

NÉMETHNÉ PÁL Katalin

## ELFOGYOTT-E A KÉPZETT MAGYAR MUNKAERŐ?

A szerző cikkében a magyar munkaerőpiac jelenlegi helyzetét mutatja be. A GKI Rt. felmérése alapján készített dolgozatában a regionális, képzésbeli, infrastrukturális hiányosságokat elemzi. Megállapításai egybevágóak a közelmúltban közzétett nemzetközi felmérések eredményeivel.\*

Ha a foglalkoztatási gondokról van szó, akkor általában a munkanélküliség csökkentése, egy-egy régió gazdasági fejlődése szempontjából tekintenek a kérdésre. A dolgozók helyzete, az alacsony foglalkoztatási ráta mind a nemzetgazdaság jövedelemtermelő képessége, mind a szociális teendők – a makrogazdaság és a társadalom – szempontjából is alapvető problémát jelent. A munkavállalókon és az államon kívül azonban van ennek a piacnak egy harmadik szereplője is, s az ő magatartása, céljai, szándékai részben korlátot, részben kihívást jelentenek a másik két résztvevő számára. A munkaadók csoportjának tényleges cselekedetein keresztül valósul meg a foglalkoztatáspolitikai, az ő vállalataik termelik meg a nemzetgazdasági jövedelmet. Épp ezért a foglalkoztatási helyzet javítása nem képzelhető el anélkül, hogy ne vennénk tekintetbe a munkaadók szándékait, munkaerővel kapcsolatos igényeit, a kormányzati teendőkre vonatkozó elvárásait.

A GKI Gazdaságkutató Rt. az Országos Foglalkoztatási Alap megbízásából vizsgálta ezt a problémakört.<sup>1</sup>

\* HVG, 2002. 7. sz. (febr. 16.). p. 83-87. Ki érti ezt? Beszámoló az OECD által koordinált oktatási vizsgálat eredményeiről. (szerk.)

<sup>1</sup> A cikk az OFA/CXIII-80/01. sz. kutatás „A befektetői igények érvényesítése a humán erőforrás fejlesztésben” c. zárótanulmánya alapján készült. A kutatást Adler Judit vezette, részt vett benne: Benedek András, Hablicsek László, Karsai Gábor, Petz Raymund és a szerző. A tanulmány számos elemzést tartalmaz, ezen a helyen az empirikus vizsgálatok eredményeit mutatom be.

<sup>2</sup> A GKI Gazdaságkutató Rt. felméréseinek módszertanáról, megbízhatóságáról már több publikáció is megjelent, pl.: Felhasznált irodalom (8)

Egész pontosan a kutatás kiinduló kérdése ez volt: számos jelzés érkezett az utóbbi időben: a beruházások lassulása, a külföldi működő tőke beáramlásának megtorpanása mögött az áll, hogy elfogyott egyik korábbi versenylőnyünk, a szakmailag jól képzett munkaerő. Állítólag több tervezett üzemet azért hoztak létre mássutt, mert Magyarországon nem lehetett a létszámot megfelelő képzettségű dolgozókkal feltölteni. A konkrét eseteket nem vitatva, annak próbáltunk meg utána járni, milyen mértékű és mennyire általános gond ez a befektetők körében.

A GKI Rt. megalakulása óta évente kétszer készít felmérést a vállalkozások között arról, hogyan alakulnak a működés feltételeit hosszabb távon meghatározó szándékaik, így a beruházásra és a foglalkoztatásra vonatkozókról is érdeklődünk.

A felmérés a húsz főnél többet alkalmazó, jogi személyiségű gazdálkodók köréből vett rétegzett mintán történik. A beérkező válaszok száma 630 és 1120 között változott az elmúlt tíz év folyamán, ez 8 és 14% közötti válaszadási aránynak felelt meg.<sup>2</sup>

A foglalkoztatási várakozások összefoglaló kérdése, amelyet minden alkalommal felteszünk, így hangzik:

