetlen	csökken	5,1	8,1	2,4	9,3
	nő	34,7	29,7	27,4	37,0
Műszaki középfokú végzettségű	csökken	1,7	5,4	2,4	3,7
	nő	52,5	48,6	50,0	51,9
Műszaki felsőfokú végzettségű	csökken	0,8	1,4	0,0	1,9
	nő	34,7	40,5	29,8	42,6
Társadalomtudományi középfokú végzettségű	csökken	1,7	2,7	0,0	3,7
	nő	11,9	10,8	11,9	11,1
Társadalomtudományi felsőfokú végzettségű	csökken	0,8	1,4	0,0	1,9
	nő	9,3	10,8	10,7	9,3
Egyéb középfokú végzettségű	csökken	1,7	2,7	0,0	3,7
	nő	36,4	28,4	38,1	29,6
Egyéb felsőfokú végzettségű	csökken	1,7	2,7	0,0	3,7
	nő	15,3	20,3	13,1	20,4
N		118	74	84	54

Forrás: GKI-Marketphone felmérés

A méret szerinti bontás hozott néhány meglepetést. A nagyvállalati kategóriában olyan kevesen válaszoltak, hogy nem lehetett elemezni a megoszlásokat. A kisvállalatok meglepően nagy arányban igényeltek szakképzetlen munkaerőt fejlesztéseikhez, és ők jelezték a legnagyobb arányban a középfokú műszaki és egyéb képzettségű dolgozók iránt keresletüket is. A középvállalatok igénye az egyéb felsőfokú végzettségűek iránt nagyobb a többiekénél. Rossz hír a gazdasági, jogi, szociális végzettségűek számára, hogy a cégek legkevésbé

irántuk jeleztek keresletet, ezen belül a középállalatoknál volt viszonylag nagyobb irántuk az igény.

A közeljövő bizonytalanságai miatt a vizsgált vállalati körben sem a fejlesztések, sem a létszám bővítés terén nem várható nagy aktivitás, és ez a valószínű az egyéb szektorok vállalatainál is. A fejlesztést tervezők azonban inkább növelik, mint csökkentik majd a dolgozók számát, a kereslet a középfokú műszaki végzettségűekre koncentrálódik majd. A beruházások a következő években is valamivel magasabb arányban fognak

többet-munkaerőt igényelni, mint az innovációk. A gazdasági, jogi, szociális végzettségűek iránti igények elég kiegyenlítették.

Mindkét vizsgált fejlesztéscsoportnál a szakképzetleneknél okoz létszámcsökkenést, de ez nem nevezhető sehol tömegesnek (6. táblázat).

A tervezett épületberuházások nem fognak létszámleépítéssel járnival, viszont a többi beruházás már igen. A gép- és egyéb beruházásoknál azonban a válaszadók – a múlt tapasztalataival egyezően – csak nagyon kis arányban jeleztek létszámcsökkentési következményekre vonatkozó várakozásokat. Szembeszökő az is, hogy az egyéb beruházások tervezői viszonylag nagy arányban jelezték a szakképzetlen munkaerő-igények növekedésének az esélyeit. Nem meglepő, hogy a termék- és eljárásinnovációk igénylik leginkább a műszaki szakembereket. Az is kézenfekvő, hogy a szervezési innovációk az alacsonyabb végzettségűek létszámát csökkentik. Az már kicsit izgalmasabb – bár érthető –, hogy a marketing- és piaci innovációk is a műszakiak iránti keresletet növelik elsősorban. A három nem technológiai innováció (szervezési, marketing, új piac) azonban nagyobb arányban igényli a társadalomtudományi és egyéb végzettségű dolgozók számának emelését is, mint a technológiaiak. Ami a leginkább meglepő: minden innovációfajtát tervező csoportban többen jelezték a szakképzetlenek számának várható növelését, mint csökkentését.

