

Munkaerő-piaci kutatások



Munkaerő-piaci kutatások



2008

Készült a HEFOP 1.2 Intézkedés „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése” címmel
„Szolgáltatásfejlesztés, Stratégiai Tervezés, Kutatás” komponensben



Komponensvezető: Lengyel János
Kutatási alkomponens-vezető: Borbély Tibor Bors

Felelős kiadó
Pirisi Károly főigazgató, intézkedésirányító
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
www.afsz.hu



Nyelvi lektor: Molnár László Gábor

Szerkesztette: Borbély Tibor Bors – Fülöp Edit

Szupervizorok: Dr. Fazekas Károly; Dr. Takács Ildikó; Dr. Simkó János; Dr. Munkácsy Ferenc

A kötet részletes háttér-dokumentációi, illetve további tanulmányok megtalálhatók
a www.employmentpolicy.hu weblapon.

e-book formájában letölthető a fenti címről

I. A munkaerő-piaci kereslet és kínálat

Belyó Pál–Ékes Ildikó

A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezet, a termelékenység és a munkaerő-kereslet globális előrejelzése	13
1. Bevezetés	13
2. Első rész: makrogazdasági prognózis	15
3. Második rész: a foglalkoztatás ágazati jellemzői	16
4. Harmadik rész: versenyképesség és ágazati struktúraváltozás	17
5. A kutatás módszere	24

Adler Judit

A munkaerő-struktúra alakulása 2015-ig	27
1. A kutatási feladat	27
2. A kutatás során alkalmazott módszerek	28
3. A kiinduló helyzet főbb sajátosságai	30
4. A 2015-re várható helyzet a foglalkoztatás színvonalában és szerkezetében	35
5. Foglalkoztatás és kereset	41
6. A vállalati mélyinterjúk tapasztalatai	48

Cseres-Gergely Zsombor–Kézdi Gábor–Koltay Gábor

A magyar gazdaság ágazati létszámstruktúrájának előrejelzése 2013-ig OECD-országok ágazati létszámadatainak idősorai alapján	53
1. Bevezetés	53
2. Nemzetközi tapasztalatok	54
3. A magyarországi előrejelzés esetében alkalmazott módszertan	60
4. A becslési eredmények összefoglalása	66

Hablicsek László–Kutas János

A munkaerőpiac helyzetének megítélése a 2001–2016 közötti időszakban a regionális (megyei) munkaerőmérlegek alapján	73
1. Bevezetés	73
2. A munkaerőmérlegek tartalma, készítésének főbb céljai	75
3. A munkaerőmérleg főbb módszertani jellemzői	77
4. A 2001-es helyzet főbb jellemzői	85
5. A munkaerőpiacon várható jövőbeli folyamatokról	92
6. Összefoglalás	97

Juhász Judit–Kutas János–Rák György

Javaslat a megalapozottabb foglalkoztatáspolitikai döntésekhez szükséges információrendszerre	105
1. Bevezetés	105
2. A foglalkoztatáspolitikai elvi igényei az információrendszerrel szemben	107
3. Javaslatok a mai statisztikai adatbázisok és felhasználásuk korszerűsítésére	114
4. Javaslatok a hatósági-adminisztratív adatok alkalmazási lehetőségeire; a jelenlegi feltételek helyzete	118
5. Javaslatok a nemzetközi összehasonlító vizsgálatok továbbfejlesztésére	123

II. Munkaerő-piaci egyensúly és egyensúlytalanság

Dávid János–Fülöp Edit

A munkaerő szakmaszerkezeti kereslet-előrejelzése, a kereslet és a kínálat egybevetése	131
1. Gazdaság, foglalkoztatás, munkaerő-keresleti előrejelzés	131
2. Kutatásaink fókuszai, céljai, módszerei	132
3. A munkaerő-keresleti előrejelzés-számítás globális eredményei	137
4. A munkaerő-kereslet és -kínálat egybevetése	140
5. A kereslet–kínálat feszültségpontjai, javaslatok feloldásukra	149
6. Az előrejelzés eredményeinek hasznosíthatósága	154

III. Alkalmazott kutatások a kínálat és a kereslet egymásra találásának elősegítésére

Bacher Konrádné–Borbély Tibor Bors–Fekete Ágnes–Lőrincz Leó
–Molnár Klára–Seresné Győri Ibolya–Solymos András Péterné
–Susányi Mária Magdolna

A kompetencia alapú foglalkozási kódrendszer kidolgozása a bejelentett munkaerőigényeknél és az állást kereső személyeknél	157
1. A kompetenciák fogalma a munkaerőpiacon és a szakképzésben	157
2. Informatikai lehetőségek a kompetencia alapú állásközvetítés rendszerének kialakítására	171
Az aktív eszközök és munkaerő-piaci programok monitoring rendszerének fejlesztése (összeállította: Temesfalvi Miklós)	182
1. Bevezető	182
2. Közvetítések követése	189
3. Munkaerő-piaci programok monitoringja	190



A foglalkoztatáspolitikai uniós vagy hazai alakítása aligha képzelhető el gyakorlatias szemléletű munkaügyi kutatások nélkül. A kormányzati politika eszköz- és hatásrendszerének kialakításakor, majd újbóli és újbóli finomításánál elengedhetetlenek az olyan alkalmazott munkaügyi tárgyú kutatások, mint amilyeneket ez a kötet az olvasó elé tár.

Az itt bemutatott elemzések, bár a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal projektgazdasága alatt készültek el, haszonnal forgathatók a minisztériumi tervezésben és a szaktárca más háttérintézményeinek munkája során is.

A munkaerő-piaci előrejelzésekről szóló kutatás eredményei alátámasztják, és ami még fontosabb, számszerűsítik azt a munkaerőpiacon már hosszabb ideje érzékelhető jelenséget, hogy a munkaerő-kereslet és -kínálat nincs összhangban. Annak ellenére, hogy az ország több területén alacsony a foglalkoztatás és magas a munkanélküliség, mégsem mondhatjuk, hogy rendelkezésre áll a megfelelő munkaerő akkor és ott, amikor és ahol a kereslet megjelenik.

A munkáltatók elégedetlenek a munkára jelentkezők szakmai felkészültségével. Nem csupán az idősebbek, de az iskolarendszerekből kikerülő pályakezdők képzettsége sem illeszkedik jól a piac igényeihez, sem szerkezetében, sem az elsajátított szakmai ismeretek tekintetében.

A munkaerő-piaci kereslet és a képzési kibocsátás közötti feszültségek forrása nagyrészt az információhiány, a munkaerőpiac szereplőinek – a pályaválasztók, a képző intézmények, a munkáltatók – tájékozatlansága. A munkaerő-piaci előrejelzések elkészítésének fő célja a munkaerőpiac aktuális igényeinek, a szakmák-foglalkozások körülményeinek jobb megismerése, a pályaválasztás segítése, a képző intézmények orientálása volt, hogy ezáltal a munkaerő-kínálat igazodni tudjon a munkaerő-kereslethez.

Az előrejelzések nem csupán a kereslet és kínálat számszerű arányairól, hanem a munkaerőpiac szereplőinek érdekviszonyairól, kapcsolatairól, viselkedéséről, a felmerülő gondokra adható válaszokról is széles körű áttekintést adtak. Ezek az ismeretek rendkívül fontosak a foglalkoztatáspolitikai számára, nem csupán a reális célok kitűzésében, hanem a foglalkoztatáspolitikai eszközök kidolgozásában, hatékonyabb alkalmazásában is.

A gazdaságpolitika, az oktatáspolitikai vagy a szociálpolitika épp úgy igényt tart az itt feltárt és bemutatott helyzetértékelésekre, problémaazonosításokra, mint maga a foglalkoztatáspolitikai.

A kötetben és a weblapon bemutatott tanulmányok arra is jó impulzusokkal szolgálnak, hogy a fejlesztés alatt álló munkaügyi szervezet is áttekinthesse munkapiaci helyzetét, és most már az Új Magyarország Fejlesztési Terv ciklusában megfogalmazza a továbblépés konkrét irányait.

Ezúton kívánok minden kedves olvasónak hasznos időtöltést, akár hagyományos formájában veszi kezébe a kötetet, akár az interneten keresztül mélyül el az elemzések világában.

Csizmár Gábor



Az első Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás Operatív Program keretén belül az egyik legjelentősebb központi intézkedés volt a most záruló 1.2 számú „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése” címmel.

A magyar ÁFSZ modernizációja 2002-ben indult útjára, amikor az előcsatlakozási alapok terhére svéd és dán segítséggel kezdetét vette a PHARE TWINING projekt. Az akkor kialakított Új Szolgáltatási Modell az álláskereső és munkaadók önálló tájékozódására, az ÁFSZ önkiszolgáló rendszereinek fejlesztésére épül. Az első Nemzeti Fejlesztési Tervben az Európai Unió támogatásával jelentős mértékben megújítottuk hagyományos infrastruktúránkat és fejlesztettük az egész országot lefedő magyar munkaügyi szervezet szolgáltatásait, vezetési rendszereit. Az ÁFSZ mára az egyik legnagyobb állami szolgáltató szervezetté nőtt, éves munkaadói és álláskeresői ügyfélforgalma meghaladja az 1,3 milliót.

Az intézkedés részeként egyedülálló módon került sor a szaktárca, a szolgálat és más háttérintézmények tudatos munkaszervezését, „jövőbe látását” támogató munkaügyi tárgyú kutatások támogatására. Tíz kutatási projektben két fontos témakört sikerült körüljárni. Az egyik a munkaerő-piaci kereslet és kínálat prognózisa, bemutatva a 2015-ig várható változásokat, az egyes szakmák, foglalkozási csoportok jövőjét.

A kutatások másik csoportja a szolgálat munkájának két stratégiai pontját érintette. Az egyik a teljes, még az 1990-es évek elején kialakított monitoring rendszer megújítására törekedett, míg a másik projekt az ÁFSZ fő tevékenységének javítását célozta meg a kompetencia alapú állásközvetítés rendszerének felmérése címmel.

Nagy örömmel szolgál, hogy a kutatások eredményeit ebben a kötetben, illetve a téma megismertetésére szervezett fővárosi és regionális konferenciákon adhatjuk közre. Azon kedves olvasóinkat, akik figyelmét mélyebben is felkeltette a téma, javasolom, hogy látogassanak el a kötetben szereplő kutatásokat részleteiben bemutató www.employmentpolicy.hu weblapra is.

Pirisi Károly





A munkaerő-piaci kereslet és kínálat



A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezet, a termelékenység és a munkaerő-kereslet globális előrejelzése

1. Bevezetés

A munkaerő-piaci kereslet és kínálat előrejelzésére egyre nagyobb igény van a döntéshozók részéről. A foglalkoztatáspolitikai újabb és újabb kihívásokkal szembesül, amelyekre rövid távon is megoldást kell találni, de tisztában kell lenni a hosszabb távú folyamatokkal is. A Foglalkoztatási Hivatal által indított kutatássorozat átfogó prognózis elkészítését tűzte ki célul; e kutatássorozat elemei egymásra épülnek. Az ECOSTAT Gazdaságelemző és Informatikai Intézet a gazdasági növekedés és foglalkoztatás kapcsolatának bemutatására, a hosszabb távú trendek felvázolására vállalkozott.

A jelen kutatás célja, hogy hosszabb távon megbecsülje a gazdasági struktúrában, termelékenységben, a foglalkoztatás ágazati szerkezetében megfigyelhető változásokat. Az ECOSTAT Gazdaságelemző és Informatikai Intézetben már a kilencvenes évek végén modelleztük, hogy 2010-ig milyen gazdasági változások várhatók, külön vizsgáltuk a munkaerőpiacra ható tényezők alakulását. Most a kifejlesztett módszerek, alkalmazott makroökonómiai modellek segítségével 2015-ig adunk prognózist a gazdasági növekedés főbb paramétereire, meghatározó indikátoraira, valamint a foglalkoztatás ágazati szintű növekedésére.

A tanulmány három részre bontható. Az első részben bemutatjuk ökonometriai modellszámításaink eredményeit. A gazdasági növekedés hosszú távú prognózisa nyújtja a kiindulópontot. A legfontosabb makrogazdasági mutatókra (növekedés és keresleti változók) 2015-ig készítettünk előrejelzést.

A második részben a GDP-mérleg felhasználási adatainak és az Ágazati Kapcsolati Mérlegek felhasználásának segítségével, valamint a működőtőke-beáramlás trendjeinek elemzésével prognózist adunk a különböző gazdasági ágazatok növekedési mutatóira, és ebből következtetünk a foglalkoztatottsági adatokra.

A harmadik részben kifejítjük, hogy milyen egyéb paraméterek határozzák meg a munkaerő-piaci folyamatokat. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének esélyei mellett a foglalkoztatás területi különbségeit is bemutatjuk.

Végül fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a meghirdetett Új Egyensúly Program, valamint a szeptemberben benyújtandó Konvergencia Program érdemben módosíthat az itt felvázolt prognózisokon, az azok alapjául szolgáló feltételrendszeren. Az augusztus 25-ig elérhetővé vált információkat igyekeztünk beépíteni a tanulmányba, a változó gazdaságpolitikai környezet eredményességét azonban még értelemszerűen nem tudtuk mérni. Ez – amint a nemzetközi gyakorlatban is megszokott – a hosszú távú prognózis rendszeres felülvizsgálatát teszi szükségessé.

1.1 Összefoglaló

Tanulmányunkban három forgatókönyvnek megfelelően készítettünk átfogó makrogazdasági előrejelzést. Feltételrendszerünket három paraméter mentén határoztunk meg, amelyek számottevően befolyásolják a magyar gazdaság hosszú távú fejlődési ütemét. Ezek:

- a külső gazdasági feltételek (konjunktúra, áruk) alakulása,
- a fiskális politika milyensége, valamint
- az uniós források felhasználásának sikeressége.

Modellszámításaink szerint stabil, 4% körüli növekedési ütemet – rövidebb átmeneti lassulás után – az elmúlt évekre is jellemző külső gazdasági feltételek mellett, az uniós források hatékony felhasználásával és a fiskális politika kiszámíthatóságával érhetünk el. A felvázolt alap-forgatókönyv mentén – figyelembe véve a Konvergencia Program 2011-ig terjedő számításait – nem számolhatunk a foglalkoztatottság különösebb növekedésével az elkövetkező évtizedben.

A külföldi működőtőke-befektetések nemcsak a gazdasági növekedés, illetve a foglalkoztatottság volumenét, hanem szerkezetét is jelentős mértékben meghatározzák. A nemzetközi tapasztalatok és trendek alapján látható, hogy a kelet-közép-európai régióban még nem fulladt ki a befektetői hullám, a kilencvenes évek közepére-végére jellemző nagyobb volumenű beruházásokkal azonban már kisebb valószínűséggel lehet számolni. A működőtőke-áramlás szakaszai szerint hazánk a vizsgált időszakban még mindig potenciális célcsoportja lehet a hatékonyságnövelést megcélzó vállalkozásoknak – elsősorban a lassuló bérkonvergencia miatt.

Az uniós csatlakozást követően megfigyelhető a stratégiai célokat szolgáló beruházások megjelenése is. Az újonnan csatlakozott országokban regionális központok alakulnak ki, amelyek azután az egész közép-kelet európai térséget ellátják. A hagyományos, nagy importigényű, exportra termelő, főként gépipari és elektronikai beruházások mellett olyan ágazatokban jelentek meg külföldi vállalkozások, amelyek hosszú távon is irányt adhatnak a magyar gazdaság fejlődésének. A jövőben a kereskedelmi-logisztikai és más szolgáltató ágazatokban várható növekvő tőkebeáramlás.

A legutóbbi évekre rendelkezésre álló Ágazati Kapcsolatok Mérlegekben felfedezhető összefüggések továbbvezetéséből és a makrogazdasági prognózisból implikálható információkból a szolgáltató szektorokban és a jelenleg is jó eredményeket felmutató, alapvetően exportra termelő feldolgozóipari szektorokban lehet erőteljesebb növekedési ütemre számítani.

A feldolgozóipari ágazatokban a termelékenység javulása miatt a foglalkoztatás csak kisebb mértékben nőhet, a szolgáltató szektor bővülése azonban növekvő munkaerő-keresletet támaszthat.

A vállalatok méretét tekintve már hosszabb ideje közismert tény, hogy az igazán tőkeerős és nagy forgalmat lebonyolító cégek nem nagy foglalkoztatók. Nemzetközi szinten is azt valószínűsítik, hogy a foglalkoztatás bővülése, vagy legalábbis szinten tartása elsősorban a kis- és középvállalatok révén valósulhat meg. A kis- és közepes vállalkozások fennmaradása, illetve erősödése növelheti tartósan a foglalkoztatottságot.

A vállalatok tulajdoni formája szerint nézve a foglalkoztatás kilátásait – a társasági adóbevallásokon alapuló trend szerint – két tulajdonformánál, a többségi belföldi magán és a többségi külföldi tulajdonú vállalkozásoknál várható létszámemelkedés. A többi tulajdonformánál viszont inkább alkalmazott-létszámcsökkenés prognosztizálható.

A vállalatok egyre jobban értékelik a rugalmasságot, az alkalmazotti létszám könnyű hozzáigazítását a folyamatosan változó piaci kereslethez. Ezért – vélhetően – egyre kevesebb embert fognak hagyományos módon foglalkoztatni, s többen fognak a rugalmasabb, atipikus munkaformákban dolgozni. A változások akár drasztikusak is lehetnek, de jelenleg még az átmenet szakaszában vagyunk, s a változások java valószínűleg csak tizenöt-huszonöt év múlva zajlik majd le. A részmunkaidős foglalkoztatás növekedésének legfőbb okát az idős népességen és foglalkoztatottakon belüli arányának nagymértékű növekedésében látjuk.

Távlatilag olyan gazdaság- és ezen belül foglalkoztatáspolitikák tűnik kedvezőnek az ország fejlődése szempontjából, amely a húzó ágazatok esetében a nagyvállalatok, a többi ágazat esetében a kis- és középvállalkozások (KKV) fejlődési és gazdálkodási feltételeinek javítására törekszik. A vállalkozások üzleti környezetének javítását – amely közvetett módon hozzájárul a foglalkoztatás növekedéséhez – differenciált módon kell kezelni. A foglalkoztatáspolitikában és a stratégiai célok megfogalmazásában is érdemes figyelembe venni a gazdaság duális szerkezetét.