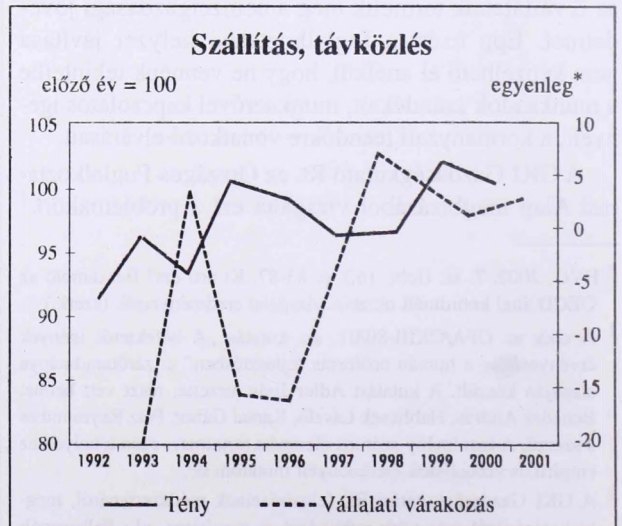
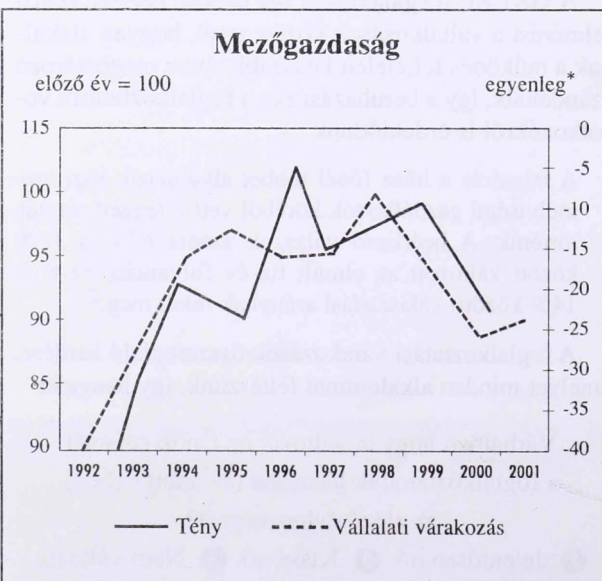
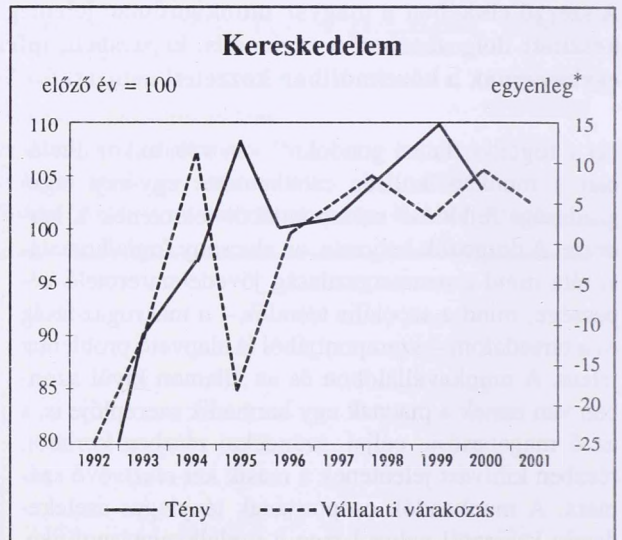
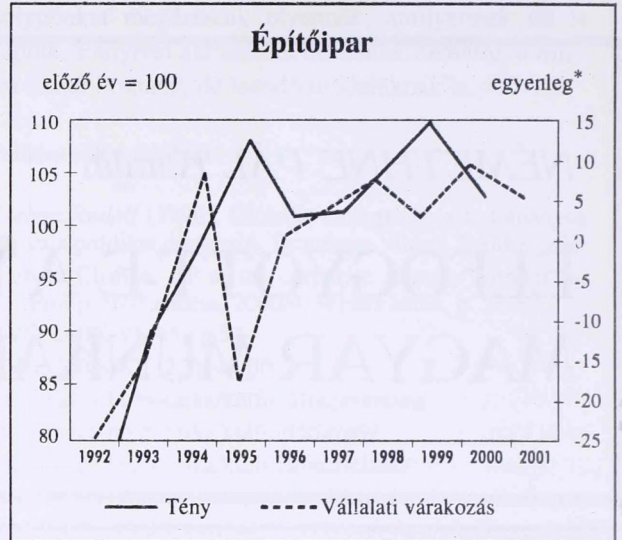
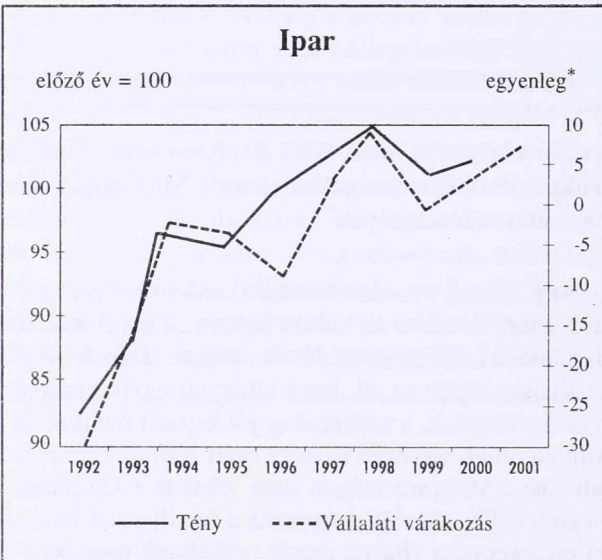
Várhatóan hogyan változik az Önök cégénél a foglalkoztatottak létszáma (az adott évben) az előző évhez képest?

- 1 Jelentősen nő 2 Kissé nő 3 Nem változik  
4 Kissé csökken 5 Jelentősen csökken

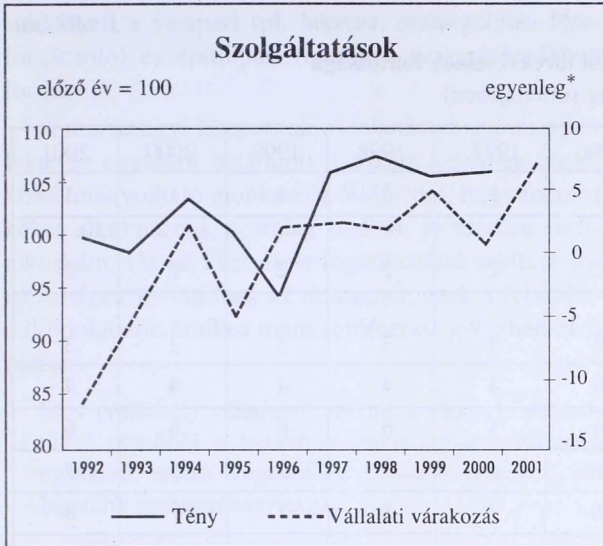


A pozitív és a negatív válaszokból egyenleget számolva megkapjuk a vállalkozók aggregát foglalkoztatási szándékainak az irányát, a negatív egyenleg létszámcsökkentést, a pozitív –növelést jelez előre, a nullától való eltérés mértéke pedig azt mutatja meg, mennyire erőteljes a tendencia. A vállalkozói szándékok a nemzetgazdasági ágak többségében elég jól előre jelezték a ténylegesen megvalósult folyamatokat.

**A foglalkoztatott létszám várható alakulására vonatkozó gazdálkodói várakozások és a tények nemzetgazdasági áganként**







Forrás: KSH, GKI Rt. felmérések

\* Az egyenleg a pozitív és negatív választ adók (súlyozott) különbsége. Értéke +100, ha minden válaszadó erősen pozitív, -100, ha minden válaszadó erősen negatív választ ad.

Az is látszik a grafikonokból, hogy az évtized közepét jellemző gyors létszámbővülés a kilencvenes évek végére mindenütt megtorpant, ami akár a kiinduló kérdés igazolását is jelentheti. Kísérője lehet azonban a felzárkózási periódus végén természetes módon lelassult növekedésnek, sőt a 2001. évi jelzések már világgazdasági recesszióra adott válasznak tekinthetők.