Interjúadóink körében a foglalkoztatási előirányzatok hasonlóan szerények voltak. A válaszadók 40%-a

szertint a tervezett akció nem érinti a foglalkoztatást. A változást prognosztizálók körében azonban jóval többen voltak a létszám bővítők, mint a -leépítők. E csoportban jellegzetes álláspont a következő: „Egyértelműen várható a foglalkoztatottság növelése, mivel a bővülő értékesítési hálózat ezt kívánja meg.” (Kereskedelmi cég)

Kutatásunk nem előzmények nélküli³, így már a kiindulásnál ismeretes volt, hogy a megkérdezett vállalatoknál a szokásos vizsgálatok képzettség szerinti kategóriái messze nem alkalmasak arra, hogy kellő mélységben elemezzük a munkáltatóknak a dolgozókkal szembeni elvárásait. Az empirikus vizsgálat során ezért kísérletet tettünk annak részletesebb elemzésére is, hogy a vállalatoknál munkavállalók milyen képességei, készségei – az angol szakirodalomból átvett latin kifejezéssel: kompetenciái – lesznek szükségesek fejlesztéseik megvalósításához. Egy rövid kérdéssor segítségével törekedtünk gyors képet kapni arról, hogy a vállalatok milyen dolgozót is keresnek.

A kívánatos kompetenciák feltérképezésére négy, a jövő szempontjából alapvetőnek vélt képességről kérdeztük meg az interjúalanyok véleményét. Minden képességhez négy-négy tulajdonságot rendeltünk, és azt kértük, minősítsék ezek fontosságát a cég számára iskolai osztályzatokkal. Az adott képességhez tartozó tulajdonságokra kapott osztályzatok átlaga így megmutatja, hogy az adott tulajdonság az abszolút (100%-os) fontossághoz képest hol helyezkedik el (az ún. Likert-skálán). Az értékeket ismét kiszámoltuk számtani és súlyozott átlag szerint (7. táblázat).

7. táblázat

A következő időszak kompetencia elvárásai az interjúkban

		Számtani átl.	Fontosság	Súlyozott átl.	Fontosság
Rutin	Pontosság, precizitás	4,44	77,0%	4,38	75,1%
	Figyelem, koncentráció, szabályok betartása	4,44		4,69	
	Monotóniatűrés, kitartás	3,59		3,51	
	Kéz ügyesség	2,93		2,44	
Team munka	Kommunikációs készség, csapatmunka	4,00	76,9%	4,56	81,8%
	Kreativitás, új ötletek	3,30		3,34	
	Rugalmasság, problémamegoldó képesség	4,00		3,99	
	Kooperációs készség	4,07		4,46	
Innovativitás	Önálló munkavégzés	3,93	66,3%	4,12	69,0%
	Kritikai készség, elemzőképesség	2,78		2,86	
	Kíváncsiság, érdeklődés az újdonságok iránt	3,52		3,51	
	Előrelátás, tervezés	3,04		3,30	
Tudásbázis	Tapasztalat, gyakorlati felkészültség	4,15	70,4%	3,45	61,6%
	Szakmai elméleti-tudás	3,56		2,93	
	Idegnyelvtudás	2,74		2,52	
	Általános műveltség, viselkedéskultúra	3,63		3,42	

Átlagok: 1: nem szükséges, nem fontos ... 5: nagyon fontos, szükséges tulajdonság; Fontosság: 0%: lényegtelen ... 100% abszolút fontos képesség
Forrás: GKI

Az adatok szerint a jövőben a dolgozókkal szembeni legfontosabb elvárás a *teammunkára való képesség lesz*. Ez a tulajdonság a nagyvállalatoknál várhatóan egy kicsit még nagyobb jelentőségű lesz, mint a kicsiknél, de ott is döntő fontosságú. Ezt követi – a kisebb cégeknél ezzel egyenrangú – a *rutin, a folyamatokba való beilleszkedés képessége*. A továbbiakban a súlyozatlan, illetve súlyozott átlagok közt lényeges eltérés van: harmadik helyre az előbbieket a *tudásbázist*, az utóbbiak az *innovativitást* hozták. A nagyvállalatok tehát nagyobb hangsúlyt helyeznek a dolgozók kezdeményező, megújuló képességére, a kisebbeknek fontosabb a felhasználható tudással rendelkező munkaerő. Figyelemre méltó, hogy a tudásbázison belül az idegennyelv-tudás és az elméleti felkészültség erősen szórt osztályzatot kapott (a közügyességre volt még jellemző ekkora szórást), és az is, hogy a szakmai ismeretek között a gyakorlati felkészültség volt a fontosabb, az elméleti ismereteket – különösen a nagyvállalatoknál – megelőzte az általános műveltség, viselkedéskultúra fontossága. Ez egybevág a szóbeli véleményekkel is: „A diplomások körében az alkotóképesség (kreativitás) a legfontosabb. A mély elméleti tudás vagy a közügyesség pótolható, igazából maga a diploma se igazán fontos. Az angol nyelvű olvasási készség aligha nélkülözhető, s igazából (például a projektek céljaira) az adminisztrációs tudás is szükséges. A vezetőknek természetesen angol tárgyalási készséggel is rendelkezniük kell. A gyártásban a jóindulat és az ambíció az elsődleges – persze írni, olvasni, számolni is tudni kell.” (Elektronikai cég)