2. Első rész: Makrogazdasági prognózis

Magyarország hosszú távú fejlődésének vizsgálata új szakaszhoz érkezett. Hazánk túljutott a rendszerváltás legnehezebb időszakán és EU-tagként már egy kiszámíthatóbb fejlődési pálya előtt állunk. A fejlődés külső feltételei ugyanakkor továbbra is gyorsan változnak és továbbra is vannak olyan feszítő gazdasági és társadalmi problémák, amelyek csak hosszabb távon oldhatók meg. Felzárkózásunk feltételrendszerét több vektor határozza meg. Éppen ezért tartjuk szükségesnek, hogy tanulmányunkban több forgatókönyvet is készítsünk.

A meghatározó feltételek az alábbiak:

1. *Külső feltételek.* A világgazdasági növekedési üteme, a várható fejlődési pálya mellett az általános árszínvonal importált inflációra gyakorolt hatása is érdemben befolyásolja a magyarországi gazdasági és társadalmi folyamatokat.

	Külső feltételek	Uniói források felhasználása (keret százalékában)	Fiskális politika
Alap	korábbi évek trendjének megfelelő	80%	2011-ig ütemes hiánycsökkentés
Optimista	kedvező konjunktúra és alacsony inflációs nyomás	85%	erőteljes kiadáscsökkentés
Pesszimista	lassuló növekedési ütem az Európai Unióban	75%	laza, inkább keresletlénkítő fiskális politika

- 2. Európai Uniói források felhasználása.** Az elkövetkező években jelentős mennyiségű külföldi tőke áramlik az országba, növekvő mértékben jutunk uniós pénzekhez. Az így keletkező pótlólagos tőkebeáramlás dinamizálja a gazdaságot, átalakítja a struktúrákat. A pályázatok lehívásától, csoportosításától függ hosszú távú fejlődésünk.
- 3. Fiskális politika.** A külső források hatékony felhasználásának feltétele a stabil belső pénzügyi egyensúly. Az államháztartás szerkezetének átalakítása szükséges ahhoz, hogy élni tudjunk a lehetőségekkel.

A fenti dimenziók mentén három forgatókönyv felvázolását tartjuk szükségesnek, amelyek főbb elemeit az 1. táblázat foglalja össze.

Az ECO-TREND modell felhasználásával kapott előrejelzéseinkből itt az alapszenáriót mutatjuk be. Modellünk alapváltozatában 2011-es eurózóna-csatlakozással számolunk, és azzal, hogy a hazai valuta árfolyama mérsékelten erősödik a jelenlegi szinthez képest. Így a csatlakozás 270 Ft/eurós árfolyamon történik. A hosszú távú kamatok folyamatosan konvergálnak a GMU kamatszintjéhez, a maastrichti kamatkritériumot legkésőbb 2009-re teljesítjük.

3. Második rész: A foglalkoztatás ágazati jellemzői

Az aggregált növekedési prognózisok felhasználásával az ágazatok növekedési (brutó termelés) mutatóira készítettünk előrejelzést. Hosszú távon további strukturális átrendeződésre számítunk, amely meghatározza a termelékenység ágazati szintű eltéréseit, így a foglalkoztatottság alakulását. A különböző ágazatok teljesítményét alapvetően meghatározza a külföldi tőkebeáramlás, a technológiai fejlődés és a versenyhelyzet változása. Nemzetközi kitekintésben is megvizsgáltuk az ágazatok teljesítményének változását. E paraméterek figyelembevételével lehet megalapozott szerkezeti előrejelzést készíteni.

Az aggregált növekedési modellekből kapott végső felhasználási adatok az ÁKM segítségével „oszthatók szét” az egyes ágazatok között. A prognosztizált keresletből és a korábbi ÁKM koefficiensok alapján készítettük el az ágazati szintű előrejelzést.

4. Harmadik rész: Versenyképesség és ágazati struktúraváltozás

Az ECOSTAT Gazdaságelemző és Informatikai Intézet versenyképességi elemzése alapján meghatározhatók az ún. húzó és visszafejlődő ágazatok, azaz azok a szektorok, amelyekre az átlagnál differenciáltabb, dinamikusabb növekedés, vagy inkább a visszafejlődés a jellemző. A vizsgálatok eredményeire azonban – tapasztalataink szerint – az egyes kormányok is hatást gyakorolnak, a választási ciklusokhoz kötődő, erősen átpolitizált, és esetenként hosszú távon kellően át nem gondolt intézkedéseikkel, amelyeket idővel hozzá kell igazítani a realitásokhoz. Ezért ahhoz, hogy az ilyen elemzési eredményeket és prognózisokat hosszabb távon ható kormányzati intézkedésekhez, még inkább reform erejű lépések kimunkálásához fel lehessen használni, távlatosabb feltételek között is „meg kell szűrni” őket. Ilyen szemléletre és megközelítésre van szükség egyes, csak hosszú távon megoldható munkaerő-politikai kérdésekhez is, amilyen a fiatalok foglalkoztatása. Ezért ennek a célnak megfelelően megvizsgáltuk, hogy az eddigi, főként rövid távon értelmezett versenyképességi elemzéseinknek milyen hosszabb távon is érvényesíthető tanulságaik és eredményeik vannak, amelyek alapját képezhetik a fiatalok foglalkoztatását segítő távlatos intézkedéseknek és megoldásoknak.

A gazdaság egyes szereplőinek helyzete a nemzetközi versenyképesség szempontjából nagyon különbözik. Egyes ágazatok jobban, mások sokkal kevésbé vannak kitéve ennek a kihívásnak. A *nemzetközi versenyben való helytállás kilátásai* tekintetében részletesen bemutatjuk a gazdálkodó szervezetek elkülöníthető csoportjait.

A feldolgozóipar al- és szakágazatainak, esetenként gyártási ágainak versenyképességét elsőként az 1997–2000 közötti időszak paraméterei alapján elemeztük az intézetben. A vizsgálat viszonyítási alapjaként két országcsoport azonos szektorainak adatait használtuk. Az egyik (alsó határként számításba vett) csoportot az akkor még velünk együtt felvételre váró országok két reprezentánsa, Csehország és Bulgária jelentette. A másik (felső határt jelentő) csoportot pedig minden ágazatnál az adott iparágban legjobb három régi tagország (vagyis az ágazatok szempontjából ún. EU Top 3-at jelentő országok együttese) képviselte. Ennek alapján megállapítottuk, hogy a bázisidőszakban egyetlen olyan feldolgozóipari ágazat sem volt, amely teljes egészében versenyképes lett volna a kibővített Európai Unió közös belső piacán. Ahhoz, hogy ilyen egységeket találjunk, mélyebbre, szakágazati, gyártási ági szintig kellett lemenni az elemzésben. Ilyen mélységű elemzések után csaknem mindegyik feldolgozóipari ágazatban találtunk két-három olyan szervezetet, amelyeket az adott időszakon belül versenyképesnek tekinthettünk.

A 2002–2003. évi adatok alapján végzett újabb elemzések szerint, amikor a legutóbbi országgyűlési választásokon tett ígéret hatására a magyarországi bérek színvonala a velünk versenyben lévő országokhoz képest jelentősen megemelkedett, meg kellett állapítanunk, hogy a bázisidőszakhoz képest a versenyképes al-, illetve szakágazatok köre jelentősen leszűkült. A környező, de főleg a távol-keleti konkurencia relatíve alacsony bérszínvonala miatt ma már egyértelműen visszaszoruló ágazatnak számít például szinte mindegyik bőr-, cipőipari, textil és ruházati iparág. Konjunkturális okok és az energiaárak erőteljes emelkedése következtében nehezen állja a konkuren-

ciát a fém alapanyaggyártás és -feldolgozás és az építőanyag-ipar néhány korábban még versenyképesnek tekintett szakágazata (például az üveg- és kerámiagyártás). Az is nyilvánvalóvá vált, hogy a gépiparban is veszítettünk korábbi pozícióinkból (részben a bérköltségek növekedése, részben az elégtelen szakmunkástartalék, részben pedig a korszerűtlen infrastruktúra, ezen belül az alacsony innovációs ráfordítások, továbbá a mérséklődő kereslet miatt, amely főként egyik húzó ágazatunkban, a járműgyártás európai piacain érezteti a hatását). *Némi javulásra, a versenyképesség növekedésére talán csak a vegyiparban van példa.*

A kompetitív ágazatok másik, a magyar gazdaságban fontos (kiemelésre érdemes) csoportját a mezőgazdasági és az ezek termelésére épülő élelmiszer-ipari vállalkozások jelentették. Közismert, hogy ebben a vonatkozásban Magyarország kedvező természeti adottságai miatt jelentős (főként minőségi paraméterekre visszavezethető) kompetitív előnyökkel rendelkezik. Az is széles körben ismert, hogy ezeknél a szervezeteknél az ország 2004. május 1-jével bekövetkezett uniós csatlakozása jelentős változásokat hozott. Az iparral szemben, ahol a vámhatárok lebontására és a piacoknak az uniós tagok előtti megnyitására már évekkal ezelőtt sor került – ezért de jure taggá válásunk nem okozott hirtelen érezhető változásokat –, a mezőgazdaságban mindez, megtevéve még a belső piaci szabályozási és támogatási rendszerek tényleges életbelépésével együtt járó tapasztalatlanságunkból származó problémákkal, eléggé érezhető és újszerű változásokat hozott.

E változások előzetes vizsgálatakor sok elemző – köztük az ECOSTAT is – rámutatott arra, hogy a mezőgazdaságon belül a szántóföldi növénytermesztés és a kertészet az a szektor, amelynek vállalatai hosszú távon is versenyképesek lehetnek, szemben az állattenyésztéssel, amelynek üzemei a csatlakozás egyértelmű veszteseivé válnak. A helyzet azonban itt sem volt egyértelmű, hiszen azok a cégek, amelyek időben átálltak az Unió által preferált cikkek termelésére, vagy az általuk előnyben részesített termelési módra (biotermelés), azok kifejezetten jó eséllyel rendelkeznek az uniós piacra lépés tekintetében. A csatlakozásunkat követő, nem egészen egy év eredményei az állattenyésztéssel kapcsolatos várakozásainkat szinte teljes egészében igazolták. A növénytermesztésre vonatkozó prognózis tekintetében pedig néhány új körülmény került előtérbe. Az egyik – részben várt – problémát a teljesen új támogatási rendszer működtetésének akadozása jelenti, ami átmeneti finanszírozási gondot okozott a gazdaságok, különösen a kisebbek esetében. Ez arra az általunk már szintén előrejelzett veszélyre vezethető vissza, hogy az Unió erős konkurenciának kitett egységes belső piacán a növénytermesztési, kertészeti ágazatok üzemei közül is csak a skáláhozadékat jól kihasználó nagyüzemek állhatják meg a helyüket.

Ehhez jött még az az első évhez fűződő, korábban kevésbé hangoztatott felismerés, hogy a nagyrészt egységes klímához tartozó termőterülettel rendelkező tagországok esetében az esetleges túlermelésből fakadó gondok a kibővült Unión belül megrendíthetők a korábbi kisebb méret mellett még jól funkcionáló intervenciós felvásárlási rendszert. A mezőgazdaság uniós tagságunkkal együtt járó újszerű, és csak több év alatt megoldható gondjai néhány egyéb, szabályozatlanságból származó negatív hatással együtt (gondoljunk a paprikahamisítás néven elhíresült eseményekre, vagy például a méhészek gondjaira, amit a közelmúltban brüsszeli tüntetésekkel igyekeztek a figyelem középpontjába helyezni) átmenetileg megingatták több, korábban eléggé

versenyképes élelmiszer-ipari szakágazatunk pozícióit, amelyek helyreállításához sok ráfordításra és időre lesz szükség.

Az európai uniós intézkedések hatására *számítani kell a termelő infrastruktúrához és termelő szolgáltatások körébe tartozó vállalkozások nehézségeinek fokozódásával is.* Ennek hatásaként egyrészt megszűnhet az ide tartozó vállalatok egy része, vagyis az itt foglalkoztatottak létszámcsökkenésére lehet számítani. Másrészt – ezen túlmenően – az itt kialakuló verseny közvetlenül és közvetetten jelentkező hatással lehet a többi ágazat, benne a kompetitív szektor vállalatainak pozícióira.

Az ellentétes folyamatok közül várhatóan (már csak azért is, hogy a hazai, vagy az ide betelepülő vállalkozások számára az újratermelés lehetősége az amortizációs költségek elismerésével biztosított legyen) kezdetben az áremelkedési tendenciák lesznek meghatározók, és csak több év távlatában lehet az árak csökkenésére számítani.

Mindezek eredményeképpen hosszabb távon a korábban meghatározott versenyképes ágazataink termelési – és így foglalkoztatási – kapacitásainak további erőteljes csökkenésére *kell számítani.* Ezt támasztja alá egyébként több, korábban felvett, velünk egy nagyságrendbe tartozó közepes kohéziós ország (Írország, Portugália) példája is. Ez azt jelenti, hogy a feldolgozóiparon belül mindössze három-négy olyan alágazatot tudunk megjelölni, amelyeket továbbra is dinamikus (hosszú távon akár több száz százalékos növekedést elérő) húzó ágazatnak tekinthetünk, és tovább fog nőni az erőteljesen visszafejlődő ágazatok száma is. A többi feldolgozóipari ágazat esetében főleg a belső kereslet változásához igazodóan csak erősen visszafogott (évi 2-3% körüli) növekedést lehet valószínűsíteni.

A húzó ágazatok esetében is számításba kell venni azt az eddig kevésbé felismert tényt, hogy *hosszú távon is csak azok az ágazatok maradhatnak meg tartósan ebbeli minőségükben, amelyeknél a nagyvállalatok gazdálkodási feltételei a nemzetközi átlagnál jobbak maradnak.* Ehhez megfelelő infrastruktúrára, befektetés- és innovációpártoló intézkedésekre van szükség, továbbá *munkaerő-ellátási, továbbképzési, bérverseny-képességi és adópolitikai oldalról is olyan gazdaságpolitikára van szükség, amely ezeknél a szektoroknál méltányos, és a teljesítménynövekedéssel arányos vállalati tehernövekedést eredményez.* Ezen belül – már csak a közelmúltbeli tapasztalatok alapján is – az egyik legfontosabb feltételként *a termelékenységgel arányos bérnövekedést kell megjelölni.*

A húzó ágazatok feldolgozóiparon belül hosszabb távon is számításba vehető körét – mindezek figyelembevételével – úgy lehet meghatározni, hogy az egyes alágazatok nagyvállalatainak termelékenységi és jövedelmezőségi mutatóit (rendelkezésre álló adataik alapján) rangsoroljuk, s emellett azt is figyelembe vesszük, hogy e mutatók az utóbbi években milyen irányú – és ütemű – változásokon mentek keresztül. Ezeket az eredményeket lehetett aztán összevetni korábbi, nemzetközi összehasonlításban kapott eredményeinkkel, és így több oldalról kontrollálva jutottunk el ahhoz a néhány al-, illetve szakágazathoz, amelyek az előbbieken körvonalazott gazdaságpolitika célpontját jelenthetik.

A korábbiakban és a nemzetközi vizsgálatok szerint is húzó ágazatnak nevezett két gépipari alágazat, *a járműgyártás és a villamosgép-, műszergyártás* – első ránézésre – a 2003. évi adatok alapján is a feldolgozóipar élvonalában van. Ezenkívül a *vegyipar alapanyag-ipari szektorai* is – beleértve *a kokszyártás és a kőolaj-feldolgozás, nukleáris fűtőanyag szakágazatot,* amely azonban jelenlegi helyzete miatt eléggé korlátozottnak

számít – a rangsor elején található. A villamosgép-, műszergyártás szakágazat, amely eddig a sikerágazatok egyike volt, a termelékenységi rangsor elején van ugyan, de az elsők között az utolsó helyre került. A két alágazat közül azonban, amennyiben a termelékenységváltozás irányát és ütemét is figyelembe vesszük, a villamosgép- és műszergyártás perspektivikusan a járműgyártás elé sorolódik.

A feldolgozóipar nagyvállalatainak jövedelmezőségi rangsorában a vegyipari alapanyaggyártó alágazatok az előzőhöz hasonlóan „dobogós” helyen vannak. Ezt a pozíciójukat tovább erősíti, hogy a változás iránya és üteme is kedvező. E rangsor első helyén az egyéb nem fém és ásványi anyagok termelésének nagyvállalatai találhatóak, helyezésüket minden valószínűség szerint az uniós csatlakozásunkkal fellendülő, beruházási és építési keresletnövekedésnek köszönhetik, amelyre – reményeink szerint – hosszú távon is számítani lehet. A villamosgép, műszer, továbbá a papír, nyomda és kiadói tevékenység az elsődleges jövedelmezőségi rangsor alapján a „mezőny” első harmadának végére sorolódott. Az utóbbi évek növekedési ütemei alapján azonban (amelyeket azért is érdemes nagyobb súllyal figyelembe venni, mert már az uniós tagsággal együtt járó, várható hatásokat is tükrözik) mindkét alágazat előbbre sorolható, miként a kokszygyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleárisfűtőanyag-gyártás is, amely első megközelítésben a mezőny második felébe került. E mutató szerint még az élmezőnyhöz tartozna a textilipar is, de a jövedelmezőségváltozás iránya már jelzi, hogy más megközelítésekhez hasonlóan napjainkban ez is visszafejlődő ágazatnak számít.

Az előző eredmények és következtetések alapján a feldolgozóipar hosszú távon is versenyképes, húzó ágazatának

- a villamosgép-, műszergyártás;
- a vegyipari alapanyaggyártás (műanyag alapanyag, növényvédőszer- és festékgyártás);
- a nem fém ásványi anyagok termelése;
- a papíripari, nyomdaipari és kiadói tevékenység;
- és végül – feltételesen, még további vizsgálatoktól függően – a kokszygyártás, kőolaj-finomítás, nukleárisfűtőanyag-gyártás
- tekinthető.

A mezőgazdaság uniós beilleszkedésétől függően potenciálisan még húzó ágazat lehet a növénytermesztés, valamint néhány, ettől nagyban függő élelmiszer-ipari szakágazat is. Vagyis arra lehet számítani, hogy ezekben a szakágazatokban a foglalkoztatás emelkedhet. Ilyen módon az elkövetkező években ezek a szakágazatok lehetnek a foglalkoztatás tekintetében is az ún. húzó ágazatok.

4.1 Ágazati prognózis

A GDP-mérleg felhasználási oldalának hosszú távú előrejelzése az Ágazati Kapcsolatok Mérlegének felhasználásával lehetőséget ad az ágazati szintű teljesítmények prognózisára. A háztartások fogyasztási kiadásainak, a közösségi fogyasztásnak, a beruházásoknak és az exportnak a prognózisa – a múltban kialakult összefüggésekre alapozva – jelzi az egyes ágazatok növekedési potenciálját. A kiinduló feltételezés szerint ugyan-

is az, hogy milyen (exportvezérelt, vagy belső fogyasztásra alapozott) növekedési pályát járunk be, és hogy az egyes ágazatok miként részesednek ezen növekedésből, meghatározza az ágazatok bővülését.