A magyarországi vállalkozások figyelme nem csupán az évtized végén fordult a képzett munkaerő felé. Felméréseink egy másik kérdéscsoportjában a vállalkozások vezetési-szervezési preferenciáit vizsgáljuk. Ezek között a jól képzett szakemberek mindig igen előkelő helyen szerepeltek.

Az általános képet gyakorlati szakemberekkel készített interjúkkal, illetve kerekasztal-vitákkal igyekeztünk részletezni. A megkérdezettek mintegy fele vállalati szakember volt, aki napi munkája során néz szembe a dolgozók kiválasztása, oktatása és ösztönzése kérdéseivel. Megkérdeztük egy hazai és egy nemzetközi vállalatokat tömörítő érdekképviselői szerv véleményét is. Több regionális problémákat kezelő szerv (munkaügyi központ és fejlesztési ügynökség) tapasztalatait is összegyűjtöttük. A kerekasztal-vitákra főként a munkaügyi központok képviselői jöttek el, a vállalatok igen csekély arányban képviseltették magukat. Így azt a célt, hogy személyes találkozón ütköztessük a két szféra nézeteit csak korlátozottan sikerült elérni. Viszont az is igaz, hogy kevés nézetkülönbség merült fel a két oldal képviselői között.

A megkérdezettek egyetértettek abban, hogy alapvetően nincs munkaerőhiány az országban, még mikroszinten sem. Sőt a munkaügyi szakemberek felhívták a figyelmet arra, hogy az országban kifejezetten alacsony a foglalkoztatási színvonal. Egyes konkrét esetekben azonban a munkaerő iránti igény kielégítése már nehézségekbe ütközhet.

Az általános képet természetesen nagyban befolyásolja, hogy milyen munkaerőt keresnek, milyen fajta munkára, milyen bérért. Egy igen magas juttatásokat kínáló nemzetközi cég viszonylag könnyen talált középfokú végzettségű dolgozókat Szombathely, Nagykanizsa és Pécs térségében, viszont nagy nehézségei vannak Borsodban, Szeged és Debrecen környékén (ez utóbbi térségbeli létszámigényét például nyíregyházi jelentkezőkkel tudja kielégíteni). Borsodi interjúalanyunknak viszont az volt a legnagyobb gondja, hogyan lehet több száz dolgozót botránnyok nélkül leépíteni.

Egy tíz éve az országban működő nemzetközi cég szerint: „Régebben, ha meghirdettünk egy állást, negyvenen is jelentkeztek rá, most jó, ha húszan, de van olyan körzet, ahol csak ketten-hárman.”

Egy másik nemzetközi vállalatnak soha nem volt létszám gondja, hiába működnek Közép-Magyarországon, ma is tömegesen pályáznak egy-egy álláshirdetésükre. Ismer viszont olyan cégeket, amelyeknek gondjaik vannak, mert túl alacsony béreket ajánlanak.

Azokban a térségekben, ahol nemzetközi nagyvállalatok sora telepedett meg – például Nyugat-Magyarországon és Budapesten – már valóban elfogyott az az ipari munkakultúrához szokott (több műszak, szalag melletti munkavégzés stb.) réteg, amely viszonylag rövid betanítás után, a nyugat-európai bérek töredékéért, de az ottanit megközelítő termelékenységgel, sőt azt meghaladó, rendkívüli fizikai megterheléssel alkalmazható. Más térségekben viszont nagyon szívesen látnák a minimálbéres cégeket is, hiszen hadrafogható munkaerő tömegének nem találnak foglalkoztatási lehetőséget.

Keleten ugyan van még ilyen tartalék, de a földrajzi távolságok mindkét fél részéről leküzdhetetlennek tűnnek. Egy nyugat-magyarországi szakértő elég szomorú képet festett erről:

„Az a helyzet, ha nem telepsznek meg itt (ti. a külföldi befektetők), akkor sem az ország keleti részeibe mennek, hanem Szlovákiába. Hiába tájékoztatják őket a kelet-magyarországi kedvezményekről, 90%-ban ragaszkodnak Nyugat-Magyarországhoz, vagy más országot választanak.



A vállalkozások vezetési-szervezési törekvéseinek fontossága  
(az említési gyakoriság sorrendjében)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Jó üzleti kapcsolatok kiépítése	2	1	1	1	1	1	1	1
Jól képzett szakemberek megszerzése, megtartása	3	3	2	2	2	2	2	2
A meglévő termékek, szolgáltatások minőségének javítása	1	2	3	3	3	3	3	3
Jó hírnév, jó sajtó, elismert goodwill	5	6	5	4	4	4	4	4
A piacutató fejlesztése	-	4	4	5	6	6	6	6
Jó informális kapcsolatok kiépítése	6	7	8	6	5	5	5	5
Új termék, technológia bevezetése	4	5	6	7	8	7	7	8
A cégen belüli konfliktusok minimalizálása	-	-	7	8	7	8	8	7
Környezetvédelmi szempontok érvényesítése	8	-	9	9	9	9	9	9
Nemzetközi elismerés kivívása	7	8	10	10	10	10	10	10

Forrás: GKI Rt. felmérések

Megpróbálkoztak munkaerő áttelepítésével a keleti országrészéből, de kudarcot vallott az akció. „Megtaláltak az olcsó szálláshelyek a közeli falvakban... az állásokat is megszervezték és nem minimálbérért. A keleti országrész munkanélküliei az ismerkedést csak buszkirándulásnak tekintették. ...nem hagyják ott azért a különbségért, ami a szociális ellátás és a nettó kereset különbsége.”

A rossz közlekedési lehetőségek miatt húsz km-nél távolibb körzetből már komoly gondot jelent a napi munkába járás. Ez a legtöbb külföldi számára felfoghatatlan. Azok a cégek, amelyek felvállalják távoli településeken lakó dolgozók foglalkoztatását, rengeteg többlet terhet is vállalnak (utazási támogatás vagy munkásjáratok üzemeltetése, a munkásszállások fenntartása és értelmes szabadidő eltöltés szervezés lakóik számára stb.), ami a bérköltséget a duplájára emeli.