Néhány interjúadó megjelölt egyéb fontosnak tartott tulajdonságot is. Ezek közül kiemelkedik a *szorgalom*, továbbá a *lojalitás*, a céghez való hűség. Említették még a jó fizikumot, a kereskedői tudást, az ambíciót, a megbízhatóságot, de még a tisztaságot, barátságos viselkedést is. Úgy tűnik, napjainkban a munkavállalókból számos – jó esetben a családból magával hozott – tulajdonság, képesség is hiányzik, s e gondot valahogy az oktatásnak, felnőttképzésnek kellene pótolnia.

Javaslatok

A kutatás során négy címzett számára fogalmaztunk meg javaslatokat. Úgy gondoltuk – és ezt az üzleti szektor szereplői, képviselői meg is erősítették –, hogy a vállalatok maguk is tehetnek azért, hogy a szükséges kompetenciákkal rendelkező munkaerő elérhetővé váljon számukra.

Bár számos – később ismertető – megjegyzés hangzott el a magyar oktatási rendszerről is, de a vállalati érdekképviseletek, és sok megkeresett vállalat is, nem csupán vártak az államra, hanem határozottan sa-

ját kézbe vették a munkaerőképzést. Volt olyan megkérdezett cég, ahol maguk alkalmaznak trénereket, mások megrendelik magán-, illetve közoktatási intézménytől a szükséges képzést, vagy más módon működnek együtt iskolákkal. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara a képzési igazolás kiállításáig saját kézbe vette számos szakma képzését, a Joint Venture Szövetség hiányszakmában tankönyvet állított össze. Úgy véljük, a most vázolt út az, amin tovább kell menni.

- A munkaerőigényük befolyásolására törekvő cégek számára feladatkielölő értékű megállapításunk, hogy e témakör döntéseinél is a termékpiacon adottságaiból kell kiindulni. A gyártmányfejlesztés gyakran azoknál a cégeknél volt sikeres, ahol a fejlesztők a vevőik innovációs ötleteinek gyűjtésére és megvalósítására törekedtek, ezért e „best practice” legszélesebb körben történő terjesztését javasoljuk.
- Elkerülhetetlennek látjuk a korszerű módszereket szélesebb körű alkalmazását a munkaerő-toborzás, -kiválasztás terén, majd pedig a megszerzett, kiképzett dolgozók megtartásának, motiválásának elősegítését. A válaszolók széles körben „hagyományos” képet adtak ugyanis a cégeiknél alkalmazott *munkaerő-toborzási, -kiválasztási* módszerekről, arra utaltak, hogy ezek (jórészt a munkaerő-keresletre, illetve -kínálatra vonatkozó precíz információk hiányából következően) patriarchális jellegűek. (Rokon, ismerős kapcsolatok mellett legfeljebb az újsághirdetést alkalmazza a cégek zöme.)
- A vállalatok által támogatott szakoktatásban nem érhető el siker vezetői és pénzügyi erőfeszítések nélkül, s valószínű, hogy az egy-egy kkv-nál megteremthető erőforrások korlátozottsága miatt a *vállalatok közötti együttműködés* erősítése, valamint a vállalati érdekképviseletek ilyen irányú tevékenységének kiterjesztése is nélkülözhetetlen.

Ugyanakkor a foglalkoztatáspolitikai szakma gyakorlatában is – néha egészen triviális – változásokra van szükség ahhoz, hogy a munkát és a dolgozót keresők egymásra találjanak.