4.2 A foglalkoztatottság szerkezeti jellemzői

A munkaerőpiac alakulására ható tényezők száma mindenkor jelentős. Sok múlik az illető ország által folytatott gazdaságpolitikán, és azon, hogy ennek a gazdaságpolitikának mennyire fontos eleme a foglalkoztatás. Az uniós csatlakozás miatt a kormányoknak – vélhetően – a korábbinál nagyobb hangsúlyt kell fektetniük erre a kérdésre. Egyrészt azért, mert az Unió egyik fő célkitűzése a foglalkoztatás bővítése, amiben az Unió vezetése a szociális problémák megoldásának legfőbb eszközét látja. Emellett az Egyesült Államokkal folytatott versenyben e téren hátrányok halmozódtak fel, amelynek ledolgozására ösztönözte Barroso elnök a közösség tagjait. Másrészt az Unió elvárja tagjaitól, hogy foglalkoztatási problémáikat ne egymás rovására oldják meg, vagyis az egyes országok képesek legyenek kellő mennyiségű álláshellyel otthon tartani állampolgáraikat, hogy azok ne árásszák el a többi tagország munkaerőpiacait. Ezért is kért a legtöbb korábbi tagország derogációt a szabad munkaerő-vándorlás szabálya alól a tizek csatlakozásakor, abban reménykedve, hogy a következő maximum öt év során a kereseti különbségek miatt az új tagországból érkező, ún. szociális célú migráció már nem fog nagymértékben jelentkezni.

Bemutatjuk, hogy szakértői becslések alapján milyen változások várhatók a foglalkoztatottság különböző dimenziói mentén. Kitérünk

- a vállalkozások méretéből eredő foglalkoztatási különbségekre;
- a munkaerőpiac életkor szerinti különbségeire;
- a vállalatok tulajdoni formája szerinti változásokra;
- a regionális különbségekre;
- és az ún. atipikus foglalkoztatási formák magyarországi elterjedésére.

4.3 Az atipikus munka jövője

Külön fejezetet képvisel az ún atipikus munka jövője. 1997 és 2004 között az atipikus foglalkoztatás három nagy, statisztikai hivatalok által is mért formájában (részmunkaidőben, határozott idejű szerződéssel, önfoglalkoztatottként) foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatáson belül mind Magyarországon, mind az Európai Unióban gyakorlatilag stagnált. Magyarországon a három említett formában dolgozók aránya 25, az Európai Unióban pedig 46% körüli szinten ingadozott. A nagy eltérést az okozza, hogy Magyarországon jóval szerényebb a részmunkaidős és határozott idejű szerződéses foglalkoztatás, mint az Európai Unióban. (A kép azonban nem teljes, hiszen az Eurostat nem mér olyan fontos atipikus foglalkoztatási formákat, mint például az elemzésünkben szereplő távmunka, vagy a munkaerő-kölcsönzés.)

Hosszú távon a munka természete gyökeresen meg fog változni a világban. Az utóbbi évtizedben a gazdasági környezetben gyökeres változások mentek végbe. A piacok – a legtöbb vállalkozás számára – egyre ingatagabbak lettek, a változások felgyorsultak, az információtechnológia robbanásszerűen fejlődött. A hagyományos kapitalista gazdasági rendszer, amely a ma hagyományosnak tekintett foglalkoztatást racionálissá tette, mára visszaszorulóban van. A vállalatoknak – mivel a termékeik iránti kereslet rendkívüli mértékben ingadozhat – szükségük van arra, hogy munkaerő-állományukat rugalmasan tudják variálni. Ezt lehetővé teszik az olyan, nem hagyományos munkaformák, mint a határozott idejű foglalkoztatás, a részmunkaidő, az önfoglalkoztatás, vagy éppen a munkaerő-kölcsönzés. A nagy termelőberendezések még mindig fontosak, de már egyre csökkenő mértékben. Ahogyan a szellemi munka előtérbe kerül, ahogyan a termelőberendezések mérete csökken és az információtechnológia fejlődik, úgy terjedhet egyre nagyobb lendülettel a távmunka is. Ráadásul az információtechnológia átjárást teremt az egyes szakmák között, a munkaerő tudása egyre kevésbé vállalatspecifikus: könnyebben tud továbbállni más foglalkoztatóhoz anélkül, hogy jövedelme jelentősen csökkenne. Mind a vállalat, mind pedig a munkáltató oldaláról racionálissá válik a lazább kötődés, vagyis az atipikus munkaformák preferálása.

A vállalatok egyre jobban értékelik a rugalmasságot, az alkalmazotti létszám könnyű hozzáigazítását a folyamatosan változó piaci kereslethez. Ezért egyre kevesebb embert fognak hagyományos módon foglalkoztatni, s egyre többen fognak a rugalmasabb atipikus munkaformákban dolgozni. A változások drasztikusak lesznek, de jelenleg még az átmenet szakaszában vagyunk, s a változások java valószínűleg csak tizenöt-huszonöt év múlva zajlik majd le. A változások lassúságának oka, hogy bár a gazdasági környezet változása már ma racionálissá teszi az atipikus munkaformák alkalmazását (például a változékony környezet a projektek időtartamára szóló szerződéseket, vagy a javuló távközlés a távmunkát), a vezetők fejében, illetve a társaságok vezetésében is végbe kell mennie a gondolkodásmód változásának.

4.4 Vállalkozások véleménye a foglalkoztatás jövőjéről

Végül a tendenciák irányának megerősítése végett 200 nagyvállalatot és 600 közepes és kisvállalkozást is megkérdeztünk foglalkoztatási terveikről. A visszaérkezett kérdőívek alapján a következő kép alakult ki.

A vállalkozások közel egynegyede szerint az elkövetkező mintegy tíz évben a foglalkoztatás stagnálni fog, azaz saját cégük esetében lényegében változatlan létszámot prognosztizálnak. A megkérdezettek 7-8%-a nem tudja prognosztizálni a létszámváltozást ilyen hosszú időre. A fennmaradó kétharmad rész viszont nagyjából fele-fele arányban létszámnövekedést, illetve -csökkenést valószínűsít. Azon 33%-ból, amely létszámcsökkenéssel számol, 2,5% nagy, 28,2% kisebb létszámleépítést tart valószínűnek, további 2,5% pedig tevékenységének felszámolását helyezte kilátásba. A létszámcsökkentést előrejelzők nagy része ennek okaként nem piacainak szűkülését jelölte

meg, hanem elsősorban a műszaki fejlesztések miatti kisebb létszámgigényt, a hatékonyság fokozását említette.

A foglalkoztatottság szerkezetében bekövetkező változások terén a vállalkozások első helyen a képzettségi struktúrában várható változásokat említették. A cégek közel fele arra számít, hogy a foglalkoztatottak átlagos képzettségi színvonala tovább emelkedik, a kevésbé képzettek, illetve a képzetlenek még nagyobb arányban szorulnak ki a munkapiacról, mint eddig. Pedig a nemzetközi statisztikák szerint nálunk ennek a rétegnek a foglalkoztatási aránya amúgy is nagyon csekély. A munkáltatók nagy része a korosztályi összetételben is változást vár a tíz év során. Meglepő volt viszont, hogy miközben a vállalkozások közismerten nagy erőfeszítéseket tesznek a munkapiac rugalmassá tételért, viszonylag kevesen, a válaszadóknak nem egészen egynegyede véli úgy, hogy az alkalmazási formákban is átrendeződés következik be az elkövetkező tíz évben. Vagyis a cégek mintegy 23%-a számít arra, hogy megnövekszik a különböző atipikus munkaformákban (táv munka, részmunkaidő stb.) alkalmazottak aránya az összes foglalkoztatottakon belül.

A vállalkozások több mint fele szerint a potenciális munkaerő képzettségét tekintve nincs összehangolva a cégek igényével. 23% kifejezetten szűk keresztmetszetek kialakulására számít, elsősorban szakmunkás vonalon. A cégek egy kisebb része, 17%-a viszont úgy véli, hogy a távolabbi jövőben a rendelkezésre álló munkaerő mind struktúrájában, mind mennyiségében elegendő és megfelelő lesz az itt működő vállalkozások számára.

A vállalati foglalkoztatáspolitikában a következő tíz év során alkalmazni kívánt prioritások közül kiemelkedően vezet a képzettségi szint emelésének igénye. Ezekhez képest jóval lemaradva gyakran említették a fiatalítást, a munkaerő-állomány rugalmassá tételét, azaz átcsoportosíthatóságát, a hatékonyság növelését, illetve a létszámnak a mindenkori kereslethez való igazítását.

A húzó ágazatok nagyvállalatainak gazdálkodási feltételeinél – az állam közreműködésével történő javítással egyidejűleg – azt is figyelembe kell venni, hogy a nagyvállalatok növekedésének támogatása önmagában nem teszi lehetővé a foglalkoztatás bővítését. A tapasztalat szerint a nagyvállalatok foglalkoztatásjavító hatására csak néhány dinamikus termelésbővülést elérő, húzó ágazatban lehet számítani. A többi ágazatnál (a fennmaradásukhoz szükséges termelékenységnövelés erőtetése miatt) inkább jelentős létszámcsökkentésre kell felkészülnünk. A foglalkoztatás növelésének kormányzati prioritásként kezelt teljesítéséhez – világszerte elterjedt vélemény szerint is – a kis- és középvállalkozások (KKV-k) széles körű támogatására van szükség. Az erre a vállalati körre elvégzett elemzéseink ugyancsak azt támasztják alá, hogy még a visszafejlődőnek tartott ágazatoknál is normál konjunktúra mellett állandóan nő a kis, de különösen a kezdő mikrovállalkozások száma, és ezen keresztül, mintegy extenzív folyamatként a foglalkoztatottak létszáma. Ez a folyamat Magyarországon jelenleg a legintenzívebben egyes szolgáltató ágazatokban megy végbe.

A nemzetközi tapasztalatok oldaláról ezt a következtetésünket támasztja alá az is, hogy napjainkban a szolgáltató szektor teljesítményi mutatóinak bővülése már meghaladja az iparét. Tehát hazánkban is egyre inkább az ún. posztindusztriális történelmi korszak jellegzetességei válnak uralkodóvá. Ebből következően a foglalkoztatásnövelés lehetőségeinek felmérésekor fokozottan érdemes számolni e szektor jellegzetességeivel,

s ezek közül legfőképpen azzal, hogy e szektor egyes részeiben kisebb a külső konkurencia veszélye, a termelő ágazatoknál alacsonyabb a termelékenység színvonala, és kisebb a növekedési üteme. Továbbá az sem hanyagolható el, hogy az esetek egy részében nagyobb és speciálisabb szakismeretet követelő tevékenységről van szó, mint az eddigi fejlődést meghatározó (sok esetben betanított munkásokat igénylő) termelő szektorokban.

Távlatilag tehát olyan gazdaság- és ezen belül munkaerő-politika tűnik az ország fejlődése szempontjából kedvezőnek, amely a húzó ágazatok esetében a nagyvállalatok, a többi ágazat, benne még a visszafejlődők esetében is a KKV-k fejlődési és gazdálkodási feltételeinek javítási igényeit veszi figyelembe.

Emellett a foglalkoztatási politikában még fokozottan lehet építeni néhány szolgáltató ágazatra és szinte minden szektorban a KKV-kra.

5. A kutatás módszere

A makrogazdasági aggregátumok, mutatók hosszú távú előrejelzéséhez szükség van egy olyan átfogó makromodellre, amely ezeket az előrejelzéseket egy konzisztens rendszerbe integrálja, és amelynek segítségével különféle gazdaságpolitikai elképzelések hatásait tudjuk szimulálni. Az ECOSTAT erre a célra kialakította az ECO-TREND nevű makrogazdasági modellt, amely részben közgazdasági összefüggéseket leíró viselkedési egyenleteket tartalmaz, a makrogazdasági konzisztenciát pedig mérlegegyenletek biztosítják.

A fenntartható növekedési pálya és hosszú távú alakulásának figyelemmel kísérése, valamint a fenntartható pálya mentén megvalósuló optimális allokáció kiemelkedően fontos a gazdaságpolitika számára, hiszen Magyarországon is hosszú távú célkitűzés a gazdasági növekedés maximális, de még fenntartható ütemének elérése. Ezen ütem mellett — ami becslések szerint a következő tíz-tizenöt évben az EU éves átlagos növekedési ütemét 2-2,5 százalékponttal haladja meg — esély van arra, hogy az ország gazdasági teljesítménye hosszabb távon megközelítse az EU átlagát.

Ez a növekedés ugyanakkor jól meghatározott feltételeket támaszt a belső kereslettel, annak fogyasztásra és felhalmozásra való megoszlásával, valamint az export dinamikájával szemben. A tartósan fenntartható növekedésnek kiegyensúlyozottnak kell lennie. Fontos, hogy ne legyen szükség a megromló egyensúly helyreállítását célzó stabilizációs programokra, amelyek szinte mindig keresletcsökkentő intézkedésekkel járnak. A kereslet visszafogása pedig fékezi a megindult növekedést, hiszen a növekedés fenntartása hosszú távon nem képzelhető el a belső kereslet növekedése nélkül. Itt persze figyelemmel kell lenni arra, hogy a belső kereslet növekedése ne térjen el lényegesen a hazai kínálat növekedésétől. Fontos szempont az is, hogy a keresletcsökkentő intézkedések a legtöbb esetben a beruházási kereslet erőteljes visszafogásával járnak,

ez pedig mérsékli a – fenntartható növekedés szempontjából kulcsfontosságú – potenciális GDP növekedési ütemét.

Magyarországon még nem állnak rendelkezésre megfelelő hosszúságú idősorok a modellben szereplő összes egyenlet paramétereinek ökonometriai becslésére, ezért a szükséges paraméterek modellbe állításához jelentős mértékben szakértői becslésre, illetve tapasztalatokra kell hagyatkozni, amiben a Magyarországhoz hasonló gazdasági helyzetben lévő országok példája adhat fogódzót.

Az ECO-TREND egyik jellegzetessége, hogy paramétereit olyan módszerrel kapjuk meg, amely sztochasztikus egyenletekkel végzett becslések, múltbeli tapasztalatok, valamint szakértői becslések együttes felhasználásán alapul. Ezt az eljárást nevezhetjük *kalibrálásnak*, és ennek megfelelően kalibrált modellnek az így kapott rendszert. A módszer hátránya, hogy nem egzakt eljárásról alapul, hiszen becslőfüggvényeink csak paraméterértékek kiindulási alapját szolgáltatják. Ebből következően az így kapott modellek csak korlátozottan alkalmasak előrejelzésre, hiszen a becsült paraméterek eloszlása ismeretlen, és így például tesztelésük sem lehetséges a hagyományos módszerekkel.

Előnye viszont az, hogy az így kapott modellek nagyfokú stabilitást mutatnak az egzogén változók alakulására nézve. Ez annak köszönhető, hogy az egzogén változók megváltozásakor nem becsüljük újra a modellt, hiszen az egyenletek paramétereinek értékét nem azok alapján határozzuk meg. Ennek pedig az ad jelentőséget, hogy szcenárióelemzéskor az összehasonlítani kívánt eseteket a modell szempontjából épp az különbözteti meg egymástól, hogy eltérnek az egzogén változók. Ráadásul mindez fokozottan érvényes abban az esetben, ha közepes vagy hosszú időtávra készítünk szcenáriókat. Ilyenkor ugyanis a becsült modellek által az endogén változókra szolgáltatott becslések között akkora eltérések lehetnek, hogy az lehetetlenné teheti az összehasonlítást.

A modell egzogén változói részben a számunkra adottságként tekinthető világ-gazdasági környezet alakulását írják le, részben pedig gazdaságpolitikai eszközváltozók. A modell számos olyan paramétert is tartalmaz, amelyek a gazdasági ágensek viselkedését jellemzik. A külgazdasági környezetet jellemző változók alakulására szakértői becsléseket kell figyelembe venni, míg a gazdaságpolitikai eszközváltozók az adott forgatókönyvhöz tartozó fiskális és monetáris politikai elképzeléseket jelenítik meg. A paraméterek értékeit statisztikai idősorokon alapuló becslések, illetve múltbeli tapasztalatok és szakértői becslések alapján határozzuk meg. A modell endogén változóinak értékei az egzogén változók és a konkrét paraméterértékek függvényében alakulnak ki a dinamikus szimulációs futtatások során. A modell adatbázisa a nemzetgazdasági számlarendszereken alapul. A modell egyik további előnye, hogy a kalibrált paramétereket a felhasználó tetszése szerint változtathatja, így egyszerűen hajthat végre az igényeinek megfelelő szcenárióelemzést.

A modellben négy fő szektort különböztetünk meg: háztartási szektor, államháztartási szektor, vállalati szektor (amely a pénzügyi szektort is magában foglalja), külgazdasági szektor.

A GDP termelés oldalról egyenlő a gazdasági szektorok által létrehozott hozzáadott érték és a termékadókat összegével. A gazdasági modellekben mindig e termék- és szolgáltatástömegeggyel azonosítják az új értéket, hiszen ez az az összérték, amely a gazdasági szektorok közötti cserében részt vesz, illetve amit a gazdasági szereplők fogyasztásra vagy felhalmozásra felhasználhatnak.

A GDP háromféleképpen írható fel: termelésként, jövedelemként és végső felhasználásként, és ezek zárt gazdaságban ugyanazt az eredményt adják, hiszen ugyanazt a mennyiséget osztjuk fel különböző szempontok alapján. Ha viszont a modellben figyelembe vesszük a külföldet is, akkor a hazai végső felhasználás és a jövedelem többé már nem egyezik meg a hazai termeléssel. Nyitott gazdaságban ugyanis a hazai termelés a külfölddel szembeni termék- és szolgáltatáscserével – ami a folyó fizetési mérlegben az áru és szolgáltatás soron jelenik meg – tér el a végső felhasználástól.

A kibocsátás másik oldalról nézve egyben a gazdaság összes jövedelmének is forrása, hiszen ez az az értékösszeg, amelyen a gazdasági alanyok osztozhatnak, és amely (például a pénzügyi szektor és az állam közvetítésével) a gazdaságban végső felhasználásként megjelenik.