Ha egy vállalkozás távolabbi térségekből toboroz munkaerőt, inkább olyan körzetekben talál, amelyek ipari múlttal rendelkeznek. Itt a dolgozók – szakképzettségtől függetlenül – megszokták (legalább a szüleik példáján) a rendszeres munkába járást, hallottak munkafegyelemről, minőségbiztosításról. A mezőgazdasági körzetekből érkezőket tovább tart munkásemberré nevelni.

A megoldás nyilván az lehet, hogy a befektetők azokat a folyamatokat telepítik a ma még nagy munka-

nélküliséggel küzdő térségekbe, amelyek sok manuális munkát igényelnek, így az áruszállítás költsége magasabb, mint a munkaerő mozgatásáé. A nem áttelepíthető folyamatoknál pedig megfigyelhető, ahogy fogyóznak a munkanélküliek a térségben, úgy kerül bevonásra a másodlagos munkaerő-tartalék.

A multinacionális cégek azonban semmiképp nem mennek olyan körzetbe, ahol nem jók a közlekedési, szállítási kapcsolatok. Ez a szempont – több résztvevő tapasztalata szerint – megelőzi a rendelkezésre álló munkaerőt is a beruházási döntéseknél. Különösen jól látszik ez olyan megyékben, ahol a terület egy részén autópálya vezet át, máshol pedig napi két buszjárat köti össze a falvakat a világgal.

Magyarországon nagyon alacsony a családok mobilitása. Ezt részben a rossz közlekedési viszonyok okozzák, részben az ingatlanviszonyok. Egy falusi, kisvárosi házat nem könnyű eladni, de az új helyen az eredeti mellett egy bérelt lakást is fenntartani már nem lehet a jövedelmekből. A családok így az ingatlanhoz vannak kötve. A családfő persze sokszor rákényszerül az ingázásra, ez azonban súlyos szociális problémákat okoz.

A munkaerő-tartalék és a vállalkozók munkaerő-igénye között jelentős strukturális eltérések vannak. Előfordul, hogy azonos FEOR kódú szakmában egyszerre jelentkeznek munkanélküliek és betöltetlen állá-



sok. Ilyen a vasipari (pl. lakatos, esztergályos, fémforgácsoló) és építőipari (asztalos, ács) szakmákban fordul elő.

A munkaügyi központok munkatársai szerint a befektetők egyszerű betanított munkára keresnek olcsó, kizsákmányolható munkaerőt. Előfordul, hogy mérnököket alkalmaznak a szalag mellett, jó esetben technikusként. Ha az őket most foglalkoztató multinacionális cégek kivonulnak az országból, ezek a felszabaduló dolgozók értékes munkaerőforrást jelenthetnek a piacon.

Más (vállalati) vélemény szerint a modern elektronikai cégeknél a betanított munka már korántsem egyszerű, ennek végzéséhez is végzettség kell, de legalább szakmunkásvizsga.

Valójában arról van szó, hogy nem lehet a nagybefektetőket – még a multikat sem – egy kalap alá venni. Van olyan cég, ahol még a nyolc általános végzettség is sok, mert egyszerű elemekből álló, mechanikus, monoton műveleteket kell végezni. Az ilyen helyeken a többlet-tudás kifejezetten előnytelennek számít és természetesen a bérek is ennek felelnek meg. Máshol viszont a gépek kezeléséhez is rendkívül fontos a megfelelő szakismeret, mert ennek hiányában iszonyú károk lehet okozni. Az ilyen cégek fokozott figyelmet fordítanak az oktatásra, általában saját maguk gondoskodnak arról, hogy dolgozóik megszerezzék a szükséges speciális ismereteket. Természetesen ezeket a munkaköröket sokkal jobban meg is fizetik.

Több munkaügyi központ tapasztalata – a hozzájuk érkező kérések alapján –, hogy a multinacionális cégek a piac hullámzásait megpróbálják áthárítani a foglalkoztatásra, s egyik hónapban hirtelen több száz dolgozótól megszabadulnának, majd két hónap múlva még többet igényelnének. Ráadásul azonnal beállítható emberek kellenének, de nem fogadják el a másik cégnél szerzett szaktudást. Természetesen a nagy létszámot elbocsátó cégek rossz hírbe kerülnek és az emberek nem szívesen lépnek be hozzájuk, egyre nehezebb munkaerőigényüket kielégíteni. Vállalati vélemény szerint az idénymunkák problémáját az fogja megoldani, hogy terjed a munkaerő-kölcsönzés gyakorlata, s várhatóan tovább fog erősödni.

A fővárosban nagyjából teljesnek tekinthető a foglalkoztatás, azonban a kereslet és kínálat struktúrája eltér egymástól. Kereslet van építőipari és kereskedelmi fizikai dolgozókra. Az építőiparban már 3–4 éve folyamatos a munkaerőhiány, itt nagy létszámban dolgoznak külföldi (ukrán és román) állampolgárok. A ke-

reskedelemben az igények a fiatal, dekoratív külsejű munkavállalókra irányulnak. A vállalkozások itt többnyire maguk oldják meg létszámproblémáikat, a munkaügyi központhoz viszonylag ritkán érkeznek tömeges elbocsátásról, illetve felvételtől szóló jelzés. A kereslet negyedrésze segédmunkás, negyedrésze szakmunkás, a többi főleg középfokú, adminisztratív munkaerőre irányul.

A kelet-magyarországi helyzet viszont igencsak szomorú. Bár itt is vannak térségek, ahol már nehéz munkaerőt találni, alapjában az a jellemző, hogy jelentős kínálat van munkára várókból. Ahol még tömegesen szabad a munkaerő, ott viszont a befektetők számára nem megfelelő az infrastruktúra. E megyékben a munkaügyi központok legfontosabb feladatuknak éppen azt tartják, hogy a hosszabb időre munkanélkülivé vált embereket ne engedjék kiszakadni a munka világából, átképzéssel, közhasznú foglalkoztatással igyekeznek azonnal munkába állítható tartalékkal várni a befektetői érdeklődést. Itt fordítanak a legtöbbet a humán erőforrás fejlesztésére, az ide települő cégeket igyekeznek mindenféle képzéssel kiszolgálni.