- Interjúadóink széles körben ítélték alacsony hatékonyságúnak a *munkaerő-közvetítés* jelenlegi rendszerét. Úgy tűnt például, hogy a jelenlegi információtechnológiai megoldások se a munkaadók differenciált igényeiről, se a munkát keresők speciális készségeiről nem szolgáltatnak kellően mély információkat. Egy, e témát érintő javaslat a következő: „A mai informatika mellett könnyen

megoldható volna egy (nyilvános) számítógépes nyilvántartás a munkát keresőkről. Ebbe a munkát kereső – nem csupán a segélyre jogosult, hanem a többi inaktív is – beregisztrálna, és hozzájárulna ahhoz, hogy adatait a munkaadók láthassák. A munkaerőt keresők pedig ebben az adatbázisban válogathatnának, pl. végzettség, terület szerint.” (Kereskedelmi cég)

- A fentebb elmondottak alapján javasoljuk, hogy a foglalkoztatáspolitikai segítség a vállalati munkaerő-toborzási, -kiválasztási módszer korszerűsítését (például a most vázolt nyilvántartások használatát) is.
- Elengedhetetlennek tűnik, hogy a *helyi munkaügyi intézmények sokkal szorosabb kapcsolatot építsenek ki a térség vállalataival*. Viszonylag kevés pozitív tapasztalatról kaptunk jelzést, túl sok cég áll csupán adminisztratív viszonyban az állami foglalkoztatási szolgálattal. Sőt kifejezetten rossz vélemények is elhangzottak: a cégek egy része úgy véli, ezek az intézmények csak szociális szempontokat tartanak szem előtt, a vállalat kérésére nem a jelzéseknek megfelelő embereket közvetít ki. Pedig a munkanélkülivé vált emberek többsége sok olyan, a vállalatok által nagyra értékelt gyakorlati tapasztalattal rendelkezik, ami megkönnyíthetné elhelyezésüket. A helyi munkaügyi intézmények – akár a fenti módon összesített – vállalati igények, valamint az oktatási intézmények kínálatának ismeretében hamarabb meg tudnák szervezni a szükséges átképzéseket is, mint ezzel a magukban próbálkozó vállalatok. Főleg a kis- és középvállalati szükségletek kielégítésében lenne ennek jelentősége.
- A magyar cégeknél alkalmazott *foglalkoztatási formák* szegényesek. Az ideyemunka, a részidős foglalkoztatás, a rugalmas munkaidő, a korlátozott munkaképességűek alkalmazása egyaránt ritkább a kívánatosnál. Egyes formák terjedését bürokratikus akadályok is nehezítik (ezért ezeket olykor a feketemunka „helyettesíti”). A foglalkoztatás növelése érdekében hangsúlyozottan javasoljuk a rugalmas foglalkoztatás akadályainak, illetve ösztönzési lehetőségeinek feltérképezését, majd a gátak oldását s az ösztönzés fokozását.
- Egyre gyakoribb, hogy országunk viszonylag kis földrajzi kiterjedése dacára a munkát keresők nem hajlandók elhagyni lakóhelyük szűkebb környékét, nem mennek a munka után. E *mobilitás hiányának* sokféle szociológiai és pszichológiai magyarázata lehetséges. Az, hogy Magyarországon a *bérlakás piac* szűk és rugal-

matlan, biztosan hozzájárul ehhez. Mivel e téren az ingatlanfejlesztő és építőipari szektor is változásokat sürget a gazdasági kormányzatnál, a foglalkoztatáspolitikai *partnerekkel közösen léphetne fel* a helyzet javítása érdekében.

A legtöbb bírálat az oktatási rendszert érte. Kedvezőtlen foglalkoztatási statisztikáinknak fontos magyarázata az, hogy a munkaképes korú hazai lakosság jelentős, s immár több mint 30 év óta változatlan hányada *semmilyen képzettséggel nem rendelkezik*, s rég bele is törődött abba, hogy munkaerejére nincs kereslet.⁴ Tovább rontja a kilátásokat, hogy e réteg bővített újratermelése folyik, pedig legalább a gyermekek számára – mind szociális, mind gazdasági szempontból – elengedhetetlen a piacképes tudás biztosítása az oktatási rendszerben. Ambiciózus foglalkoztatáspolitikai ezért nem lehet sikeres a munkaerő tudásának fejlesztése, konkrétan a közoktatás színvonalának emelése nélkül.