A modell első blokkja az összehasonlító áras GDP *keresleti* oldali meghatározására szolgál. Ezt követi az összehasonlító áras adatok folyó áras adatokká való alakítása. Ehhez szükségünk van egy *ár–bér* blokkra, amelyben indexeket határozzuk meg a fogyasztási, a termelői, a beruházási, az export- és importárakra. Az ár–bér blokkhoz kapcsolódik a *munkaerőpiac* keresleti és kínálati viszonyait leíró blokk. A következő blokkban a fenti négy szektor közötti elsődleges *jövedelemelosztást* határozzuk meg. A jövedelem különböző tényezőkre bontható (munkabérek, tőkejövedelmek, termékadó), és megoszlik a háztartások, a vállalati szféra, az állam, valamint a nonprofit intézmények és a külföld között. Ez a szektorbesorolás megegyezik az ESA95 szektorbesorolásával, azzal az egyszerűsítéssel élve, hogy a pénzügyi és nem-pénzügyi vállalatokat nem kezeli külön. Ezután a jövedelmek újraelosztását jellemző paraméterértékeknek megfelelő, rendelkezésre álló jövedelmeket számítjuk. A természetbeni juttatások és a fogyasztás meghatározása után kapjuk a szektorok bruttó megtakarításait.

Végül a tőke-transzferek és az állóeszköz-felhalmozás alapján adódik a szektorok nettó finanszírozási igénye. Az így kapott jövedelemelosztási mérleg kategóriái megfelelnek az ESA rendszerben használatos fogalmaknak.

A modell blokkjai outputként a vizsgált makrováltozók éves előrejelzéseit adják, amelyek a nemzeti számlarendszer kategóriáihoz illeszkednek, és így EU-konform mérési módszertan alapján adnak eredményeket a reál és a nominális változók várható alakulására.

A munkaerő-struktúra alakulása 2015-ig

1. A kutatási feladat

A Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program 1.2 pontja lehetővé tette egy olyan kutatási program lebonyolítását, amely hosszabb távon vizsgálta a munkaerő-kereslet és -kínálat mennyiségi és szerkezeti alakulását és annak feltételrendszerét. A kutatásban több kutatóműhely vett részt, az egyes részfeladatok elvégzése előzetesen felosztásra került, s a kutatási láncon belül a GKI Gazdaságkutató Zrt. az „1.2.13 munkaerő-keresleti létszám-előrejelzés 2015-ig ágazatonként” című kutatás elvégzéséért volt felelős. Közbülső láncszemnek tekinthető az ágazati mélységű létszám-előrejelzés 2015-ig, amely támaszkodik a korábban készült makró-prognózisokra, figyelembe veszi a munkaerő strukturális előrejelzésének nemzetközi és hazai módszertani tapasztalatait, valamint a magyar gazdaság ágazati létszám-strukturális arányainak modellezése során született eredményeket. Ugyanakkor alapanyagot képez a további, mélyebb foglalkozási struktúra kimunkálására.

Ez a tanulmány a „Munkaerő-keresleti létszám-előrejelzés 2015-ig ágazatonként” kutatás főbb eredményeit foglalja össze. A kutatás 2006 novemberében zárult, s az azóta eltelt időszak történései nem mondtak ellent a kutatás megállapításainak, jól lehet a vizsgált időintervallumnak még csak az elején tartunk.

A GKI Gazdaságkutató Zrt. feladata az volt, hogy prognosztizálja a foglalkoztatási színvonal alakulását, továbbá a munkaerő-kereslet ágazati szintű előrejelzése során elsősorban a műszaki-technikai fejlődés által kiváltott hatásokra legyen figyelemmel, mint olyan tényezőre, amely nemcsak a gazdaság által igényelt munkaerő mennyiségére van hatással, hanem jelentős következményekkel jár a foglalkozási struktúra alakulására is. A struktúra módosulásának többféle vetülete vizsgálható, jelen kutatásunk az ágazati, a létszám-kategória szerinti és a regionális módosulásokra végzett becsléseket.

* A kutatásban részt vettek a GKI Zrt. kutatói: AKAR László, BARTA Judit, BÍRÓ Péter, BORSI Balázs, KOPIK Tamás, MUNKÁCSY Anna, NÉMETHNÉ PÁL Katalin, PETZ Raymund, SKULTÉTY László, VANICSEK Mária, VÉRTES András.

2. A kutatás során alkalmazott módszerek

Az alkalmazott módszertan két részre bontható. Az első részben a számítások és a mennyiségi becslések elvégzéséhez kiinduló mátrixok kialakítására került sor. A két alapmátrix közül az egyik a foglalkoztatottak létszámát ágazati és a foglalkoztató telephely létszámnagyság-kategóriája szerinti bontásban tartalmazta. A másik kiinduló mátrix ugyancsak a foglalkoztatottak létszámát tartalmazta ágazati és regionális bontásban. E kettőből került előállításra a foglalkoztatottak létszáma régióként és a telephely létszámnagyság-kategória szerinti eloszlása. A kiinduló mátrixok adatfeltöltése a megrendelő által rendelkezésünkre bocsátott, a KSH által összeállított adatbázis feldolgozása útján történt meg. Ezt követően a prognózis elkészítésére szükséges két mátrix (2010 és 2015) kialakításának módszerét kellett kimunkálni.

A második részben a foglalkoztatást befolyásoló minőségi tényezők prognosztizálásának módja került meghatározásra. Ennek során a műszaki-technikai haladás ütemének, a teljesítmények változásának, a tulajdonosi kör módosulásának, a bérek színvonalának, a foglalkoztatók területi elhelyezkedésnek és a munkavállalók képzettségének foglalkoztatásra gyakorolt hatása került becslésre.

2.1 A kiinduló mátrix felállítása

Az adatfeldolgozás alapjául szolgáló adatbázis – amely a 2005-ös foglalkoztatotti létszámot tartalmazza – a KSH, a 3K Consens Iroda és a GKI konzultációi alapján jött létre.

Az adatfeldolgozás során a GKI Zrt. előállította a kutatás kiindulópontját képező mátrixot, amely a KSH gazdálkodó szervezetekre vonatkozó 2005. évi felvételén alapul. A felvétel tartalmazza az 50 főnél nagyobb vállalatokra kiterjedő teljes körű adatfelvétel adatait, valamint az ennél kisebb vállalatokra vonatkozó, mintavételen alapuló felvétel „teljeskörűsített” adatait. Az adatbázis magába foglalja a jogi és nem jogi személyiséggel rendelkező egyéni és társas vállalkozások, a költségvetési és nonprofit szervezetek adatait, azonban nem tartalmazza a mintegy 200 ezer őstermelő adatait.

Az adatbázis a fentiekben felsorolt gazdálkodó szervezetek működő és legalább egy fő dolgozó tulajdonossal vagy alkalmazottal rendelkező központjait és (ha volt ilyen) telephelyeit tartalmazza. Így összesen 809 603 telephely foglalkoztatási adatait szerepelteti.

Az adatbázis alapján készített mátrix oszlopaiban öt létszám-kategória, soraiban huszonegy ágazat található, a cellákban pedig a foglalkoztatottak létszáma jelenik meg telephely szerint feldolgozva. A huszonegy ágazat tartalma eltér a KSH által használt besorolástól a szakmasztruktúra – következő láncszemben történt – pontosabb tervezetősége érdekében.

A prognózis készítése egy iterációs folyamat keretében történt. A makrogazdasági folyamatok várható alakulása, az EU foglalkoztatással és gazdaságfejlesztéssel kapcsolatos célkitűzései és támogatási politikája, a belső gazdasági gyakorlat és a társadalmi viszonyok együttes mérlegelése, valamint az ágazatok szakértőinek véleményei

alapján kerültek kialakításra a létszámváltozás mennyiségi prognózisai. Tekintve, hogy a foglalkoztatás ágazati prognózisának elkészítése azt a célt is szolgálja, hogy alapot adjon a kutatási láncban utánunk következő szakmai-foglalkozási szerkezet előrejelzéséhez, ágazati mélységben közöljük az összevont foglalkoztatási struktúra és iskolai végzettségi szint szerinti várható változásokról összegyűlt tapasztalatainkat is (ez utóbbiakat minőségi jellemzőknek nevezve).

2.2 Az ágazat foglalkoztatási helyzetét befolyásoló tényezők prognosztizálása

A foglalkoztatás alakulására ható feltételrendszer vizsgálata során a szakirodalom és más kutatások eredményeit figyelembe véve meghatározásra kerültek azok a szempontok, amelyek értékelése elengedhetetlen a prognózis készítéséhez, majd az e szempontok minősítéséhez szükséges tényezők meghatározására került sor. Az egyes szempontokhoz rendelt ún. tényezők az egységes információgyűjtést és elemzést szolgálták, valójában a szempontrendszer részletezését, értelmezését jelentették. Tehát az általános jellemzés egységesebb arculata érdekében az egyes szempontokat egységes tényezők szerint vizsgáljuk. A kutatás során használt szempontok és tényezők az alábbiak voltak.

1. szempont: a technikai-műszaki fejlődés iránya és jellege, az ennek nyomán várható beruházások, fejlesztések foglalkoztatási képességre gyakorolt hatása, különös tekintettel az e célra várhatóan rendelkezésre álló Európai Uniói forrásokra.

Tényezők:

- a technológiai változás gyorsasága az ágazatban;
- az új technológia munkát kiterjesztő vagy munkát pótló jellege;
- az ágazati technológia fejlesztését szolgáló támogatások várható növekedése (az ágazati beruházások támogatása mint cél megjelenése az Új Magyarország Fejlesztési Tervben.)

2. szempont: a területi elhelyezkedés.

Tényezők:

- az adott ágazatra jellemző területi elhelyezkedés;
- a közúti és vasúti infrastruktúra fejlesztésének hatása az ágazat fejlődésére.

3. szempont: a várható tulajdonosi kör.

Tényezők:

- az állami tulajdon aránya;
- az állami tulajdon csökkenési esélye.

4. szempont: a béreknek a foglalkoztatásra gyakorolt hatása.

Tényezők:

- az ágazat személyi jellegű költséghányada;
- a minimálbér és az ágazat átlagbére közötti távolság.

5. szempont: a teljesítmény várható változása.

Tényezők:

- az ágazat foglalkoztatottainak számával leginkább kapcsolatban álló teljesítménymutató (GDP, természetes teljesítménymutató stb.) várható alakulása.

2.3 Az ágazat foglalkoztatási helyzetének minőségi jegyei

A kutatási lánc működtetésének végső célja a foglalkozási, szakmai mélységű keresleti prognózis kialakítása volt, ezért jelen kutatásban is gyűjtöttünk összevont információkat a folyamat várható alakulására. Ezek közül a képzettségi szint és a szakképzettségi jellemzők változására koncentráltunk:

- a szakma/foglalkozási struktúra nem változik;
- a segéd- és a szakmunka aránya változik;
- szakmák/foglalkozások eltűnnek;
- korábban nem létező új szakmák/foglalkozások jelennek meg;
- korábban létező szakmák/foglalkozások tartalma alapvetően megváltozik;
- a képzettségi szint magasabb;
- a képzettségi szint változatlan;
- a képzettségi szint alacsonyabb.

2.4 A mennyiségi és minőségi elemzés és prognózis szintetizálása

Az ágazati jellemzés első lépésében a foglalkoztatási helyzet mennyiségi jellemzőit mutattuk be. A második lépésben a feltételek várható változását ágazati mélységben, majd harmadik lépésben az ágazatot vállalati méret szerinti dimenzió mentén részletesen értékeltük. Egyrészt a foglalkoztatási struktúra, másrészt a képzettség várható alakulása szerint jellemeztük az ágazat különböző méretű vállalatait. Ebben a részben kiemeltük azokat a – második részben vizsgált – szempontokat, amelyek esetében a vállalati méret szerint az általánostól jelentősen eltérő tendencia várható.

3. A kiinduló helyzet főbb sajátosságai

A korábban ismertetett módszertan szerint előállított kiindulási mátrix 3963 ezer fő foglalkoztatottat mutatott ki, ami valamivel magasabb, mint a 2005. évre közzétett KSH munkaerő-felmérési adat. Az eltérés a becslési módszerek különbségéből adódik és a prognózis mondanivalója szempontjából kevés jelentőséggel bír.

Az ágazati és a telephelyi foglalkoztatási méretkategóriák szerinti 2005. évi helyzetet bemutató kiinduló mátrix sajátos sűrűsödési pontokat mutat. Ezek kialakulásában a technológiai, munkaszervezési jellemzőkön túlmenően gazdasági kényszerek is szerepet játszottak. Az alábbiakban bemutatott összefüggések alapvetően a legális fog-

lalkoztatásra vonatkoznak. A feketefoglalkoztatás torzító hatásaival a tényhelyzet leírásánál nem foglalkoztunk, azonban a prognózis készítésénél feltételeztünk kismértékű fehéredést.

3.1 Ágazat és méretkategória

Méretkategória és ágazati hovatartozás szerint egyaránt megfigyelhetők *sűrűsödési pontok a foglalkoztatás eloszlásában*, melyek közül a legfontosabbak:

- A legnagyobb foglalkoztató ágazat a kereskedelem, amelyre elsősorban a kisméretű vállalkozások jellemzőek, és súlya a méretkategóriák növekedésével csökken.
- A második legnagyobb súlyú foglalkoztató a közigazgatás, amelyre szintén a legkisebb méretkategória jellemző elsősorban, de sokkal kisebb dominanciával, mint a kereskedelem esetében. Ebben az ágazatban fontos foglalkoztató a két legnagyobb kategória is.
- A harmadik legnagyobb foglalkoztató ágazat a gazdasági szolgáltatások, ahol erős dominanciájuk van a kis szervezeteknek.
- Az 1–9 főt foglalkoztatókon belüli sorrend az előbbiekből már adódik: kereskedelem, gazdasági szolgáltatás, de harmadik helyen az építőipar található, megelőzve a közigazgatást.
- A 10–19 fő között foglalkoztatók képviselik a legkisebb súlyú méretkategória szerint az összes foglalkoztatásból. Az ilyen szervezeti méret elsősorban a kereskedelmet, majd az építőipart és a gazdasági szolgáltatásokat jellemzi.
- A 20–49 fő közötti foglalkoztatás a második legkisebb súlyú a gazdaságban, ez a kereskedelemre, az építőiparra és a közigazgatásra jellemző.
- Az 50–249 fő között foglalkoztatók középen helyezkednek el a foglalkoztatási súly szerinti rangsorban, s közigazgatásra és az oktatásra, továbbá az energiaszektorra jellemző.
- A nagy szervezetek az egészségügyben, az irodagép-számítógép, műszergyártás-híradástechnika, valamint a szállítás, raktározás, posta, hírközlés ágakban tipikusak.

A foglalkoztatás, létszám-kategória szempontjából erősen túlsúlyos az 1–9 főt foglalkoztató szegmensben – itt tömörül a létszám 35%-a –, ezt követik a nagyméretű gazdasági szervezetek 23%-os, és a közepes méretűek felső széle 20,6%-os súlyarányal. E két utóbbi kategória foglalkoztatási súlya jelentős maradt, még ha az elmúlt másfél évtized során veszített is jelentőségéből. Szembetűnő, hogy a deklarált szándékokkal ellentétben nem sikerült előretörnie a kis és közepes méretű gazdasági szervezeteknek, legalábbis foglalkoztatási szempontból.

Figyelemre méltó, hogy a 10–19 és a 20–49 fő közötti méretkategóriákban történő foglalkoztatás egyetlen ágazatban sem domináns. A kis- és középvállalkozások alsó kategóriájába tartozó szervezeti méret nagyság foglalkoztatási színvonalat javító hatása sokkal inkább illúzió, mint valóság.

Mint azt az 1. táblázat adatai mutatják, foglalkoztatási képesség szempontjából a magyar gazdaság már 2005-ben is szolgáltatásvezéreltnek volt tekinthető.

**A foglalkoztatottak számának megoszlása ágazat és létszám-kategória szerint,
2005 megoszlás összesen=100%**

Megnevezés	1–9	10–19	20–49	50–249	250–	Összesen
	fő					
Élelmiszer, ital, dohány	0,40	0,47	0,60	1,12	1,09	3,7
Ruházati és bőripar	0,23	0,19	0,33	0,70	0,39	1,8
Textilipar	0,09	0,07	0,11	0,22	0,32	0,8
Faipar	0,56	0,22	0,32	0,40	0,21	1,7
Nyomdaipar, könyv- és lapkiadás	0,42	0,14	0,23	0,36	0,26	1,4
Kohászat, fémfeldolgozás	0,50	0,45	0,58	0,84	0,58	2,9
Iroda- és számítógépgyártás, villamosgép-, műszergyártás, híradástechnikai eszközök gyártása	0,30	0,13	0,33	0,60	2,85	4,2
Gép- és járműgyártás	0,29	0,22	0,25	0,66	1,61	3,0
Építőipar	3,42	0,96	1,02	0,84	0,13	6,4
Építőanyag-ipar, vegyipar	0,29	0,31	0,39	0,81	1,20	3,0
Mező-, erdő-, halgazdaság	1,09	0,33	0,69	1,10	0,54	3,7
Kereskedelem, javítás, vendéglátás, szálláshely	10,42	2,97	2,43	1,54	1,00	18,4
Szállítás, raktározás, közlekedés, posta	1,91	0,53	0,67	1,18	2,82	7,1
Villamosenergia, gáz, gőz, víz	0,09	0,10	0,31	0,57	0,61	1,7
Pénzügyi és biztosítási tevékenység	1,20	0,31	0,37	0,54	0,47	2,9
Ingatlanügylek	1,53	0,33	0,39	0,35	0,12	2,7
Gazdasági szolgáltatás	5,12	0,77	0,81	1,23	0,98	8,9
Oktatás	0,84	0,10	0,67	2,80	1,61	6,0
Egészségügyi és szociális ellátás	1,29	0,10	0,27	1,42	3,38	6,5
Szórakoztatás, kultúra, sport és egyéb szolgáltatás	1,74	0,18	0,28	0,48	0,30	3,0
Köz- és általános igazgatás, érdekvédelem	3,24	0,44	1,04	2,89	2,53	10,1
Összesen	35,0	9,3	12,1	20,6	23,0	100,0

Forrás: KSH speciális feldolgozás, 2006.

Oszlop szerinti kiemelés: vastagítás; sor szerinti kiemelés: kék szín; a sor, illetve oszlop szerinti megoszlás legnagyobb súlyú eleme: piros szín

3.2 Ágazat és régió

Regionális metszetben a legerőteljesebb a koncentráció: a közép-magyarországi régióban található a foglalkoztatottak közel 40%-a, a többi régió között viszonylag egyenletesen oszlik szét a létszám. A központi régió „vezérágazatai” a kereskedelem – javítás – idegenforgalom, a gazdasági szolgáltatás és a közigazgatás. Valamennyi régióban a kereskedelem foglalja el az első helyet a foglalkoztatásban, a közigazgatás pedig a másodikat.