E téren találkoztunk sikertörténetekkel is. A Nyíregyházán üzemeltető Flextronics számára például 400 fő betanított munkás kellett, ennek felét a helyi munkaügyi központ képezte ki számukra. Hasonló volt a mátészalkai Shott-Desag esete, ahol megyei összefogással munkahelyteremtő pályázattal jött létre az üzem, s az előre megadott igényeknek megfelelően a gyárnyitásra kiképezték számukra a szükséges összetételű munkaerőt. Mátészalkán egyébként – a 18%-os munkanélküliség mellett – a volt MOM szemüveglencse-gyár hagyományain kiépülőben van egy opto-mechatronikai centrum, amelyhez már nem könnyű szakképzett munkaerőt találni.

Bár egyes körzetekben – pl. Jászberényben, Nyíregyházán már nehéz dolgozót találni – más kistérségekben egészen katasztrofális a munkahelyek hiánya.

A beregi részekben vannak olyan falvak, ahol az önkormányzat az egyetlen munkaadó, a lakosság ott munkát nem kapott része önfoglalkoztatóként az erre nem alkalmas kisterületű családi gazdaságában, illetve alkalmi és fekete munkából próbál megélni.

Ugyanakkor a tőkeerős vállalkozók hiánya e térségekben ahhoz vezet, hogy a kelet-magyarországi bérek igen nyomottak. A vállalkozók által kínált kereset (pl. havi nettó harmincezer forint a könnyűipari szakmákban, 2001-ben) valóban kevés ahhoz, hogy a szociális ellátás helyett a munkába járást válasszák az emberek.



A szakképzett munkaerő pedig elvándorol, illetve a végzettség megszerzése után álláslehetőség hiányában nem jönnek vissza a máshol tanuló diákok.

Kérdés, hogy a hosszú évek forráshiányával sorvasztott oktatási rendszer képes-e még a korszerű termelés követelményeinek megfelelő képességű munkaerőt kibocsátani.

A nyilatkozók szinte mindegyike egyetértett azzal, hogy bár érzékelhetőek pozitív törekvések, az iskolák és a vállalatok kapcsolata nem jó, a kibocsátottak tudása és a cégek igényei távol állnak egymástól. Úgy tűnik, a szakképzésben az iskolákat részben az vezérli, hogy megtarthassák rendelkezésre álló kapacitásait, ennek érdekében igyekeznek kitölteni a meglévő szakok létszámkeretét és felvenni a tanulók után járó kvótákat. A másik lényeges szempont a szülők óhaja, akik divatos szakmába kívánják beiskolázni gyermekeiket. A mögöttes vállalati igények nélkül elindított képzés azonban vakrepülésnek számít. Nagyon veszélyes a mai helyzet, amikor megfelelő anyagi és szakmai alapok, illetve elhelyezkedési lehetőségek nélkül indulnak képzések, ellenőrizetlen minőségben. Sokszor már a tanév elején tudni lehet, hogy a majdan végző diákok nem találnak munkát.

Roppant nehéz előre jelezni az igényeket, ezek egy év alatt is sokat változnak. A munkaügyi központok arról panaszkodtak, hogy a befektetők azonnal beállítható, speciális igényeikre kiképzett, illetve sokoldalú, de nem túlképzett dolgozókat követelnek tőlük, míg a vállalatok szinte valamennyien (egy idegenforgalmi kivételével) inkább a jó és széles alapképzést igényelnék, amire a saját speciális igényeiknek megfelelő betanítást, illetve szakképzést maguk ráépíthetik. (Volt több olyan munkaügyi központ, amelyik tapasztalata ezzel a véleménnyel vágott egybe.)

Itt csakis az oktatási intézmények és a vállalkozások közötti szorosabb kapcsolat, értelmes feladatmegosztás hozhat eredményt. E téren jó intézkedésnek tűnik, hogy 2001-től a cégek közvetlenül utalhatják a szakképzési támogatást a kiválasztott iskoláknak. Ezzel sokan élnek, de viszonylag kevés cég az, amely konkrét kívánásokat, elvárásokat is támaszt a szakképző intézményekkel szemben a képzés tartalmát illetően.

A megszólalt vállalkozások mindegyikének van kapcsolata szakképzést nyújtó intézményekkel, igyekeznek kihasználni a szakmai gyakorlat biztosításából adódó lehetőségeket (szemlélettől függően: olcsó alkalmi munkaerő, illetve potenciális dolgozó utánpótlás). Volt, aki felhívta a figyelmet arra, hogy a szak-

képzési hozzájárulásból felsőfokú intézményt, illetve tanulót is lehet támogatni.

E téren megint csak a nyugat-magyarországi cégek járnak az élen. Egy elektronikai nagyvállalat pl. szakképző iskolákat támogat, ha azok hajlandóak a vállalat által kért ismereteket tanítani, viszont garanciát vállal arra, hogy alkalmazni fogja a végzetteket. Egy fémipari óriáscég önálló szakképzést alakított ki, maguk készítették el az oktatás tematikáját és a tananyagokat.

Kelet-Magyarországon is megtalálható az iskolai képzés és a vállalkozói igények közötti eltérés, viszont a munkaügyi központok itt szoros kapcsolatot tartanak a különféle szakképző intézményekkel, s vállalkozói igény esetén tanéven kívül is elindítják a szükséges oktatást, ha foglalkoztatási garanciát kapnak. Ez új munkahelyek teremtése, illetve leépítések megelőzése esetén működő megoldás. Egyébként az évenkénti programokról, illetve képzési támogatásokról januárban dönt egy bizottság, s itt olyan oktatást próbálnak elindítani, amely az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakmákra irányul.