- A vizsgálatok egyértelműen kirajzolták, hogy az országban komoly hiány van műszaki – ezen belül főként középfokú – szakképzettségű munkavállalókból. Interjúadóink mind az élelmiszeriparban, mind a kereskedelemben súlyos gondnak neveztek, hogy számos profilban nincs, *megszűnt a szakképzés*. Mindkét szférában többen jelezték például, hogy gazdaságunkban „*gyengék a kereskedők*” – s számos további területen sincs szakmunkás-utánpótlás. Bírálat érte – főként az elektronikai iparban – a gyenge nyelvtudást is.
- Mind a közép-, mind a felsőfokú szakképzést elmarasztalta az a kritika, hogy a *pályakezdők gyakorlati ismeretei minősíthetetlenül alacsonyak*. Ennek okaként megjelent a technikusok képzés leépülése: ezt a hiányt sem az akkreditált OKJ-s, sem a bolognai rendszer bachelor képzése nem tudja egyelőre pótolni. A vállalatok részvételét a gyakorlati képzésekben hátráltatja az, hogy a gyakorlatra fogadott tanulók részére kötelezően nyújtandó juttatásokat sokan megterhelőnek tartják.
- Megjelent egy általánosabb, az iskolarendszer egészének társadalmi szerepvállalását érintő bírálat is: a *munkára nevelés hiánya*. Úgy tűnik, hogy itt a családok – különféle okokból – kieső feladatát legalább részben át kellene vállalnia az oktatási intézményeknek. Részben a teljesítmények határozottabb elismerése, részben a szintén leépült gyakorlati, technikaórák visszaállítását, a gyárlátogatások és hasonló tapasztalatszerzési lehetőségek bővítése, azaz a tananyag olyan átalakítása, ami a munka világát is megjeleníti, már az általános iskolában hozzájárulhatna, hogy – egyik

interjúalanyunk megfogalmazása szerint – „dolgozni akaró és szerető gyerekek kerüljenek ki az iskolából”. A szakmai teljesítmények erőteljesebb megkövetelésére azonban a jelenleg elsősorban a hallgatólétszám növelésében érdekeltté tett felsőfokú képzést is ösztönözni kellene.

- *Valamelyest az előző ponthoz illeszkedik az a tapasztalatunk, hogy a vállalatokban erős igény mutatkozik a munkavállalók egyfajta általános kultúrája: viselkedése, tisztasága, megbízhatósága iránt.* Ezek ugyan megint csak olyan alapvető tulajdonságok, amelyeket otthonról kellene hozni, de erre a családok egy része nyilvánvalóan nem alkalmas, tehát az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az iskolának itt is hiánypótló szerepet kellene vállalnia. Bár a romakérdés nyíltan nem került elő, az egyik interjúalany joggal hívta fel a figyelmet arra, hogy a leszakadó rétegek képzésében részt vevő oktatókat fel kell készíteni ezen egyre növekvő számú fiatal adó népcsoport viselkedésének, kultúrájának ismeretére, megértésére is.
- Versenyképes profiljainkban is gyakori a jó vezetők hiánya. A gazdaság minden szférájában gondokat okoz az is, hogy „a magyar felsőfokú képzés túl elméleti. A magyar oktatási rendszer már rettenetesen elmozdult a korábbi jó helyzetéből. Külföldi hallgatók már csak azért jönnek ide, mert itt olcsó tanulni, de a kapott tudás nem jól használható. Jó volna, ha a hallgatók úgy tudnának tanulni, hogy közben dolgoznak is.” (Elektronikai cég). De sokhelyütt problematikus a vezetőképzés, illetve -továbbképzés is. Nem meglepő ezért, hogy több interjúadónk is a felsőoktatás teljes átszervezésének, gyakorlatorientálttá tételének szükségességét hangoztatta.

Bár a végére hagytuk, alapvető jelentősége van annak az egyszerű összefüggésnek, ami a vizsgálatból ismét megerősítést nyert: *a piac a munkahelyek gyarapításának kulcskérdése.* Nem felejthető azonban, hogy a kereslet sokban makrogazdasági tényezőktől függ. E tág témakörhöz kutatásunk néhány szempont hangsúlyozásával kíván hozzájárulni.