Közép-Magyarország elsőrő túlsúlyából adódóan az ágazatok túlnyomó többségében ez a régió játssza a legnagyobb szerepet a foglalkoztatásban. Ez alól a mezőgazdaság és az élelmiszeripar jelent kivételt, ahol a dél-alföldi régióban a legnagyobb a foglalkoztatás súlya, ezenkívül a textilipar, ruházati és bőripar mutat túlsúlyt Észak-Magyarországon. (2. táblázat)

Az egyes régiók a már említetteken túlmenően az alábbi ágazatokban mutatnak jelentősebb foglalkoztatási képességet:

- Közép-Dunántúl az iroda- és számítógép, villamosgép, műszer, híradástechnikai gépek gyártásában, továbbá az építőiparban és a gazdasági szolgáltatásokban;
- Nyugat-Dunántúl az előbbihez hasonlóan a gép- és műszergyártásban, továbbá a szállítás-hírközlésben és a gazdasági szolgáltatásokban mutat jelentősebb szerepet;
- Dél-Dunántúl az oktatásban, az építőiparban és az egészségügyben;
- Észak-Magyarország az egészségügyben;
- Észak-Alföld az építőiparban, az oktatásban és az egészségügyben;
- Dél-Alföld az élelmiszeriparban, a mezőgazdaságban és az egészségügyben.

Az ország fejletlenebb részein a költségvetési rend szerint működő ágazatok foglalkoztatási szerepe továbbra is jelentős.

3.3 Méretkategória és régió

Közép-Magyarország minden létszám-kategóriában a legnagyobb súlyú foglalkoztató, és valamennyi régióban az 1–9 főt foglalkoztató szervezetek vannak túlsúlyban. A közép-magyarországi régió egészségtelen túlsúlya a foglalkoztatásban telephely szerint vizsgálva még nagyobb mértékű, mint a székhely alapján mértek szerinti. Szinte e gazdasági fejlődés gátjának is tekinthető ez a drámai koncentráció, mert kielégíthetetlen infrastrukturális terheket ró a Központi Régióra, miközben elszívja a fejlődési forrásokat az ország más területei elől.

A foglalkoztatás regionális eloszlásának különbségeit az elmúlt tíz-tizenöt évben a Magyarországra áramló működő tőke tovább erősítette,* míg a kiegyenlítést szolgáló források zöme diszfunkcionálisan működött.

* ANTALÓCZY Katalin–SASS Magdolna, A külföldi működőtőke-befektetések regionális elhelyezkedése és gazdasági hatásai Magyarországon, *Közgazdasági Szemle*, 2005. május.

**A foglalkoztatottak számának megoszlása ágazat és régió szerint,
2005 megoszlás összesen=100%**

Megnevezés	Közép-Magyar-ország	Közép-Dunán-túl	Nyugat-Dunán-túl	Dél-Dunán-túl	Észak-Magyar-ország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Élelmiszer, ital, dohány	0,7	0,3	0,5	0,3	0,4	0,6	0,8	3,7
Ruházati és bőripar	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,5	0,2	1,8
Textilipar	0,2	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,8
Faipar	0,4	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	1,7
Nyomdaipar, könyv-és lapkiadás	0,7	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1,4
Kohászat, fémfeldolgozás	0,7	0,7	0,3	0,2	0,5	0,3	0,3	2,9
Iroda- és számítógépgyártás, villamosgép-, műszergyártás, híradástechnikai eszközök gyártása	1,1	0,8	0,7	0,4	0,5	0,4	0,3	4,2
Gép- és járműgyártás	0,7	0,6	0,6	0,1	0,3	0,4	0,3	3,0
Építőipar	2,3	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,7	6,4
Építőanyag-ipar, vegyipar	0,9	0,6	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	3,0
Mező-, erdő-, halgazdaság	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,7	0,8	3,7
Kereskedelem, javítás, vendéglátás, szálláshely	7,5	1,7	1,7	1,5	1,6	2,2	2,2	18,4
Szállítás, raktározás, közlekedés, posta	3,3	0,6	0,7	0,5	0,6	0,7	0,7	7,1
Villamosenergia, gáz, gőz, víz	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	1,7
Pénzügyi és biztosítási tevékenység	1,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	2,9
Ingatlanügyek	1,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	2,7
Gazdasági szolgáltatás	4,9	0,8	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7	8,9
Oktatás	2,1	0,6	0,5	0,7	0,6	0,8	0,7	6,0
Egészségügyi és szociális ellátás	2,2	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	6,5
Szórakoztatás, kultúra, sport és egyéb szolgáltatás	1,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	3,0
Köz- és általános igazgatás, érdekvédelem	3,8	0,9	0,8	1,0	1,3	1,3	1,0	10,1
Összesen	36,8	10,9	10,4	8,7	10,0	11,9	11,3	100,0

Forrás: KSH speciális feldolgozás, 2006.

Oszlop szerinti kiemelés: vastagítás; sor szerinti kiemelés: kék szín; a sor, illetve oszlop szerinti megoszlás legnagyobb súlyú eleme: piros szín

**A foglalkoztatottak számának megoszlása létszám-kategória és régió szerint,
2005 megoszlás összesen=100%**

	Közép-Magyar-ország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyar-ország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1–9 fő	13,6	3,6	3,5	3,1	3,2	4,0	4,0	35,0
10–19 fő	3,4	1,0	0,9	0,8	0,9	1,1	1,2	9,3
20–49 fő	3,9	1,3	1,2	1,2	1,3	1,6	1,5	12,1
50–249 fő	6,4	2,2	2,2	1,8	2,4	2,9	2,7	20,6
250–fő	9,5	2,8	2,6	1,7	2,2	2,4	1,9	23,0
Összesen	36,8	10,9	10,4	8,7	10,0	11,9	11,3	100,0

Forrás: KSH speciális feldolgozás, 2006.

Oszlop szerinti kiemelés: vastagítás; sor szerinti kiemelés: kék szín; a sor, illetve oszlop szerinti megoszlás legnagyobb súlyú eleme: piros szín

Ezek alapján a jövőre nézve adottak a kérdések:

- Látszik-e esély a következő tíz évben a jelenleginél valamivel egyenletesebb foglalkoztatási eloszlások kialakulására?
- A változó feltételek kikényszerítik-e központi régió súlyának csökkenését?
- Átalakul-e a gazdálkodó szervezetek méretstruktúrája a közepes és nagyobb szervezetek javára?
- Folytatódnak-e az évek óta tartó tendenciák az ágazati struktúra módosulásában?

4. A 2015-re várható helyzet a foglalkoztatás színvonalában és szerkezetében

A kutatás során a 2005–2015 közötti időszakot összevontan és két időintervallumra bontva (2005–2010, 2011–2015) elemeztük. A tanulmányban csak a teljes időszakra vonatkozó megállapítások szerepelnek. Az első időintervallumra lassúbb foglalkoztatásbővülést és szerkezeti átalakulást prognosztizáltunk, mint a másodikra.

A 2005–2015 közötti időszakban a foglalkoztatottak száma összességében bő 5%-kal, évi átlagban 0,5%-kal emelkedik, ez hozzávetőlegesen 200 ezer fős foglalkoztatásbővülést jelent. A GDP növekedése és a foglalkoztatásbővülés egymáshoz való viszonya nem változik a korábbiakhoz képest, tehát a GDP viszonylag jelentős bővülése szerény foglalkoztatásnövekedéssel jár együtt, a fejlődés intenzív jellegű marad.

A 2005–2010 közötti időszak közepén a gazdasági egyensúly helyreállítását szolgáló megszorító intézkedések és a reformok egy része csökkenti a foglalkoztatási színvonalat, de ezt követően számos okból, így a külföldről beáramló fejlesztési források, a belső kereslet ismételt növekedésének hatására megindul a foglalkoztatás bővülése. *A foglalkoztatási színvonal 2005–2010 között várhatóan 1,8% körüli mértékben emelkedik összességében, amely évi átlagban 0,4%-os növekedési ütemnek felel meg. Ez hozzávetőlegesen 70 ezer fős foglalkoztatásbővülést testesít meg.*

A foglalkoztatási színvonal 2011–2015 között várhatóan 3,2% körüli mértékben emelkedik összességében, amely évi átlagban 0,6%-os növekedési ütemnek felel meg. A foglalkoztatottak száma 125-130 ezer fővel emelkedhet. Az évtizedfordulóra a gazdasági egyensúly helyreállítása remélhetőleg sikeresen megtörténik, és a 2011–2015 közötti időszakban megvalósul a gazdasági növekedés éves 4%-ot valamelyest meghaladó növekedése. Az EU támogatások rendelkezésre állnak és felhasználásuk célirányosan, az ország fejlődési érdekeinek megfelelően történik. A források felhasználásának időbeli lefutását illetően – tekintettel a 2015-ig tartó elszámolási időszakra – 2013 és 2015 között lesznek a csúcspontok.

4.1 Ágazat és méretkategória

A nemzetgazdaság ágazatai közül a tárgyalt időszak egészében a legnagyobb dinamikával a könnyűipari és az élelmiszer-ipari ágazatok veszítik el foglalkoztatottjaikat. Előbbiek a távol-keleti konkurenciának esnek áldozatul, utóbbiak az élelmiszer-feldolgozás magas minőségi igényeit kielégítő folyamatos automatizálásnak. A másik póluson a gazdasági szolgáltatások, az építőipar és a szabadidő eltöltésével kapcsolatos szolgáltatások állnak majd igen magas dinamikájú foglalkoztatásiképesség-bővüléssel.

Az eltérő növekedési ütemek átrendezik az ágazatok foglalkoztatási súlyát. A legfontosabb foglalkoztató az időszak elején és végén egyaránt a kereskedelem – javítás – vendéglátás – szállás-helyszolgáltatás alkotta csoport, aránya 1,8 százalékponttal emelkedik. A kezdetben második helyen álló közigazgatás – társadalombiztosítás – érdekvédelem visszacsúszik a harmadik helyre 1,3 százalékpontos arányvesztéssel. A kiinduló helyzetben harmadik pozíciót betöltő gazdasági szolgáltatások előrelépnek a második helyre, itt következik be a legnagyobb aránynyereség 2,9 százalékponttal.

A 2005–2015 közötti időszakban arányait tekintve a legnagyobb létszám-felszabadító a már említett közigazgatás, ezt követi az élelmiszeripar és a mezőgazdaság. A foglalkoztatási arány tekintetében leginkább megerősödő ágazatok a gazdasági szolgáltatók, a kereskedelem és köre, továbbá az építőipar.

A feldolgozóipar ágazatai – az iroda- és számítógép, villamosgép-gyártás, műszeripar, híradástechnikai ipar kivételével – létszámvesztők lesznek, részben konjunkturális okokból, részben a technikai-műszaki fejlődés, illetve e teljesítménykövetelmények növekedésének létszámkiszorító hatása miatt. A létszám bővülésében az építőipar és a gazdasági szolgáltatások ágazatok viszik a vezető szerepet. Az előbbinek kiemelkedő feladatai lesznek az Új Magyarországért Fejlesztési Terv végrehajtásában. A gazdasági szolgáltatások ágazat létszám-bővülését táplálja a magasan kvalifikált szellemi munka

A foglalkoztatottak számának növekedési üteme ágazatok és létszám-kategóriák szerint 2005–2015 között, összesen, %

Megnevezés	1–9	10–19	20–49	50–249	250–	Összesen
	fő					
Élelmiszer, ital, dohány	60,9	69,8	76,0	83,6	79,2	76,8
Ruházati és bőripar	70,2	68,0	78,1	81,2	78,3	77,3
Textilipar	63,0	59,5	62,2	72,5	76,0	70,3
Faipar	72,4	68,5	75,7	76,7	74,0	73,7
Nyomdaipar, könyv- és lapkiadás	82,8	82,5	83,9	86,2	84,3	84,1
Kohászat, fémfeldolgozás	63,8	74,2	78,9	85,1	81,0	77,8
Iroda- és számítógépgyártás, villamosgép-, műszergyártás, híradástechnikai eszközök gyártása	76,5	80,3	83,8	102,2	106,1	100,9
Gép- és járműgyártás	87,6	93,6	90,8	98,8	101,1	97,9
Építőipar	109,2	142,5	161,8	157,3	147,5	129,7
Építőanyag-ipar, vegyipar	63,8	64,0	77,5	92,1	96,0	86,1
Mező-, erdő-, halgazdaság	78,2	76,0	83,3	97,7	92,7	86,7
Kereskedelem, javítás, vendéglátás, szálláshely	110,5	114,6	120,2	134,4	129,8	115,5
Szállítás, raktározás, közlekedés, posta	83,3	88,0	90,2	104,0	104,0	95,9
Villamosenergia, gáz, gőz, víz	93,1	93,1	93,5	102,0	103,5	100,0
Pénzügyi és biztosítási tevékenység	108,5	107,1	106,0	109,9	108,2	108,2
Ingtatlanügyek	102,5	103,7	107,4	105,3	108,1	104,0
Gazdasági szolgáltatás	127,7	133,2	154,1	156,0	168,8	139,0
Oktatás	96,0	89,3	92,0	101,5	99,5	98,9
Egészségügyi és szociális ellátás	109,2	84,0	99,3	114,7	114,9	112,6
Szórakoztatás, kultúra, sport és egyéb szolgáltatás	112,4	115,6	132,3	144,0	135,7	121,8
Köz- és általános igazgatás, érdekvédelem	48,8	72,3	99,4	120,5	112,4	91,2
Összesen	100,4	102,9	106,5	110,4	107,1	105,0

Forrás: GKI Zrt. számítás.

relatív olcsósága a fejlett országokhoz képest, továbbá az EU további balkáni bővítése is, amely kelet felé húzza az üzleti szolgáltatások iránti igényeket. A legális foglalkoztatás mértékének alakulásában lényeges szerepet játszanak szabályozási, ellenőrzési tényezők is. Ezekről elsősorban a foglalkoztatás fehéredése várható. A közösségi szolgáltatások ágazatai közül a közigazgatás és érdekvédelem létszáma viszonylag jelentős dinamikával, az oktatásé mérsékelten csökken az államigazgatási reformmal és a területi irányítási rendszer átalakításával, illetve a gyermekszám csökkenésével és a felsőoktatás folyamatban lévő átalakításával összefüggően. Az egészségügyi és szociális ágazatban számos ok miatt létszámbővítésre lesz szükség (a mértéktelen túlóráztatás visszaszorítása, a hiányos szakápolói kapacitás növelése, az idősgondozás feladatainak bővülése). Az egészségügy finanszírozási gondjait okozó problémák visszaszorítása (az irreális mértékű gyógyszerkiadások, a nem megfelelően kontrolált igénybevételi lehetőségek) remélhetőleg elvezetnek egy olyan szerkezetű egészségügyi ellátórendszer kialakításához, amelynek élőmunka-lekötő képessége növekvő.

A különböző ágazatokra különböző méretszerkezet jellemző, részben a tevékenység specifikumai, részben gazdasági kényszerek miatt. A prognóziskészítés során azzal a feltételezéssel élünk, hogy az ágazatspecifikus méretkategória foglalkoztatási képessége erősödik. Néhány ágazatnál – ennek fő példája az építőipar – a nem specifikus létszám-kategória foglalkoztatási képessége is nő, elsősorban az egyébként is foglalkoztatott létszám egy részének bejelentése útján.

Létszám-kategóriánként vizsgálva valamennyi szegmensben növekedés lesz. A mikro-vállalkozások körében ez inkább csak stagnálást jelent. A legjelentősebb bővülés a közepes méretű felső régiójába tartozó 50–249 fős cégek körében várható. Tekintve, hogy ez a kategória még pályázhat a kis- és középvállalkozásoknak járó támogatásokért, számos nagyobb vállalkozás bomlik majd részekre, hogy beleférjen ebbe a kategóriába.

A növekedési ütemekben megnyilvánuló különbségek két ponton okoznak említésre méltó arányváltozást: míg a mikroméretű szervezetek foglalkoztatási képessége 1,5 százalékponttal visszaesik, addig az 50–249 közöttieké 1,1 százalékponttal nő. Az 50 fő felettiéknél bekövetkező fél százalékpontos arány-nyereség a foglalkoztatás koncentrációjának növekedése szempontjából fontos.

Létszám-kategóriák szerint továbbra is az 1–9 fő közötti szervezetekben foglalkoztatottak alkotják majd a legnagyobb csoportot, de létszámuk és súlyuk valamelyest csökken. Valószínűleg ez marad az első számú menekülési útvonal a nagyobb szervezetektől elbocsátottak számára, és változatlanul jelen lesznek a piacon a „zsákutca” vállalkozások, amelyek nem képesek fejlődni, és a tulajdonos kiöregedése után nagy valószínűséggel megszűnnek. Ebben a létszám-kategóriában tovább emelkedik a kereskedelem és egyes üzleti szolgáltató ágazatok és az építőipar súlya. A 10–49 fő közötti két kis- és középvállalati kategória létszáma és súlya valamelyest emelkedik, továbbra is ezek maradnak a kisebb jelentőségűek foglalkoztatási szempontból. Az 50–249 fő közöttiek és a 250 fő felettiék jobb kilátásokkal rendelkeznek a megrendelésszerzésre, mint az előző két kategória. A műszaki fejlődésből és a munkaszervezési eljárások korszerűsödéséből származó előnyöket jobban képesek kihasználni, nagyobb esélyeik vannak a magas összegű közbeszerzési eljárásokon való sikeres részvételre, mindezek nyomán foglalkoztatási súlyuk növekszik.

4.2 Ágazat és régió

A nemzetgazdaság egészét jellemző foglalkoztatásnövekedés területi elrendeződésében némi átrendeződést valószínűsítünk. A növekedési ütemek az alföldi két régióban lesznek a leggyorsabbak, de a központi régióé is átlag feletti marad, ugyanakkor Közép- és Nyugat-Dunántúlé elmarad attól. Az erőforrások területi allokációja alapvetően a korábbi időszakban tapasztaltakhoz hasonló lesz, de a mértékbeli különbségek tompulnak. A közlekedési infrastruktúra fejlődéséből származó előnyök viszont jobban fognak érvényesülni a Dunától keletre. *Érdemi területi kiegyenlítődés megindulására azonban nem lehet számítani, az egyes régiók önmagukhoz képest fejlődnek, de a közöttük lévő különbség megmarad.*

Számításaink hasonló eredményekre vezettek más kutatások megállapításaival, miszerint az európai támogatási gyakorlat az adott gazdasági feltételrendszerben alig idézi elő az országokon belüli regionális különbségek csökkenését, miközben az országok kismértékben közelednek egymáshoz.* A közlekedési infrastruktúra fejlődéséből származó előnyök érvényre jutása továbbra is csak egy potenciális lehetőség, tényleges megvalósulásához más tényezők egyidejű, kedvező változása is szükséges a Dunától keletre.**

A régiók foglalkoztatási súlya az előbbiekből adódóan igen kis mértékben változik 2005–2015 között, a közép-magyarországi régió foglalkoztatási súlya minimálisan tovább nő, a keleti régiókban egy-egy tized százalékpontnyi emelkedés a nyugatiakban csökkenés következik be, ami gyakorlatilag stagnálást jelent.