Abban egyetértettek a résztvevők, hogy az iskola-rendszer sajátosságainál fogva soha nem lesz alkalmas arra, hogy közvetlenül kielégítse a vállalkozások igényeit. A korszerű technológiákat egyébként is csak az üzemekben lehet megismerni, viszont a középiskolából úgy kerülnek ki gyerekek, hogy nem láttak belülről munkahelyet. Ugyanakkor bizonyos túlképzés is megfigyelhető, részben a gazdasági szakmákban, részben abban, hogy az érettségizett pályakezdők gyakran nem hajlandók fizikai munkát vállalni, mert irányításra képezték ki őket. Az iskolák semmiféle pályaeorientációt nem gyakorolnak, többnyire az sem érdekli őket, hogy milyenek az iskolát elhagyók elhelyezkedési esélyei, pályaalakítási lehetőségei. Sőt, volt olyan megye, ahol a szakközépiskolák komoly sértődéssel fogadták a munkaügyi központ ilyen irányú vizsgálatát.

A mai hiányszakmákat – ahol van állás és a fizetés is jó – a bizonytalanság miatt nem választják a diákok. Hiába keresett egy pályakezdő fémipari szakmunkás 2001-ben 80–100 ezer forintot, ma nem jelentkezik erre a pályára a fiatalok. Itt a cégek biztosíthatnák a hosszú távra való tervezést pl. tanulószereződésekkel.

A vállalatok nem is elsősorban az iskolát elhagyók szakmai tudásával elégedetlenek, hanem általános kultúrájukkal, kommunikációs képességeikkel, a munkához, munkahelyhez való viszonyukkal. A magyar oktatási rendszer még mindig a porosz hagyományokat vi-



szi tovább, a tárgyi tudásra helyezi a hangsúlyt. Nem fejlesztik a problémamegoldó és a kommunikációs képességet, a kooperációs hajlandóságot. Azért az elmúlt tíz év alatt sokat javult a helyzet, a frissen végzettek ez az állítás már jóval kevésbé igaz, mint a 35 év felettiekre.

Vegyesvállalati körben kiugró ellentét figyelhető meg: hiába nagyobb a magyar munkatársak tárgyi tudása, mégsem tudják hatékonyan kezelni a felmerülő problémákat. Ezzel szemben az amerikaiak sokkal kisebb tudás birtokában dinamikusan bánnak el a felmerülő ügyekkel.

A középfokú oktatás – bár érezhetően emeli az általános kulturáltságot – nem adja meg az általános alapokat olyan területeken, ami lényeges lenne: nyelvtudás, számítástechnika. Súlyos hibának minősítik a technikusképzés megszüntetését. A poszt-szekunder (akkreditált) képzés tulajdonképpen javíthatna ezen, ha a vállalkozások egyáltalán ismernék ezt a képzési szintet és értékelnék az ott szerzett tudást. A vállalatoknak fogalmuk sincs e képzési forma tartalmáról, nem látják, miért jó a számukra ilyen végzettségű szakembereket alkalmazni.

A felsőfokú képzésről talán a legrosszabb a vélemény, bár ez gyakran a középfokú intézmények bírálatát rejti magában.

„... a felsőoktatás öntörvényűen működik, a saját érdekeit tartja szem előtt ... Az oktatás konzervatív, továbbra is csak a lexikális tudás átadására koncentrálnak, készsgtárgyakat nem oktatnak ... Elavultak a közvetített ismertetek (pl. gazdasági karokon még tanítják az egyszeres könyvvitelt, a műszaki rajzokat kézzel kell készíteni, de nem oktatják tervezőprogramok használatát)” „Az egyetemeken túl specializált szakok vannak, ahelyett, hogy jó alapismereteik lennének. Nagyon fontos lenne a nyelvtudás (nem csupán a nyelvvizsga)... Nem elég alaposak a végzősök számítógépes ismertei, pedig ezt már a középiskolában el kéne sajátítani. ... A többség nem tud csoportban dolgozni... az egyetemen egyénileg vizsgáznak, nincsenek közösen létrehozandó produktumok (ezt a hiányosságot többen is felvették), ezért ez a képességük egyáltalán nem fejlődik ki. A csoportépítő, vezetői tulajdonságokat fejlesztő,... önismereti tréningeket már a középiskolában el kellene kezdeni ...”

A szakmaspecifikus ismereteket könnyű elsajátítani megfelelő alpműveltség birtokában, azzal viszont nem tudnak mit kezdeni a cégek, ha a frissen végzett diplomás nem tud egy értelmes mondatot megfogalmazni magyarul, vagy nem tud tárgyalni az ügyfelek-

kel. A kötelező féléves szakmai gyakorlat – amihez az oktatási intézmény nem biztosít helyet, hanem a diákok családja szervez valami gyakorlatfélélet, esetleg csak igazoló papírt – semmiféle kapcsolatban nem áll sem a tanultakkal, sem a jövőben szükséges tapasztalatokkal.

A fizetős iskolák gyakorlatorientáltabbak, mint az államiak. Így az a szerényebb képességű, de gazdag diák, aki ilyen intézményben tanul, a kapott jó képzés birtokában sikeresebb lesz az életben is, mint az állami oktatásban végzett nagyobb teljesítményű társaik.

A gondokon nyilván sokat segítené, ha sikerülne szorosabb kapcsolatot kiépíteni a szakképző intézmények és a gyakorlat között. Erre a már említett lehetőség – a szakképzési hozzájárulás közvetlen oktatási intézménynek történő átutalása – jó lehetőséget biztosít. Hasonlóképpen ígéretes lehet a vállalatok által finanszírozott professzori állások elterjedése is.

Célszerű lenne átgondolni a készségfejlesztés és a szakképzés viszonyát is. Úgy tűnik ma az iskolák szaktudást akarnak adni a tanulóknak és arra számítanak, hogy a munkahelyen való boldoguláshoz szükséges képességeket majd megszerzik az életben. A munkáltatók viszont inkább megfelelő általános műveltség és munkavégzési képességek, készségek birtokában lévő dolgozókra vágnak, akiknek a szakmai képzését akár fel is vállalnák (minden meginterjúvált vállalat folytat szakmai továbbképzést valamilyen formában a dolgozói részére), illetve az aktuális szükséges továbbképzést a munkaügyi szervek is meg tudják szervezni. Megfontolásra érdemes az a többek által is említett hiányosság, hogy az iskolákban mindenki mindenkivel versenyez, nincsenek közösen megoldandó feladatok és ezért közös díjazás, pedig ez a csapatban való munkavégzés képességének fejlesztéséhez szükséges lenne.