- A vizsgálataink során összegyűjtött információk egyértelműen azt tanúsítják, hogy az elavult, versenyképtelen kapacitásokon nem várhatók a munkahelyteremtés ösztönzésétől maradandó hatások. A magyar gazdaság legtöbb szegmensében csak az innovációk teremthetik meg a versenyképességet – s ezzel a nagyobb számú új munkahelyet. Ezért kívánatos, hogy a foglalkoztatásnövelést

célzó hazai gazdaságpolitika középpontjában is az innovációk terjedésének támogatása álljon. A beruházásoktól okvetlenül munkahelyeket váró, nem ritka elvárások tévesek. A fejlesztések egyetlen szférában sem növelik szükségszerűen a foglalkoztatást, széles körben a piaci pozíciók – és ezzel a munkahelyek – megőrzése is jelentős erőfeszítéseket követel. A különféle csoportok foglalkoztatásához kötött támogatások pedig mindig kiszorító hatásúak. Más kutatásainkból tudjuk például, hogy a tartós munkanélküliek elhelyezéséhez nyújtott szubvenció egyértelműen növelte az álláskeresési időszak hosszát.

- Élelmiszer-ipari és kereskedelmi információink arra utaltak, hogy ezen ágakban a bérterhek igen magassá válása óta elterjedt a *minimálbéren* történő foglalkoztatás – s ez sokban magyarázza a feketemunka magas szintjét (de a munkavállalók sokat bíralt ambícióhiányát is). Úgy véljük, hogy az adott, közismerten sok magyar céget bénító gond egyértelműen a nemzetközi összehasonlításban kiugróan magas bérterhek már megkezdett mérséklésének folytatását indokolja.
- Foglalkoztatásbővítési szempontból kimondottan kontraproduktív a nagy kereskedelmi üzletek *külnadóval* sújtása. A belkereskedelemben az elmúlt időszakban ezen új üzletek jelentős mennyiségű képzetlen dolgozót szívtak fel, míg a kisebb, szakosodott üzletek inkább szakképzett eladókat igényeltek. Ráadásul a feketegazdaságnak sem elsősorban ezek a boltok a színterei. Ugyanakkor a banki hitelezés visszaszorulása nem csupán a vállalati fejlesztések megvalósításának, de esetenként még a normál üzletmenet fenntartásának is komoly gátját képezi. E megoldást ezért mielőbb korrigálni kell (s ha a szférában a verseny-magartásban problémák merülnek fel, ezeket nem az adózás, hanem a versenyfelügyelet keretében kell rendezni).
- A magyar munkaerő korábban említett *mobilitáshiányának* témaköréhez kapcsolható: a *bérlakáspiac* szűkössége és merev volta mellett a helyközi *személyszállítás* katasztrofális állapota, és a bérekhez viszonyítva magas díjai is. (Ha a nettó bér – busz/vonatbérlet < szociális ellátás, akkor anyagi veszteség munkába járni.)
- A munkaerőpiac rugalmasságát javítani tervezett intézkedések, munkára ösztönző jellegük miatt, az interjúk során már pozitív visszhangot kaptak egyes vállaltvezetőktől.
- Kutatásunk azonban a *feketegazdaság* visszaszorításának további tennivalóira is utalt. Az illegális

tevékenység – ismert költségvetési hatásain túl – részben a jogkövető vállalatok piaci lehetőségeit rombolja, részben a cégek között együttműködést teszi lehetetlenné. A korrupció burjánzása magától a vállalkozói léttől is elriaszt.

Lábjegyzet

- ¹ Az OFA/10341/0004 számú szerződéssel támogatott kutatás keretében, lásd: Némethné – Papanek (2011). A kutatásban részt vettek: Horváth Gábor, Karsai Gábor, Némethné Pál Katalin, Papanek Gábor, Petz Raymund, Viszt Erzsébet.
- ² Jelen tanulmányhoz és cikkhez felhasznált magyar nyelvű kiadás: Samuelson – Nordhaus (2008).
- ³ Lásd például: Majó (2000), Szekeres – Kadocska – Nagy (2003), Tóth (2007), Fazekas – Makó (2008), Sipos (2009), Kabai (2010), Farkasné és társai (2010).
- ⁴ Bár a problémát egyesek a cigánykérdésre egyszerűsítik, valójában az adott rétegben számos nemzetiség egyedei megtalálhatók.