4.3 Méretkategória és régió

A foglalkoztatás létszám-kategóriabeli és régiós elrendeződése igen lassan módosul. A központi régióban érzékelhetően tovább emelkedik a nagyobb méretű szervezetek súlya. A felső-közép kategóriában (50–249) foglalkoztatásiarány-nyereségre tesz szert Dél-Dunántúl és a két alföldi régió. Valamennyi régióban visszaesik a mikroméretű szervezetekben foglalkoztatottak súlya, a központi régióban az eggyel nagyobb méret-kategóriában is hasonló tendencia várható.

Összességében arra a következtetésre jutottunk, hogy a befolyásoló tényezők együttes eredményeként szerény strukturális változások következnek be egy évtized alatt. Az ágazati struktúra változik leginkább, de a létszám-kategória és regionális elrendeződés szerinti struktúra minimálisan módosul. A korábbi állami forráselosztási gyakorlat gyökeres megváltozására nem utal az Új Magyarország Fejlesztési Terv. Az üzleti szféra

* NEMES NAGY József–NÉMETH Nándor, Az átmeneti és az új térszerkezet tagoló tényezői, in *A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon*, szerk. FAZEKAS Károly, Budapest, MTA KTI, 2005.

** NÉMETH Nándor, Az autópálya-hálózat térszerkezet alakító hatásai – Magyarország esete, in *A hely és a fej*, id. kiad.

A foglalkoztatottak számának növekedési üteme ágazatok és régiók szerint 2005–2015 között, összesen, %

Megnevezés	Közép-Magyar-ország	Közép-Dunán-túl	Nyugat-Dunán-túl	Dél-Dunán-túl	Észak-Magyar-ország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Élelmiszer, ital, dohány	75,8	74,6	77,4	75,5	75,6	78,0	78,5	76,8
Ruházati és bőripar	75,3	75,8	76,7	77,9	76,6	78,7	78,3	77,3
Textilipar	68,5	68,4	72,3	71,6	69,7	69,4	71,1	70,3
Faipar	70,7	73,0	75,3	75,3	76,8	74,3	74,2	73,7
Nyomdaipar, könyv- és lapkiadás	83,2	85,7	86,2	84,5	83,0	86,0	84,9	84,1
Kohászat, fémfeldolgozás	76,5	77,6	76,2	80,1	78,6	79,2	78,8	77,8
Iroda- és számítógépgyártás, villamosgép-, műszergyártás, híradástechnikai eszközök gyártása	97,3	102,5	102,6	102,0	103,3	100,0	102,1	100,9
Gép- és járműgyártás	92,0	99,7	98,3	105,5	101,7	102,1	95,2	97,9
Építőipar	124,3	130,5	127,4	135,1	134,2	134,8	134,5	129,7
Építőanyag-ipar, vegyipar	82,6	86,7	87,3	90,2	88,3	88,2	87,0	86,1
Mező-, erdő-, halgazdaság	84,7	86,3	85,2	87,4	85,1	87,7	88,6	86,7
Kereskedelem, javítás, vendéglátás, szálláshely	109,7	118,1	117,0	121,0	117,0	122,8	120,2	115,5
Szállítás, raktározás, közlekedés, posta	90,6	98,0	99,9	98,5	101,4	102,1	102,1	95,9
Villamosenergia, gáz, gőz, víz	100,3	101,0	98,6	101,1	101,3	98,7	96,7	100,0
Pénzügyi és biztosítási tevékenység	105,8	111,2	110,6	110,7	109,8	110,4	112,0	108,2
Ingatlanügylek	103,4	104,8	105,1	102,0	105,2	104,6	105,5	104,0
Gazdasági szolgáltatás	135,3	140,9	146,2	144,4	144,1	142,4	143,7	139,0
Oktatás	96,9	98,1	95,5	97,8	98,3	104,3	103,5	98,9
Egészségügyi és szociális ellátás	114,0	111,4	110,4	113,6	111,1	109,9	114,8	112,6
Szórakoztatás, kultúra, sport és egyéb szolgáltatás	121,0	122,3	123,5	122,6	120,1	123,2	123,3	121,8
Köz- és általános igazgatás, érdekvédelem	92,3	91,0	89,9	88,9	89,2	91,9	92,6	91,2
Összesen	105,5	104,1	103,5	105,1	103,8	105,8	105,6	105,0

Forrás: GKI Zrt. számítás.

A foglalkoztatottak számának növekedési üteme létszámkategóriák és régiók szerint 2005–2015 között összesen, %

	Közép-Magyar-ország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyar-ország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1–9 fő	100,9	100,0	100,1	102,3	96,6	100,7	101,1	100,4
10–19 fő	103,1	96,2	97,3	103,9	106,1	106,2	104,9	102,7
20–49 fő	107,3	103,2	104,0	107,0	104,4	106,4	106,0	105,9
50–249 fő	110,9	111,8	107,4	108,3	111,3	111,2	112,0	110,6
250– fő	108,7	106,6	106,8	106,0	105,1	107,8	106,0	107,4
Összesen	105,5	104,1	103,5	105,1	103,8	105,9	105,6	105,0

Forrás: GKI Zrt. számítás.

magatartása változatosabb, bár a fő tendencia az igazodás a korábban kialakult gyakorlathoz, ugyanakkor a kínáló új, kedvező lehetőségek kiaknázása itt gyakori.

A 3.3. pont végén feltett kérdésekre az alábbi válaszok adhatók:

- A foglalkoztatás különböző dimenziók mentén tapasztalt eloszlásai igen kis mértékű átrendeződést mutatnak.
- A központi régió foglalkoztatási súlya minimális mértékben tovább emelkedik 2005–2015 között.
- A gazdasági szervezetek méretstruktúrájának megoszlásában igen kis mértékű átrendeződés lesz a nagyobb méretűek javára.
- Az ágazati struktúra változásában folytatódnak a korábbi évek tendenciái, tehát a mezőgazdaság és az ipar foglalkoztatási képessége romlik, az építőipar és a szolgáltatási ágazatoké javul. Az utóbbiakon belül átrendeződés lesz az üzletiek javára és a költségvetésiek kárára.

5. Foglalkoztatás és kereset

A keresetek foglalkoztatásra gyakorolt hatása többféle módon is megnyilvánul. A bér mint költségtenyező befolyásolja a gazdasági szervezetek versenyképességét, ezért a munkaadók igyekeznek minél „takarékosabban” bánni vele. A munkavállaló szempontjából a bér a munkájáért kapott ellenérték, amely ösztönözheti vagy gátolhatja a munkavállalást. Az egyéni döntések esetében a racionális gazdasági szempontok mellett más tényezők is szerepet játszanak.

5.1 A bér mint költség

A vállalkozói szféra havi munkaerőköltségei 1992–2004 között, a legalább 20* főt foglalkoztató vállalkozásoknál hatszorosa nővekedtek nominálisan, ugyanebben az időszakban a fogyasztói árak 4,8 szorosra nőttek.** Az ágazatok között differenciáltan megvalósult növekedésből szerényebb mértékben részesült a feldolgozóipar, az építőipar, a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás, valamint az ingatlanügyletek, a bérbeadás és a gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás. Az átlagot meghaladó módon nőttek a havi munkaerőköltségek a kereskedelem, az energiaszektorban, a pénzügyi tevékenységben, a szállítás, raktározás, posta és távközlés kategóriában.

Az átlag alatti költségnövekedést realizáló ágazatok – az ipariak kivételével – inkább többé, mint kevésbé érintettek a feketefoglalkoztatás által, ezért itt a legális költségek visszafogott emelkedése mögött ez a hatás is meghúzódhat.

A munkaerőköltségek nagysága szerinti rangsor valamelyest átrendeződött a tárgyalat több mint tíz év alatt. A pénzügyi tevékenység első helye megingathatatlan, a nemzetközi gyakorlattal megegyezően itt kimagaslóan nagyok a foglalkoztatás költségei. A második helyre feljött az energiaszektor, ugyancsak az európai gyakorlatnak és jó érdekérvényesítő képességének megfelelően. A feldolgozóipar helyzete némileg javult (a nyolcadikról a hatodik-hetedik helyre lépett), de az EU-s gyakorlathoz képest erősen hátra sorolt (utóbbiban a harmadik helyet szokta elfoglalni). Nyilván ez is szerepet játszott az ide irányuló külföldi működőtőke-beáramlás kedvező alakulásában.

Az átlagosnál magasabb ütemű munkaerőköltség-növekedés a szállítás, raktározás, posta és távközlés ágazatot a harmadik helyre hozta fel a rangsorban. A változásokban kiemelkedő szerep jutott a távközlés fejlődésének és a közlekedés egyes részei jó érdekérvényesítési pozíciójának. A többi ágazat a dinamika gyorsaságától függetlenül nem tudott változtatni érdemben korábbi helyzetén.

A munkaerőköltségek foglalkoztatásra gyakorolt szerepe korántsem egyértelmű. Azokban az ágazatokban, ahol jók a konjunkturális viszonyok és a versenyképességi helyzet nem nagyon kiélezett, a munkaerőköltség reálértéken számított növekedése jól megfér a létszámnövekedéssel (építőipar, gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások). Az ipar és a mezőgazdaság területén azonban a technikai fejlődéssel együtt a reál-munkaerőköltség növekedésének erős létszámkiszorító hatása figyelhető meg.

A költségvetési szektorban korábban megvalósított bérpolitikai intézkedések részben a makroegyensúly-javító intézkedések áldozatául esnek a következő néhány évben, de ezt követően normalizálódás várható. A minimálberek emelése a munkaerőpiacra történő belépés tekintetében az alacsony képzettségűek esélyeit némileg ronthatja.

Reálértéken számítva a termelői árat figyelembe véve a feldolgozóiparban történt jelentős emelkedés a munkaerő árában, míg a fogyasztói árral számolva az energiaszektorban.

* A 20 főnél kevesebbet foglalkoztatóknál a minimálbér alkalmazása az általános. A minimálbér kérdésére a későbbiekben visszatérünk.

** A munkaerőköltségek alakulásával kapcsolatos megállapítások forrása: *A munkaerőköltség alakulása, 2004*, Budapest, KSH, 2006.

A havi munkaerőköltség alakulása négyéves periódusonként

Jele	Nemzetgazdasági ág megnevezése	Átlagos éves növekedési ütem a periódusban, %					
		1992–1996		1996–2000		2000–2004	
		tényle- ges	reál*	tényle- ges	reál*	tényle- ges	reál*
C	Bányászat	21,4	-1,5	14,0	0,9	8,0	1,4
D	Feldolgozóipar	22,0	-1,0	15,3	2,0	10,3	3,6
E	Villamosenergia, gáz, gőz, víz	25,0	1,5	15,7	2,3	12,3	5,5
C–E	Ipar	22,4	-0,7	15,0	1,8	10,4	3,6
F	Építőipar	18,1	-4,2	15,0	1,7	10,7	3,9
C–F	Ipari szektor	21,8	-1,2	15,1	1,8	10,5	3,8
G	Kereskedelem, javítás	18,7	-3,7	14,7	1,5	16,9	9,7
H	Szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás	20,4	-2,3	14,7	1,5	8,2	1,6
I	Szállítás, raktározás, posta és távközlés	22,0	-1,0	16,8	3,3	12,0	5,1
J	Pénzügyi közvetítés	20,7	-2,0	18,0	4,3	12,0	5,2
K	Ingyenűgyletek, gazdasági szolgáltatás	17,6	-4,5	18,0	4,4	8,9	2,2
G–K	Üzleti szolgáltatás	19,5	-3,0	16,0	2,6	12,9	6,0
C–K	Üzleti szféra összesen	21,7	-1,3	15,6	2,2	11,4	4,6

Forrás: A munkaerőköltség alakulása, 2004, Budapest, KSH, 2006.

Megjegyzés: A legalább 20 főt foglalkoztató vállalkozások.

* A kiigazítás a fogyasztóiár-indexszel történt.

A 2000–2004 között a munkaerőköltségekben bekövetkezett jelentős reálérték-emelkedés a keresetek gyors, a szociális költségek alacsony dinamikájú növekedésének egyenlegeként adódott. A keresetek növekedésében szerepet játszott a kétszeri jelentős minimálbér-emelés és az annak nyomán kialakult keresetirány-torlódás megszüntetésére irányuló törekvések, továbbá a munkaügyi kapcsolatok legalább részleges rendezésének költsége is egyes ágazatokban.

A munkaerőköltségek alakulása – más tényezőkkel együtt, mint konjunktúra, műszaki fejlődés – gyakorolt hatást a foglalkoztatás alakulására. Az iparban jelentős munkaerőköltség-növekedés következett be reálértéken, és a foglalkoztatottak száma jelentősen csökkent, pedig az összes költségen belül alacsony a személyi költség aránya, kb. 14%-os, jelentős belső eltérésekkel.*

Az építőiparban a reál munkaerőköltség növekedése ellenére jelentős létszám-bővülés volt megfigyelhető. A legnagyobb létszámgyarapodást felmutató ingatlan-ügyletek, bérbeadás és gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás viszont kismértékben növelte reál munkaerőköltségeit, tehát a tendencia meglehetősen vegyes.

* A vállalatok pénzügyi adatai, 1992–2002, CD, Budapest, KSH, 2004.

A munkaerőköltség összetételének változása az üzleti szférában, 1996–2000

Megnevezés	Munkaerőköltség-megosztás		
	1996	2000	2004
	%		
Munkajövedelem	64,2	67,1	69,2
Szociális költségek	32,6	30,3	27,9
Képzés és más költségelemek	3,2	2,6	2,9
Munkaerőköltség összesen	100,0	100,0	100,0

Megjegyzés: A legalább 10 főt foglalkoztató üzleti szférában tevékenykedő vállalkozások adatai alapján.

Forrás: KSH.

Az egyes költségfajtákat a versenyképességet jelentősen rontó tényezőnek ítéelő vállalatok aránya, 2004 (%)

Iparág	Anyag	Energia	Bér	Vám	Adó
Élelmiszeripar	42	50	23	6	31
Textil-, ruházati ipar	26	54	49	5	55
Fa-, papír-, nyomdaipar	39	32	20	6	36
Vegyipar	19	35	14	4	19
Építőanyag-ipar	21	46	21	8	31
Kohászat	36	64	21	0	39
Fémfeldolgozás	54	49	20	10	33
Gépipar	34	34	21	6	31
Gépi berendezések gyártása	38	32	20	9	30
Villamosipari gépek	25	32	22	3	32
Járműipar	50	44	17	9	29
Feldolgozóipar összesen	37	42	23	6	34

Forrás: GKI Zrt. vállalati felmérés, 2004.

A munkaerőköltség szerkezetén belül emelkedtek a munkajövedelmi elemek és csökkentek a szociálisköltség-elemek, továbbá a képzési és más költségek súlya is. Ennek ellenére is még mindig alacsony a munkajövedelmi elem súlya az EU átlagához képest. Megindult az átrendeződés, amelynek keretében a szociális elemek (társadalombiztosítási járulékok) egyre erőteljesebben a munkavállalót fogják terhelni. Amennyiben a későbbiekben megvalósul a munkaadók szociális költségekkel való

terhelésének csökkenése, az áttrendezheti a munkaerőköltségek szerkezetét is. Erre rövid távon nincsen valós esély, de tíz év alatt esetleg történhetnek ilyen irányú jelentős változások.

A vállalkozások összes költségéből a bérköltségek és egyéb személyi jellegű kifizetések, valamint a bérjárulékok nemzetgazdasági szinten közel 20%-ot tettek ki 2004-ben (bér: 14,7; járulékok 4,7%). A feldolgozóiparban ez az arány összesen 12,8%.* A munkaerőköltségek összköltségeken belüli aránya a híradástechnikai termék, készülék gyártása, a közúti jármű gyártása, iroda-, számítógépgyártás szakágazatokban a legalacsonyabb, mindössze 6-7%. Mint azt már említettük, ezek egyben a magyar gazdaság legexportképesebb alágazatai is.

A GKI Zrt. más témakörben folytatott vizsgálódásai arra hívták fel a figyelmet, hogy a vállalatok helyén kezelik a bérköltségeket, nem tulajdonítanak nagyobb szerepet annak, mint amit az termelési költségeiken belül jelent. Ettől még igaz az a megállapítás, hogy mint minden költségtényezővel, ezzel is igyekeznek a lehetőségekhez mérten takarékosan bánni.

5.2 A keresetek különbségei

A munkavállalók bruttó keresete között számos dimenzió mentén jelentős különbségek mutatkoznak. Az ágazati különbségek a bérköltségek esetében leírtaknak megfelelő rangsort követik.

A regionálisan kialakult kereseti különbségek stabilan tartják magukat. A keresetek tekintetében kimagaslik a közép-magyarországi régió, az országos átlagot 2005-ben 22%-kal meghaladva. Ez az egyetlen régió, amely az országos átlag fölé tud emelkedni, amit a főváros kiugróan magas keresetei idéznek elő. A leggyengébb bruttó átlagkeresetek az észak- és dél-alföldi régióban találhatóak, ahol az átlagtól való elmaradás több mint 17%. Ez azt jelenti, hogy még regionális szinten is másfélszeres a különbség az átlagkeresetekben, kisebb területi egységek szerint vizsgálva ennél jóval nagyobbak az eltérések. Ezek a különbségek valamennyi tényező hatását együttesen tartalmazzák, így az ágazati eltérésekből adódót is.**

Jelentős, államilag vezérelt bérpolitikai intézkedésekre utoljára 2001–2002 táján került sor, részben a minimálbéréket, részben a költségvetési szféra kereseteit illetően. A minimálberek emelése a vállalkozói szférát is érintette (erről még külön is szólunk). A 2000–2002 között lezajlott folyamatok az alábbiak szerint rendezték át a bérszínvonal-pozíciókat:

- Az ágazatok egyik csoportja magas növekedési ütemet produkálva jelentősen javítani tudta bérszínvonalát: oktatás, közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás.
- A legtöbb ágazat – a két év alatt közel 40%-os nemzetgazdasági keresetnövekedési dinamikához közel állóan – növelte nominális bérszínvonalát, de ezzel

* A munkaerőköltség alakulása, 2004, Budapest, KSH, 2006.

** Forrás: www.afsz.hu egyéni kereseti adatok.

nem tudott számottevően változtatni a bérszínvonal rangsorában elfoglalt pozícióján.