Életképes lehet az a javaslat, hogy alapvetően szét kell választani a közoktatást és a felnőttképzést, ami a tulajdonképpeni szakképzés lehetne, külföldi példák nyomán esetleg kamarai vagy hasonló intézményi szervezésben.

A másodlagos munkaerőpiac tartalékainak bekapcsolása a befektetők munkaerő-szükségletének kielégítésére már jóval nehezebb kérdés. A rendelkezésre álló munkaerő-tartalék nagy részét a munkanélküliek, továbbá a korengedményes nyugdíjasok, háztartásbeliek, kisgyermekes anyák teszik ki. E rétegek munkába állítása azonban nem mindig lehetséges.

Azok az emberek, akik tartósan munkanélküliek, egy idő után elavult szakképzetttségűnek számítanak,



másrészt bele is szoknak a segély és némi háztáji gazdálkodásból származó jövedelem melletti kötetlenebb életformába. Egy részük már nem hozható vissza a szervezett munka világába, de nincs is ilyen igényük. Még ha fel is vállalják az átképzést, a lakóhely, a család, a környezet visszahúzó erőnek bizonyulhat.

A háztartásbeliek és kisgyermekes anyák néhány év után szintén elvesztik kapcsolatukat a munka világával, már nehezebben állíthatók be a kötött munkarendbe, ráadásul feladataikat (öreg, beteg hozzátartozók, illetve a gyermekek gondozása) átvállaló intézmények nem nagyon vannak. A korengedménnyel nyugdíjba mentek egy részénél az egészségügyi problémák gátolják a tartós, rendszeres munkavégzést. Ezen a helyzeten a részmunkaidő és egyéb rugalmas formák segíthetnének, ha azok jobban elterjednének az országban.

Nyugat-Magyarországon, illetve a fővárosban az, aki munkanélküli jószerivel már nem is helyezhető munkába az elsődleges piacon. Ennek egészségügyi, etnikai, mentális vagy egyéb szociális okai vannak, az ő sorsukat nem a munkaügy fogja megoldani.

A másodlagos munkaerőpiac szereplőinél nem egyszerűen szakmai átképzésre van szükség, hanem személyre szólóan kellene velük foglalkozni, hogy mentális problémáik csökkenjenek, képesek legyenek alkalmazkodni a megváltozott követelményekhez.

A keleti térségek potenciális munkaerőtömege nem lesz áthelyezhető a munkaerő gondokkal küzdő nyugati régiókba. Itt a munkaügyi szervek arra várnak, hogy helyben jelentkezzenek a befektetői igények, felkészültek ezek rugalmas, gyors kielégítésére. Ugyanakkor ez önmagában kevés ahhoz, hogy odamenjenek a befektetők. Győr ugyan mindig közelebb lesz Ausztriához, mint Nyíregyháza, de megfelelő közlekedési infrastruktúrával elérhetőbbé válhatna. Lényegesen lehetnek az adókedvezmények mind a helyi adókból, mind a központiakból kellene munkahely-teremtéshez kapcsolódóan komoly kedvezményeket adni. Persze a barátságos gazdasági környezet is elengedhetetlen.

Illúzió azonban azt remélni, hogy az ukrán, román és egyéb környékbeli piacokat majd kelet-magyarországi termelőhelyekről látják el. Az ottani jóval alacsonyabb bérek és a befektető-csalogató intézkedések miatt valószínűleg inkább ezekben az országokban nyitnak új üzemeket.

A magyar munkaerőpiacnak van egy különleges helyzetű rétege, a roma népesség. Bár a törvényes előírások miatt nem regisztrálják külön, a helyi munkaügyi szakemberek egyetértettek abban, hogy az ő kö-

rükben magasabb a munkanélküliség aránya, mint a népesség egyéb részében. Ez elsősorban a képzettségi lemaradás következménye. A cigányság felzárkóztatásában a szakmához juttatás az alapvető lépés. Ehhez speciális képzési intézmények kellene, amelyekhez a helyi mértékadó személyiségek támogatását is meg kell nyerni. Ráadásul a hazai területfejlesztési gyakorlat túlzottan beruházás centrikus, pedig az ilyen intézményeknek nem új tanterem építéséhez, hanem a meglévő működtetéséhez van szükségük segítségre. Ugyanakkor a cigányság foglalkoztatása nem csupán a szakképzettség hiánya miatt jelent problémát. A multik Nyugat-Magyarországon nem idegenkednek a romák felvételétől, de azt tapasztalták, hogy nem képesek megmaradni, beilleszkedni a munkarendbe.

Más interjúalanyunk viszont igen elismerően nyilatkozott raktári munkát végző roma származású munkatársairól. Bár a cégnél tilos az etnikai diszkrimináció, nem lehet kizárni, hogy a vidéki telephelyvezetők rejtett módon mégis gyakorolják azt. Az, aki átmege a felvételi szűrésen, utána általában jól megállja a helyét.

Míg a korábbi tendenciák alapján remélni lehetett, hogy a külföldi befektetők – többé-kevésbé az épülő autópályákat követve – lassan húzódnak kelet felé, illetve azok, amelyek már létrehoztak ott üzemeket, bővítik tevékenységüket, s így részben a foglalkoztatottság, részben a bérszínvonal is emelkedik, újabban aggasztó jelek is felmerültek. A világgazdaságban lassul a növekedés, sőt már recesszióról van szó. A nemzetközi cégek leépítésekbe és üzemleállításokba kezdtek, számos beruházást elhalasztottak, vagy éppen töröltek. Ez lelassítja a magyarországi folyamatokat is.

A nagyállói Benetton üzemet ruhaipari termékek gyártására tervezték, de végül csak szortírozás, csomagolás lett a feladata, a cég termelni Ukrajnába költözött.