Felhasznált irodalom

- Acemoglu, D. – Zilibotti, F.* (2001): Productivity Differences. Quarterly Journal of Economics. May, Vol. 116, No. 2, p. 563–606.
- Acemoglu, D.* (1998): Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality. The Quarterly Journal of Economics, November. p. 1055–1089.
- Adler J.* (2007): A munkaerő-kereslet strukturális változásai 2015-ig. in: Viszt Erzsébet (szerk.): Honnan hová? Tanulmányok a versenyképességről, Stratégiai kutatások Magyarország 2015. MTA-MEH
- Autor, D. – Krueger, A. – Katz, L.* (1998): Computing Inequality: Have Computers Changed the Labour Market? The Quarterly Journal of Economics, CXVIII. p. 1169–1213.
- Autor, D.H. – Levy, F. – Murnane, R.J.* (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. The Quarterly Journal of Economics, November
- Bloom, N. – Draca, M. – Van Reenen, J.* (2011): Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation, IT and Productivity. NBER Working Paper Series Working Paper 16717, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 2011 január. Letölthető: <http://www.nber.org/papers/w16717>
- Borsi B. – Papanek G.* (2006): Transition in Central-European RTDI System. East-West Journal of Economics and Business, No. 1
- Drucker, P.E.* (1985): Innovation and Entrepreneurship, Practice and Principles. Heinemann. London. Magyarul: Innováció és vállalkozás az elméletben és a gyakorlatban. Park, Bp. 1993
- Erdős T.* (2006): Álomosítás. Felpörgethető-e a növekedés? FN – FigyelőNet, április 20.

- Eurobarometer* (2010): Employers' perception of graduate employability. Flash EB Series #304. The Gallup Organisation, Hungary. 2010. november
- Farkasné Kurucz Zs. – Lóránd B. – Balogh G.* (2010): Kölcsonös előnyökön alapuló kapcsolatok kialakítása a felsőoktatási intézmények és a munkaadók között. Vezetéstudomány. 11. szám, p. 31–43.
- Fazekas K.* (2005): A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon. MTA
- Fazekas K.* (2006): A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője. Pénzügyi Szemle 51. évf. 2. sz., p. 194–207.
- Fazekas M. – Makó Á.* (2008): A szakképző iskolát végzettek iránti kereslet várható alakulása. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
- Galasi P. – Varga J.* (2005): Munkaerőpiac és oktatás. MTA
- GKI* (2006): Munkaerő-keresleti létszám-előrejelzés 2015-ig, ágazonként. Gépírat
- GKI* (2009): A mikro-, kis- és közepes vállalatok növekedésének feltételei. http://www.nfgm.gov.hu/data/cms1998604/KKV_nov_felt.pdf, http://www.nfgm.gov.hu/feladataink/KKV/KKV_nov_teny.html
- GKI* (2011): Előrejelzés 2011-re (2011/1. prognózis) GKI Gazdaságkutató Zrt. Budapest
- Goldin, C. – Katz, L.F.* (1998): The Origins of Technology-Skill Complementarities. Quarterly Journal of Economics, CXIII. p. 693–732.
- Gordon, E.* (2009): The Global Talent Crisis. Futurist, September-October. www.wfs.org p. 34–39.
- IMD* (Institute for Management Development) (2007, 2008, 2009): World Competitiveness Yearbook. Lausanne
- Jaumandreu, J. – Mairesse, J.* (2010): Innovation and Welfare: Results from Joint Estimation of Production and Demand Functions. NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper 16221. July
- Kabai I.* (szerk. 2010): A gazdasági szereplők elvárásai a szakmai képzés átalakítására. Zsigmond Király Főiskola TKK Tanulmányok, Budapest, április. Letölthető: http://www.zskf.hu/uploaded/20092010/TudMuhely/tkk/DRP/Szak%3%A9pz%3%A9s-vizsg%3%A1lat_ZSKF_TKK_Z%3%A1r%3%B3tanulm%3%A1ny.pdf
- Kádek I. – Zám É.* (szerk.) (2008): A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Acta Oeconomica. EKF. Eger
- Keynes, J. M.* (1936): The General Theory of Employment, Interest and Money. London, Macmillan. Magyarul: A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1965
- Majó Z.* (2000): A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata. Szeged, SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei. JATEPress, Szeged, p. 169–186.
- Mártonfi Gy. – Tordai P.* (2005): Az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolata. OFI. www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=egyeb-munkaeropiac
- Mokyr, J.* (1990): The Lever of Riches: Technological Creativity and Economic Progress. Oxford University