- A legalacsonyabb dinamikával bért emelő ágazatok közül három a bányászatba és a kohászatba tartozik (a bányászat egésze, ezen belül az egyéb ásványbányászat és az energiahordozók bányászata; fém alapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása), ahol az átlagosat jóval meghaladó korábbi bérszínvonaluk relatíve csökkent a bérszála aljának erőltetett emelkedése miatt. A papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység bérhelyzetének romlása igen eltérő dinamikával mozgó szakágazati trendek eredőjeként alakult ki. Úgy tűnik, az aktuális ügyekhez jobban kapcsolódó területeken jelentős volt a bérnövekedés (időszaki kiadvány kiadása, napilapnyomtatás), míg a standard területeken ez nem mondható el.
- Speciális csoportnak minősíthetők a 2000–2002 között jelentős bérdinamikát elérő, de helyezési számukon változtatni nem tudó ágazatok: a mezőgazdaság és az egészségügyi, szociális ellátás. A két terület problematikája nem kezelhető együtt. A mezőgazdaság a jellemzően minimálbéren bejelentett foglalkoztatás terepe, ahol jelentős a zsebbe történő kiegészítő fizetés és a feketemunka, ezért a valós kereseti lehetőségekről kevés az információ. Az egészségügy a két év alatt megvalósult több mint 50%-os átlagbér-növekedés ellenére – amelynek jelentős részét elvitte a minimálbér emelése – sem tudott javítani pozícióján, aminek alapvető oka a rendkívül kedvezőtlen bázis.

A 2000-es évek elején a költségvetési szféra több mint 25 pontos keresetnövekedési többlete azt a lassan, de kitartóan gyarapodó elmaradást mérsékelte jelentősen, amely nagyrészt a rendszerváltást követően alakult ki. A jelentős áldozatokat igénylő kiigazítás egy része nagy valószínűséggel áldozatul esik a jelenleg folyó makroegyensúly-helyreállítási programnak.

A GKI Zrt. vállalati vizsgálatai és más irányú kutatásai is rávilágítanak arra, hogy a keresetek növelésére irányuló nyomás a jövőben sem csökken. Ezt több tényező támasztja alá: a vállalatok által is hatalmasnak ítélt lemaradás az EU átlagához képest; a munkavállalási korú, inaktív népesség távolmaradása a munkaerőpiacról; a kvalifikált munkaerő egy része számára reális lehetőséggé válik a külföldi munkavállalás.

A bérszínvonal alakulása szoros összefüggést mutat a vállalati nagyság alakulásával. A hosszú távon valószínűleg megvalósuló méretkoncentráció szintén a bér- és a termelékenységnövekedés irányába hat.

Míg főleg a fejlett országokban a vállalatok a bérekre nehezedő nyomás kedvezőtlen versenyképességi hatásait a munkahelyek külföldre helyezésével is próbálják enyhíteni, addig Magyarországon és a többi kelet-közép-európai országban egyelőre nem jellemző a munkahelyek külföldre történő kihelyezése. Ezen a téren a folyamatok felgyorsulására lehet számítani. Jól érzékelhetően növekszik a tőkekihelyezés iránti érdeklődés, ebben természetesen nemcsak az élőköltség játsszanak szerepet.

5.3 A minimálbér szerepe

A 20 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalkozások esetében becslések szerint szinte általánosan tekinthető a minimálbéren történő foglalkoztatás, legalábbis a hivatalos bejelentést tekintve.

Az államilag előidézett bérnövelés egyik alapvető technikája marad hosszabb távon is a minimálbér rendszeres emelése. 2005 elején a minimálbérrel rendelkező huszonegy európai ország közül a magyar volt a nyolcadik legalacsonyabb, s a környező országok színvonalába is belesimul. A magyar minimálbér egyelőre nem éri el sem a létminimum szintjét, sem a nettó átlagkereset 60%-át, tehát középtávon fontos lenne ezen paraméterek közelítése, esetleg utolérése. A minimálberek alulról nyomást gyakorolnak a bérszínvonal emelkedésére, mert a kereseti arányok torlódását a munkaadók el akarják kerülni az ösztönzési szempontok érvényesítése érdekében.

A minimálbér emelésének negatív hatásai a nemzetgazdaság néhány ágazatában koncentrálódtak – elsősorban a textil- és bőriparban –, ahol ez a forint-reálfelértékelődés és az erőteljes nemzetközi dekonjunkció kedvezőtlen következményeivel párosulva érzékelhető leépülési folyamatot indított meg. A nemzetgazdaság más, a minimálbér emelése által jelentősen érintett ágazatai – kereskedelem, építőipar – a belső kereslet kedvező alakulásának köszönhetően átvészelték a bérköltségek emelkedéséből származó nehézségeket.

Valamennyi érintett ágazat alkalmazott azonban olyan eszközöket a tényleges keresetek visszafogása érdekében, amelyek ellentétben álltak az eredeti célkitűzésekkel (például irreális normarendezések, a kereseti szerkezet átalakítása, a munkavállalók törvényességet sértő, színlelt szerződésekbe kényszerítése stb.).

Az alkalmazott technikák következtében a minimálbéresek magas arányban foglalkoztató ágazatok tényleges keresetemelkedési dinamikája általában alacsonyabb volt a nemzetgazdaság, valamint a versenyszféra átlagánál is, ami ellentmondott a minimálbér emeléséből következő, elvárt hatásoknak. Az alacsony jövedelmezőségű és alacsony kereseti színvonalat biztosító ágazatok vállalkozásainak nem volt megfelelő forrásuk a tényleges béremelés végrehajtásához.

A magas keresetemelkedési dinamika és a törvényben előírt minimálbér-emelés ellenére sem változott a legalacsonyabb keresetet biztosító ágazatok relatív pozíciója a bérszínvonal rangsorában. A minimálbér-emelés által kevésbé érintett vállalatkör számára igazodási pontot jelentett a költségvetési szféra kereseti dinamikája is, főleg a menedzserek körében.

A 2002-es bérpolitikai intézkedések dinamikus változásokat generáltak a létszámstruktúra alakulásában. Miközben a foglalkoztatottak összlétszáma nemzetgazdasági szinten maradt, 10%-kal esett a textiláru, textiláru, bőrtermék, lábbeli gyártása ágazat létszáma, továbbá jelentős, 5%-ot meghaladó létszámvesztés történt a mezőgazdaságban, valamint a fém alapanyag, fémfeldolgozási termékek gyártása, villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás ágazatban. Ezzel szemben jelentős létszámfelvevőkké váltak a költségvetési rend szerint gazdálkodó ágazatok. A minimálberek emelése többé-kevésbé rendszeresnek mondható 2002 óta, de növekedési dinamikája összességében elmaradt az átlagkeresetek növekedésétől.

A 2007-től belépő új rendszer, amely szerint a minimálbér kétszerese után kell majd a munkaadóknak a közterheket fizetni (kivéve ha a minimálbéren, illetve az annak kétszeresénél alacsonyabb béren történő foglalkoztatás tényét külön nyilatkozatban megerősíti, magára vonva ezzel az APEH figyelmét), ismételt átrendeződésekhez vezethet. A vállalkozók előzetes megnyilvánulásai alapján a válaszreakciók egyaránt tartalmazzák a ténylegesen magasabb, legális bérfizetést és a feketemunkába szorítást, de a legtöbben vélelmezhetően nem változtatnak korábbi bérezési gyakorlatukon (vagyis vállalják a bejelentés ódiumát).

6. A vállalati mélyinterjúk tapasztalatai

A gazdasági szervezetek reprezentánsaival készített mélyinterjúk – hasonlóan a korábbi kutatásaink során tapasztaltakkal – meglehetősen elnagyolt jövőképet hoznak fel színre, amelyek csak adalékként vehetők figyelembe a munkaerő-kereslet várható struktúrájának becslésekor.

Korábbi kutatásaink során többször megkíséreltük a gazdálkodó szervezetek humán erőforrás-menedzsmentjének véleményét kérni a várható munkaerő-kereslet összetételéről, azonban ezek a próbálkozások kevés eredménnyel jártak. Mostani kutatásunk során kifejezetten a szervezetek műszaki, termelésirányító szakembereire összpontosítottunk. Sajnálatos módon a műszaki szakemberek jövőképe is meglehetősen elnagyolt, általánosságban mozgó.

Határozott összefüggés fedezhető fel a műszaki-technikai fejlődés sebessége és a gazdasági szervezetek által követett növekedési stratégiák között. A gyors műszaki hala-

10. táblázat

Az elkövetkező években követett vállalati stratégiák (megoszlás, %)

	Ipar, építőipar	Kereskedelem, üzleti szolgáltatások	Közszolgáltatások, államigazgatás	Minta összesen
Túlélés a cél	21	0	5	12
A jelenlegi szintű tevékenység fenntartása	13	37	9	18
A piaci részesedés kisebb bővítése	16	11	18	15
A piaci részesedés jelentős bővítése	50	47	13	40
A szolgáltatások fejlesztése	0	5	55	15
Összesen	100	100	100	100

Forrás: 3K-GKI felmérés, 2006.

A műszaki-technikai fejlődés sebessége és annak várható jellege (megoszlás, %)

A műszaki-technikai fejlődés várható hatása a foglalkoztatásra	A műszaki-technikai haladás sebessége			
	Gyors	Átlagos	Lassú	Nincs, vagy alig érzékelhető
Munkaerő-kiszorító	15	36	29	0
Semleges	85	58	71	100
Munkaerő-bővítő	0	6	0	0
Összesen	100	100	100	100

Forrás: 3K-GKI felmérés, 2006.

dásról beszámoló gazdasági szervezetek több mint háromnegyede piaci részesedésének határozott növelését tűzte ki célul, s ebben a cégcsoportban egyetlen cég sem rendezkedett be kizárólag a túlélésre. A lassú technikai haladásról, illetve a változatlan technikai színvonalról tudósító cégek között minden harmadik gondol csak bővülésre, s minden ötödik túlélésre.

A műszaki-technikai fejlődés a válaszadók 70%-a szerint semleges a foglalkoztatás szempontjából, azaz a műszaki haladás önmagában sem pozitív, sem negatív hatást nem fejt ki a vállalkozások foglalkoztatási képességére. Az így vélekedők nagy része azzal indokolta véleményét, hogy a technikai fejlődés elsősorban az előállított termékek és szolgáltatások minőségének, felhasználhatóságának és esztétikumának javulását hozza magával. Jelentősebb létszámkiszorító hatásról csak a nagyméretű iparvállalatok képviselői számoltak be. Ugyanakkor az is kiderült, hogy a kis- és középvállalati szektorban sok vállalkozás szeretne munkaerő-racionalizáló beruházásokat végrehajtani, de erre nincs meg az anyagi fedezetük.

Összességében elmondható, hogy a technikai-műszaki fejlődés hazánkban az elkövetkező évtizedben is munkaerő-kiszorító hatású lesz, de ennek mértéke nagy eltérést mutat a gazdasági szervezetek között.

A 11. táblázat legfontosabb tanulsága, hogy a legnagyobb munkaerő-kiszorító hatás nem a technológiai téren leggyorsabban fejlődő szektorokban várható, hanem sokkal inkább az átlagos ütemben vagy kifejezetten lassan fejlődő területeken. Emögött vélhetően az húzódik meg, hogy a gyorsan fejlődő szektorokban a munkaerő-kiszorítási hatás nagy része a múltban már lezajlott, azaz ezeken területeken a racionalizálás jórészt már megtörtént, ellentétben a lassabban fejlődő ágazatokkal.

A létszám bővítésének jelentős akadályát képezi, hogy a megkérdezett cégek számottevő részénél a folyamatos felvételi szándékot nem koronázza siker. A jelentkezők nagy többsége nem alkalmas a meghirdetett állásokra (nincs szakirányú képzettségük, vagy van ugyan, de nagyon elavult), vagy egyszerűen nem is akarnak dolgozni (csak a Foglalkoztatási Szolgálattal való együttműködésüket akarják dokumentálni).

A létszám bővítésében érdekelt cégek ez irányú törekvéseit gátolja a megfelelő színvonalú és összetételű munkaerő-tartalék hiánya. Foglalkoztatottjaik szakképzettségi szintjének emelését alapvetően a gyors technikai fejlődést felmutató cégek igénylik.

Az interjúalanyok egyharmada szerint a következő évtizedben cégüknél a képzettségi színvonal növekedni fog, míg kétharmaduk szerint ez lényegében változatlan lesz. (Ez utóbbi a legtöbb esetben nem jelenti azt, hogy a jövőben a munkavállalók számára semmiféle képzés sem szükséges, csak azt, hogy a képzettségi színvonal alapvetően nem fog emelkedni.) A képzettségi színvonal emelkedésére legnagyobb arányban a kis- és a közepes méretű vállalkozások számítanak, a mikrók és a nagyvállalatok kevésbé – persze nyilvánvalóan más-más okokból. A technikailag gyorsan fejlődő szektorokban tevékenykedő vállalatok háromnegyede a képzettségi színvonal emelkedésére számít, míg a lassú fejlődésűek esetében ez az arány alig 10%.

Figyelemre méltó álláspontként fogalmazódott meg, hogy a precíz szakmai tudásnál fontosabb a megfelelő hozzáállás, attitűd, ambíció, emberi kvalitások, nyitottság. Ez utóbbiak ugyanis nehezen, vagy egyáltalán nem pótolhatók, míg a szakmai ismeretek kellő szorgalommal megszerezhetők.

Szaktmák eltűnésére nagyon kevesen számítanak (4%). Kizárólag az ipar, valamint a tágra értelmezett üzleti szolgáltatások területén valószínű ilyen irányú változás.

Új szaktmák megjelenésére a válaszadók 13%-a számít, mégpedig elsősorban a kis- és középvállalatok, illetve a gyors műszaki-technikai fejlődésű területek esetében látszik erre esély.

A szakmastruktúra változásának legfontosabb tendenciája a közeljövőben a megkérdezettek szerint az, hogy a meglévő szaktmák tartalma jelentősen megváltozik.

- A vállalati méret növekedésével párhuzamosan nő az ezt valószínűsítők aránya is.
- Ugyancsak egyenes az összefüggés a technikai fejlődés várható sebessége és a szaktmák tartalmának megváltozását sejtők aránya között is. A gyorsabb haladás a szaktmák tartalmának nagyobb változásával jár együtt.
- Minden szektorban viszonylag magas az ekképpen gondolkodók aránya, de a legmagasabb a közszolgáltatások és az államigazgatás területén.

Három érdekes mozzanatra külön is érdemes felhívni a figyelmet.

- Sok válaszadó úgy gondolja, hogy a jövőben elsősorban a vezetői munka tartalma változik meg: a mainál összetettebbek lesznek a menedzsmentek tagjai iránti követelmények.
- Elsősorban a mikro- és kisvállalkozásoknál az egyes szaktmák határvonalai már ma is elmosódnak, s ez a jövőben még inkább így lesz.
- Az általános szakmai tudáson és tapasztalaton kívül egyre növekszik a cégspecifikus ismeretek birtoklásának jelentősége.

Irodalom

ADLER Judit, A lisszaboni stratégia és a tudásalapú gazdaság magyarországi perspektívái, in VÉRTES András–VISZT Erzsébet (szerk.), *Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Stratégiai kutatások – Magyarország 2015*, Budapest, ÚMK, 2006, 155–177.

ADLER Judit–PETZ Raymund, A nyugdíjas munkavállalás sajátosságai az ezredfordulón, *Munkaügyi Szemle*, 2003. február.

ADLER Judit–PETZ Raymund, A nyugdíjas foglalkoztatás jellemzői, *Munkaügyi Szemle*, 2003. július–augusztus.

- ANTALÓCZY Katalin–SASS Magdolna, A külföldi működőtőke-befektetések regionális elhelyezkedése és gazdasági hatásai Magyarországon, *Közgazdasági Szemle*, 2005. május.
- A foglalkoztatás közép- és hosszú távú feltételrendszerének, a várható munkaerő-kínálati és -keresleti folyamatok változásának prognosztizálása, Budapest, GKI, 2005. október.
- FAZEKAS Károly, A hazai és a külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációjának hatása a foglalkoztatás és munkanélküliség területi különbségeire, in Uő. (szerk.), *A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon*, Budapest, MTA KTI, 2005.
- A gazdasági fejlődés regionális különbségei Magyarországon 2005-ben, Debrecen, KSH Debreceni Igazgatósága, 2006. július.
- A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezettermelékenység, munkaerő-kereslet, globális előrejelzés, Budapest, ECOSTAT KSH Gazdaságelemző és Informatikai Intézet, 2006. augusztus.
- HAMAR Judit, Válságtól válságig? A magyar textil- és ruházati ipar helyzete és kilátásai, *Külgazdaság*, 2006/6.
- MAKÓ Csaba–CSIZMADIA Péter–ILLYESI Miklós, A kis- és középvállalkozások néhány foglalkoztatási, munkaügyi és tudás-felhasználási jellemzője (Makro-, mezo- és mikro-megközelítés perspektívájában). Kutatási beszámoló, I–II, *Társadalom – Kutatás*, 2005/3–4.
- A magyar foglalkoztatási stratégia főbb elemei 2004-re és középtávra, Budapest, GKI, 2003. augusztus.
- A magyar gazdaság ágazati létszámstruktúrájának előrejelzése 2013-ig OECD-országok ágazati létszámadatainak idősorai alapján, Budapest, MTA KTI, 2006.
- A munkaerő-kereslet és az azt befolyásoló tényezők alakulásának vizsgálata 2006-ig, kitekintés 2013-ig, Budapest, GKI, 2004. november.
- A munkaerőköltség alakulása, 2004, Budapest, KSH, 2006.
- NEMES NAGY József–NÉMETH Nándor, Az átmeneti és az új térszerkezet tagoló tényezői, in FAZEKAS Károly (szerk.), *A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon*, Budapest, MTA KTI, 2005.
- NÉMETH Nándor, Az autópálya-hálózat térszerkezet alakító hatásai – Magyarország esete, in FAZEKAS Károly (szerk.), *A hely és a fej. Munkapiac és regionalitás Magyarországon*, Budapest, MTA KTI, 2005.
- SZALAVETZ Andrea, A piaci szolgáltatások és a gazdasági fejlődés, *Külgazdaság*, 2006/1.
- A vállalatok pénzügyi adatai 1992–2002, Budapest, KSH, 2004, CD.