Jelenleg külföldi munkaerőt csak akkor lehet alkalmazni, ha előre bejelentik a szakemberigényt, s azt hosszabb időn át nem lehet hazai dolgozókkal kielégíteni. A státusztörvény életbe lépése viszont lehetővé teszi, hogy három hónapig mindenféle bejelentés nélkül alkalmazzák a hatálya alá esőket. Ez a keleti végeken tovább mélyíti majd a munkanélküliséget, illetve lejjebb szorítja a béreket, hiszen a környékbeli országok lakosai sokkal alacsonyabb bérekért járnak át már ma is dolgozni. Valószínű, hogy a nyugati térségek munkaerő-igénye is könnyebben kielégíthető lesz határon túli, mint Tiszán túli lakosokkal.



A multinacionális cégeket nem a szakképzettség gondjai tartják vissza attól, hogy újabb befektetéseket hozzanak létre. A munkaerővel inkább kulturális problémáik voltak: konkrétan a lopások ellen kellett több helyen fellépni, illetve külön prémiumokat fizetni, hogy az adott területre jellemző agrárkultúra érési idején ne vonuljon el az egész üzem betegállományba. Az idegenellenes közhangulat, a pályázatok hiánya és egyéb negatív jelzések azonban legalább akkora súlytal esnek latba a befektetési döntéseknél, mint a munkaerőhelyzet gondjai. Az egyedi tárgyalások hangvétele és a médiákban megjelenő populista, demagóg kijelentések közti kettősség, a törvények ötletszerű meg-megváltoztatása elgondolkodtatja a másodkörü befektetéseket fontolgatókat is.

Minden aggodalom ellenére Magyarország megítélése még mindig jó a nemzetközi vállalatok körében. Új befektetések tervezésekor az ország még bekerül a megvizsgálendő helyszínek közé. A konkrét döntést olyan szempontok befolyásolják, hogyan tud a cég telekhez jutni, milyen jogi segítséget kap, milyenek az adózási feltételek, mennyibe kerül és milyen képzett a munkaerő stb. Ez utóbbi főleg azok számára szempont, ahol több száz főre van szükség. A magyar munkaerő minőségéről még jó a vélemény, de az ára nagyon felment az utóbbi években, s ráadásul ez még valószínűleg folytatódni is fog. A minimálbér kötelező emelése közvetlenül nem érinti a multikat, de az ő bérszínvonaluk előnye lemorzsolódik az intézkedések miatt, és a minimálbér emelése is maga előtt tolja a többi kategória bérét, s ezeknek már lehet hatása a nagy nemzetközi cégekre. Várható, hogy az európai uniós csatlakozás közeledte további lökést ad a bérnövekedésnek, ami máris aggodalommal tölti el a nagy cégek némelyikét.

Bár vannak multinacionális cégek, amelyek kivittek a tevékenységüket az országból, másokról meg tudni, hogy „csomagolnak”, ennek nem a munkaerőhiány az oka, hanem a nemzetközi konjunktúra lelohadása, a piacokon elszenvedett veszteségek. Meggondolandó, hogy vissza kell-e ezeket a cégeket tartani. Ahol mások munkaerőt keresnek, ott a magyar gazdaság egésze számára sem hatékony a képzett embereket minimálbéren, betanított munkán foglalkoztatni.

A munkaerőforrás egyre szűkül, egyre kisebb létszámú generációk lépnek a piacra, ráadásul a tanulásal eltöltött idő is növekszik. Ez magával hozza azt,

hogy a létszám- és szakképzési igényeket egyre nehezebb kielégíteni, egyre többet vonnak be a másodlagos munkaerő-tartalékból, illetve emelkednek a munkabérek. Közben generációváltás is zajlik, lassan fogynak az idős, nehezen mozduló, átképzést nem vállaló munkanélküliek, szaporodnak a viszonylag jól képzett, rugalmas fiatalok, akiket a cégek hajlandóak megfizetni. Néhány év múlva valószínűleg a strukturális eltérések mérséklődnek, s az oktatási rendszerben is azok az iskolák, képzési formák erősödnek meg, amelyek a megfelelően fizetett munkához jutást teszik lehetővé.

A legsúlyosabb strukturális differenciát okozó tényezőnek azonban a közlekedés tűnik. A rossz utak, a buszjáratok és a vasútvonalak hiánya részben a befektetőket tartja távol a fejletlen térségektől, részben az ott lakókat vágja el a munkavállalási lehetőségektől. Az elzártság pedig – mint mindig és mindenhol az emberiség történelmében és jelenkorában – elmaradást, szegénységet okoz. Valószínűleg az útépités a leghatékonyabb eszköz arra, hogy a befektetői igényeket és munkaerő minőségét összehangoljuk a mai Magyarországon. Ezt azonban sem a vállalatok, sem az oktatási rendszer nem tudja felvállalni.

#### Felhasznált irodalom:

- A foglalkoztatás és az azt meghatározó folyamatok alakulása a 90'-es években, a közléptávon prognosztizálható tendenciák. GKI Rt. Bp. 1999. november
- Adler Judit – Viszt Erzsébet – Némethné Pál Katalin* (2000): A kis- és középvállalatok növekvő jelentősége a foglalkoztatásban: korlátok és lehetőségek. Ipari Szemle, 1.
- Adler Judit* (2000): Mire számíthatunk a munkaerőpiacon? Munkaügyi Szemle, november
- Antalóczy Katalin – Sass Magdolna* (2000): Zöldmezős működőtőke-befektetések Magyarországon: statisztikai becslés, vállalati motivációk, gazdasági hatások. Külgazdaság, 10.
- Benedek Tamás* (2001): Külföldi tőkebefektetések a regionális különbségek tükrében. Vezetéstudomány, 5.
- Gazdasági fejlődés és felsőoktatás 2000–2020. GKI Rt. Bp. 2000
- Laki László*: A vállalatok és a vállalkozások igényeinek változásai a munkaerő képzésével-képzettségével kapcsolatban. MTA Politikatudományok Intézete, 1999–2000
- Némethné Pál Katalin – Papanek Gábor – Petz Raymund* (2001): A vállalati várakozási felvétel megbízhatóságáról. Statisztikai Szemle, szeptember