- Press. New York and London. Magyarul: A gazdaság gépezete. Technológiai haladás és kreativitás. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2004
- Némethné Pál K. (2002): Elfogyott-e a képzett magyar munkaerő? Vezetéstudomány, 3. sz.
- Némethné Pál K. (2006): Mire is lövünk? A vállalati innováció állami ösztönzése. Vezetéstudomány. 4. sz.
- Némethné Pál K. – Papanek G. (2011): Foglalkoztatási lehetőségek a vállalatok fejlesztési törekvéseinek tükrében. GKI
- Pakucs J. – Papanek G. (2007): (szerk.): Az innovációs folyamatok szervezése. MISZ
- Papanek G. – Borsi B. – Tompa T. (2007): A magyar gazdaság versenyképességét magyarázó tényezők. Külgazdaság, 3–4. sz.
- Papanek G. (2010): A gyorsan növekvő magyar kkv-k a gazdaság potenciális motorjai. Közgazdasági Szemle. 4. sz.
- Samuelson, P.A. – Nordhaus, W.D. (2008): Közgazdaságtan. Budapest, Akadémiai Kiadó. Első kiadás: Samuelson, P.A.: Economics: An Introductory Analysis. McGraw-Hill. 1948
- Schumpeter, J. (1911): The Theory of Economic Development. Harvard UP. Cambridge, Mass. 1934. Először német nyelven kiadva
- Szabó K. (2010): Tehetség és kompetencia. A tudásgazdaság kibontakozásának egy alapvető korlátjáról. Kézirat. Megjelenik: Nagy Aladár emlékkötet. Miskolci Egyetem
- Szabó K. (2011): Állandósult túlkereslet a tehetségi piacon. Vezetéstudomány, 4. sz.
- Széchenyi I. (1830): Hitel. Petrózai Trattner – Károlyi Nyomda, Pest
- Szekeres T. – Kadocska L. – Nagy T. (2003): Gazdasági igények és szakképzési válaszok. A pályakezdő szakmunkások beilleszkedése. Szakképzési Szemle, 4. sz.
- Tímár J. (1996): Munkaerő-kereslet 2010-ben ágazatok, foglalkozások és képzettség szerint. Közgazdasági Szemle, nov.
- Tóth I. (2007): Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögéből. Budapest, MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet Kutatási Füzetek, 2007. 1. szám
- Van Reenen, J. (1997): Employment and Technology Innovation: Evidence UK manufacturing Firms. Journal of Labour Economics, 15. (2), p. 255–284.
- Viszt E. (szerk.) (2007, 2008, 2009): Versenyképességi Évkönyv. Microsoft-GKI
- Viszt E. (2006): A nemzetközi munkaerő-vándorlás és a versenyképesség. in: Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Új Mandátum, Budapest
- Viszt E. (2007): Innovációs helyzetkép Magyarországon. INNOVAL, 7. sz.
- WEF (World Economic Forum) (2006–2007): The Global Competitiveness Report. Macmillan. New York

Cikk beérkezett: 2011. 6. hó

Lektor vélemény alapján véglegesítve: 2011. 7. hó

E SZÁMUNK SZERZŐI

Dr. Takács Sándor, egyetemi docens, tanszékvezető-helyettes, Budapesti Corvinus Egyetem; **Csillag Sára**, egyetemi tanársegéd, Budapesti Corvinus Egyetem; **Kiss Csaba**, egyetemi tanársegéd, Budapesti Corvinus Egyetem; **Szilas Roland**, egyetemi tanársegéd, Budapesti Corvinus Egyetem; **Dr. Poór József**, egyetemi tanár, Szent István Egyetem, Gödöllő; **Dr. Farkas Ferenc**, tanszékvezető egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem; **Dr. Dobrai Katalin**, egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem; **Dr. Karoliny Mártonné**, habilitált egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem; **Némethné Pál Katalin**, PhD-kutatásvezető, GKI Gazdaságkutató Zrt.; **Papanek Gábor**, DSc, egyetemi tanár, kutatásvezető, GKI Gazdaságkutató Zrt.; **Rácz András**, közgazdász, az alaptanulmány 2010. júliusi elkészültekor a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalkozás-fejlesztési Intézet Kisvállalkozás-fejlesztési Központjának doktorjelöltje; **Csiszér Tamás**, PhD-hallgató, Nyugat-Magyarországi Egyetem; **Cziráki József**, PhD-hallgató, Faanyagtudomány és Technológiák Doktori Iskola, Nyugat-Magyarországi Egyetem