A magyar gazdaság ágazati létszámstruktúrájának előrejelzése 2013-ig OECD-országok ágazati létszámadatainak idősorai alapján

1. Bevezetés

Az MTA Közgazdaságtudományi Intézete a HEFOP 1.2 intézkedés 2. kutatási alkomponens 1.2.11 projektjének keretében OECD-országok ágazati idősorai alapján készített előrejelzést a magyar gazdaság ágazati létszámstruktúrájáról 2013-ig. A munka eredményeit bemutató kutatási jelentés három részből áll. Az első az előrejelzés elkészítéséhez használt módszertant tárgyalja a nemzetközi előrejelzési gyakorlat tanulságai tükrében. A második rész az ökonometriai becsléshez használt adatbázist ismerteti. A harmadik rész részletesen bemutatja és elemzi az előrejelzés eredményeit. A dokumentumhoz elektronikus állomány is tartozik. Az Excel formátumú számolótábla lehetőséget nyújt arra, hogy felhasználói az ökonometriai modell eredményeire támaszkodva az előrejelzés eredményszámait új adatok beérkezésével frissítsék. Tanulmányunk a kutatási jelentés összefoglalója, amely nem tér ki a szakágazatonként részletezett eredmények bemutatására, és a nemzetközi tapasztalatokat tömör formában foglalja össze.

Az előrejelzést a nemzetközi szakirodalom áttekintése előzte meg, amelyből kiderült: az általános gyakorlatban használt idősoros adatok hiánya vagy rövidege miatt indokolt Magyarország jövőbeli helyzetét más országok tapasztalatainak kivetítése útján vizsgálni. Módszerünk a foglalkoztatási arányok változásának becslése volt OECD-országok ötvenöt ágazatának olyan paneladatbázisán, amelyben szerepel az ágazati hozzáadott értékre, ágazati foglalkoztatottságra, GDP-re, aktív népességre, illetve az össznépességre vonatkozó adat.

Az előrejelzés eredménye ismerős képet fest Magyarország szektorális foglalkoztatottsági szerkezetének alakulásáról: a szolgáltató szektorban foglalkoztatottak aránya várhatóan növekedni fog, míg az iparban és a mezőgazdaságban foglalkoztatottak

* Cseres-Gergely Zsombor – MTA KTI, CEU; Kézdi Gábor – CEU, MTA KTI; Koltay Gábor – MTA KTI, CEU.

aránya várhatóan csökken. A gazdasági ágak és az ágazatok foglalkoztatottsági szerkezetének alakulása ennél sokkal összetettebb képet mutat, ezekről a kutatási beszámolóban adunk számot részletesen.

Előrejelzésünk az alkalmazott módszer sajátosságainál fogva mindenképpen csak más, kiegészítő adatok és szakértői ismeretek birtokában alkalmazható döntéselőkészítésre. A nemzetközi gyakorlat példái rámutatnak, hogy az ilyen és hasonló módszerrel készült vizsgálatok bizonytalansága csak a vizsgálat elmélyítésével mérsékelhető. Hasonló előrejelzés igénye esetén nagyszabású, a gazdaság egészének modellezésére kiterjedő és az adatgyűjtésre nagy hangsúlyt helyező munkát kell végezni.

2. Nemzetközi tapasztalatok

Számos országban rendszeresen készítene a munkapiac egészére vagy egy részére vonatkozó előrejelzést. A következőkben a legjobb nemzetközi példák közül kettőt ismertetünk, az Egyesült Államok és Hollandia gyakorlatát (több más ország gyakorlatáról a vizsgálat végbeszámolójában szólnunk). Bemutatjuk a különböző munkapiaci előrejelzési célokhoz használt modellezési eszközöket, összehasonlítva az egyes módszerek előnyeit és hátrányait. Az áttekintés alapvetően az iparági foglalkoztatottságra és a foglalkozási szerkezetre koncentrál, de érinti az ehhez szorosan kapcsolódó aggregált munkaerő-kereslet, illetve -kínálat előrejelzésének kérdését is. Az összefoglaló nagymértékben támaszkodik BOSWELL és szerzőtársainak (2004) munkájára.

2.1 Az előrejelzés elemei

A munkapiaci előrejelzés célja számos foglalkoztatottsági változó lehet. Az előforduló leggyakoribb előrejelzési célok – amelyek, mint látható lesz, sokszor szorosan összekapcsolódnak – a következők:

1. aggregált foglalkoztatottság előrejelzése;
2. iparági foglalkoztatottság előrejelzése;
3. az egyes foglalkozásokban foglalkoztatottak előrejelzése;
4. képzettségi szintek foglalkoztatásigényének előrejelzése;
5. részbontások előrejelzése: férfiak–nők, életkor, régiók, oktatás.

Az aggregált foglalkoztatottság előrejelzése gyakran az első lépés az előrejelzési folyamatban, és a legkevésbé érdekes célváltozó a gazdaságpolitika vagy a nagyközség számára. Az iparági foglalkoztatottságot általában egy ágazatokra bontott makroökonometriai vagy alkalmazott általános egyensúlyi modell jelzi előre. Ez már jelentős információ tartalommal bír, és kiindulópontja a foglalkozási, illetve képzettséghez kapcsolódó foglalkoztatottság előrejelzésének. Mivel a társadalom egyes cso-

portjai meglehetősen eltérő munkapiaci viselkedést mutatnak, a részletes előrejelzések további alcsoportokra bontva is közlik az eredményeket, sőt a különböző csoportokat már az előrejelzési folyamat során figyelembe veszik.

Mindeddig csak foglalkoztatottságról esett szó, a piaci mechanizmusokat megjeleltető, részletesebb modellek azonban a munkaerő-keresletet és -kínálatot külön kezelik. Ideális esetben az előrejelzés e kettő kölcsönhatását figyelembe véve megy végbe, a gyakorlatban ez azonban inkább kivétel. A legtöbb áttekintett modell meglehetősen fejlett módszerrel ugyan, de a kizárólag munkaerő-kereslet előrejelzésére koncentrál. E hiányosságnak egyrészt módszertani, másrészt adathiányhoz kapcsolható okai vannak. Amennyiben munkaerő-kínálati előrejelzés is készül, akkor azt általában a kereslettől függetlenül, alapvetően demográfiai és munkapiaci részvétel-előrejelzések felhasználásával becslik. Az egyesült államokbeli és a holland módszertan jó példa arra, hogyan lehet megteremteni a kereslet–kínálati kapcsolatokat.

2.2 Két jellemző módszer

2.2.1 Egyesült Államok

A Bureau of Labor Statistics (BLS) tízéves előrejelzéseket készít a foglalkoztatottságról. A BLS 1999-ig három forgatókönyvhöz illeszkedő előrejelzési változatot készített, azóta azonban már csak egyet, mert felhasználói általában csak a visszafogott előrejelzést használták, illetve néhány esetben félreértelmezték a másik két változatot. A BLS előrejelzési eljárása a következő elemekből épül fel (BLS, 2004): munkaerő-kínálat, aggregált gazdaság, végső kereslet, iparági aktivitás, foglalkozási szerkezet előrejelzése.

A munkaerő-kínálat előrejelzése a jövőbeli népesség nagyságával és összetételével kapcsolatos feltevéseken, valamint az össznépeség különböző csoportjai munkapiaci részvételének trendjein alapul. A népesség változásával kapcsolatos adatok a Bureau of Census rendszeres előrejelzéseiből származnak, míg a részvételi ráta becslését a BLS végzi el a Current Population Survey adataira alapozva. A népesség-előrejelzéseknek nemcsak a munkaerő-állomány nagyságára van hatásuk az alkalmazott modellben, hanem a GDP összetételére és néhány foglalkozás jövőbeli létszámának meghatározására is. A BLS jelenleg a különböző etnikai és faji népességcsoportokat öt korcsoportra bontja. Ezen csoportok részvételi rátáját nemlineáris ökonometriai eljárással (*filterrel*) simítják, majd az így kapott adatokra logaritmikus transzformációt alkalmaznak. Ennek az átalakított formának a regresszióját futtatják egy időváltozóra, majd az illesztett regresszióból jeleznek előre. Az így becsült jövőbeli részvételi ráta nemlineáris pályát követ. Az előrejelzési időpontra kapott eredményeket többféle módon ellenőrzik:

- hiteles-e az időben leírt pálya;
- reális-e a népességcsoportok szerinti összetétel;
- hihető-e a kohorszok szerinti megoszlás;
- hogyan viszonyul az így kapott összmunkaerő-kínálat egy másik ökonometriai modell eredményéhez, amely a civil foglalkoztatottságot jelzi előre.

Az összmunkaerő-kínálatot az így előrejelzett részvételi ráták és az előrejelzett népességcsoportok létszámának összeszorzásával, majd az egyes csoportok összeadásával kapják meg.

Az aggregált gazdasági növekedés előrejelzését egy kereskedelmi forgalomban levő ökonometriai modell segítségével végzik el.* A modell exogén feltevései a pénzügyi és költségvetési politikára, a kormányzati kiadásokra, az energiaárakra és -kínálatra, valamint a demográfiai folyamatokra vonatkoznak. Ezeket az exogén feltevéseket felhasználva becslik meg a modellt és jelzik előre a gazdasági folyamatok alakulását. Miután az előrejelzés elkészült, kiválasztott célváltozók segítségével értékelik annak tulajdonságait. Ezen alapvető célváltozók között van a reál GDP növekedési üteme és keresleti szerkezete, a munkatermelékenység növekedési üteme, az inflációs ráta, a munkanélküliségi ráta és a nemzetközi kereskedelemmel kapcsolatos mutatók. Gyakran több feltevés-becslés-előrejelzés kört kell lefuttatni ahhoz, hogy hihető és védhető eredményeket produkáljon a modell.

A személyes fogyasztást aggregált szinten a fenti modell jelzi előre. Emellett 88 kategóriára lebontva is előrejelzik a fogyasztási kiadásokat, egy trendváltozó és a rendelkezésre álló jövedelem segítségével. Az így kapott előrejelzéseket összeadva az aggregált modell fogyasztási keresletével összehasonlítható mutatót kapnak, amit szükség esetén az aggregált előrejelzéshez igazítanak, hogy a lebontott előrejelzés konzisztens legyen a makroelőrejelzéssel. Végül ezt a 88 fogyasztási kategóriát a 184 termelő iparág között osztják el. A modell által négy kategóriában előrejelzett bruttó hazai magánbefektetéseket 13 kategóriára bontják szét, és így jelzik előre egy kiegészítő modell segítségével. A korábbiakhoz hasonló módon bontják szét a külkereskedelmi keresletet és a kormányzati kiadásokat is, ügyelve arra, hogy az eredmények konzisztensek legyenek a makromodell eredményeivel. Ezeknek a részbontásoknak a segítségével gyakorlatilag részletes iparági keresleteket lehet számolni.

Az iparági kibocsátást előrejelzett input–output táblázatok segítségével számolják a fenti részletes keresleti adatok segítségével. A jelenlegi 2012-es input–output tábla együtthetőnek előrejelzéséhez az 1997-es és a 2002-es input–output táblák adatait használják fel. Az így kapott iparági kibocsátást a BLS mind munkaerő-keresleti, mind munkaerő-kínálati szempontokat felhasználva alakítja iparági foglalkoztatottsággá. Az előrejelzés részletes menetét az 1. szövegdox ismerteti.

Az iparági foglalkoztatottságot egy iparág–foglalkozás mátrix segítségével bontják foglalkozásokra a bérből és fizetésből élők esetén. Az iparág–foglalkozás mátrix 284 iparágra és 725 foglalkozásra határozza meg a megoszlásokat. A megoszlások becsléséhez a BLS Occupational Employment Statistics felmérésének adatait használják, amely minden harmadik évben gyűjt új adatokat. Az iparág–foglalkozás mátrix elemei az előrejelzési periódus alatt nem állandók, így ezek változását is szükséges előre jelezni. A BLS előrejelzése mind az iparág termelésének várható alakulásának hatását, mind pedig a foglalkozások iránti keresletet befolyásoló egyéb hatásokat is figyelembe veszi.

* A modell neve Macroeconomic Advisers, LLC WUMMSIM Model of the U.S. Economy (BLS, 2004).

A BLS iparági foglalkoztatottság becslése

A BLS minden egyes iparágra a következő módszerrel becsli az iparági foglalkoztatottságot:

1. A bérből és fizetésből élők munkaóra-keresletének (mértékegység: millió óra) becslése egy időváltozóval bővített CES termelési függvény elsőrendű feltételeiből levezetett regresszióval. Az időváltozó a külső technológiai változás és az inputfelhasználásban bekövetkező hosszú távú hatékonyságjavulás hatására bekövetkező termelési függvényeltolódás megragadását szolgálja.
2. A bérből és fizetésből élők éves átlagos heti munkaóraszámát az idő és a munkanélküliségi ráta függvényeként becslik. Ugyanezt a módszert használják az önfoglalkoztatottak és a nem fizetett családi munka éves átlagos heti munkaóra számának becslésére.
3. A bérből és fizetésből élő foglalkoztatottak számát (ezer fő) a következő módon számolják az előző két lépés adataiból:

$$\begin{aligned} & \text{Foglalkoztatottak száma (ezer fő)} \\ &= ((\text{Becsült átlagos heti munkaóra-kereslet}) / \\ & (\text{Becsült átlagos heti munkaóraszám})) \times 52 \times (1 / (1000)) \end{aligned}$$

4. Az önfoglalkoztatottak és a nem fizetett családi munkát végzők számának becsléséhez először előrevetítik az önfoglalkoztatottaknak és a nem fizetett családi munkásoknak az iparág összes foglalkoztatottjához viszonyított logisztikus hányadosát az idő és a munkanélküliségi ráta függvényeként. Ezt az előrevetített hányadosot használják fel az önfoglalkoztatottak és a nem fizetett családi munkát végzők számának meghatározásához a bérből és fizetésből élő foglalkoztatottak számának felhasználásával úgy, hogy először az összes munkahelyet határozzák meg, és utána levonják belőle a bérből és fizetésből élő foglalkoztatottak számát:

$$y = x / (1-r) - x = x(1-(1-r)) / (1-r) = x(r / (1-r))$$

ahol y = önfoglalkoztatottak és a nem fizetett családi munkát végzők száma; x = bérből és fizetésből élő foglalkoztatottak száma; r = $y / (\text{összes foglalkoztatott})$.

5. Az önfoglalkoztatottak és nem fizetett családi munkát végzők munkaóráinak számát ezután a becsült heti átlagos óraszám és a becsült létszám alapján határozzák meg:

$$\text{órák}_y = y \times \text{heti átlagos óraszám}_y \times 52.$$

6. A végső eredményeket az iparági kibocsátással és a munkatermelékenységgel is összevetik, hogy a historikus trendek konzisztenciája biztosított legyen. Ezzel párhuzamosan azokat az iparágakat is megpróbálják azonosítani, amelyek eltérhetnek a historikus trendektől, technológiai, keresleti vagy egyéb változások miatt. Ahol szükséges, ott módosítják magukat a munkaerő keresleti függvényeket, vagy a becslési folyamat korábbi lépéseinek eredményeit.

Az önfoglalkoztatottak és a mezőgazdaságban vagy a háztartásokban másodállásban lévők adatai a Current Population Survey-ből származnak. Ezekre a munkásokra foglalkozásonként külön becslik a gazdaság egészére vonatkozó foglalkoztatottságot. Az így kapott foglalkozási létszámokat hozzáadják a bérből és fizetésből élők foglalkoztatottságához, így kapva meg az egyes foglalkozásokban foglalkoztatottak teljes létszámát.

A BLS előrejelzési rendszere az egyik legfejlettebb, azonban készségekre (*skill*) nem tud megfelelőképpen előrejelezni, így képzési és oktatási kérdésekhez nem képes megfelelő előrejelzésekkel szolgálni. A BLS készít ugyan felmérést arról, hogy tipikusan milyen végzettség szükséges egy foglalkozás betöltéséhez, azonban ennek módszertana nem túlságosan megbízható.

2.2.2 Hollandia

A maastrichti Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) különböző iskolai végzettségekre lebontva jelzi előre a várható munkapiaci helyzetet. Minden második évben készítik el középtávú előrejelzésüket (öt év). 1997–2002 között 13 gazdasági ágra, 123 foglalkozási csoportra és 98 oktatási csoportra készült prognózis. A ROA előrejelzései mind a gazdaság növekedéséből származó bővülési munkaerő-keresletet, mind a munkaerő kiválása okozta pótlási munkaerő-keresletet előrejelzik. E kettő összegét vetik össze az előrejelzett munkakínálattal minden egyes oktatási csoport esetében, így a munkapiaci egyensúlytalanság hatása explicit módon beépül a modellbe. Az előrejelzési folyamat során mind az *ex ante*, mind az *ex post* helyettesítési hatásokat figyelembe veszik (HEIJKE, 2004).*

A holland modell a bővülési munkaerő-kereslet oktatási és foglalkozási csoportokra bontott előrejelzését a CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis iparági munkaerő-kereslet előrejelzéseiből származtatja. A CPB Athena modellje, amely egy iparágakra lebontott makroökonometriai modell, szolgáltatja az iparági foglalkoztatási adatokat (BROER és mások, 1998).**

A pótlási keresletet, amelyet a munkapiacról visszavonulók száma határoz meg, nem és korosztály szerinti kohorszokra számolt változási rátákkal jelzik előre. A foglalkozási és képzési mátrix elemei nem rögzítettek, változásukat explicite modellezik. A munkaerő-kínálatot az oktatási rendszerből kikerülők és az aktívan munkát kereső munkanélküliek összegeként jelzik előre. Az oktatási rendszerből kikerülők számát külön modell jelzi előre, hogy figyelembe tudják venni a nem szokványos oktatási formákból származó kínálatot is.

* Az *ex ante* helyettesítési hatás a különböző oktatási formák közötti helyettesítésre utal, ami foglalkozási ágakban bekövetkező készség-szint-növekedéshez való alkalmazkodás során megy végbe. Az *ex post* helyettesítési hatás egy adott foglalkozás oktatási szerkezetében bekövetkezett azon változást jelöli, ami az előrejelzett oktatási formák iránti kereslet és kínálat eltéréséből fakad.

** Az ATHENA modellről részletes leírást ad Vromans, 1998.

A ROA az előrejelzett kereslet és kínálat eltérését egy ötös kvalitatív skálára vetíti, hogy könnyebben lehessen megítélni az egyes foglalkozás–oktatási forma párok jövőbeli kilátásait. A ROA rendszeresen értékeli saját előrejelzéseit. A modell nem az összes jövőbeli foglalkoztatottra ad előrejelzést, hanem foglalkozás–képzettség párokra. BOSWELL és mások (2004) tanulmányukban amellet érvelnek, hogy ez az előrejelzési típus hasznos információt szolgáltat az oktatási befektetéseket vállalni készülő gazdasági szereplőknek, ami elősegítheti a képzettségi szerkezet munkaerő-piaci egyensúlyát. Ez főleg az olyan kis országokban hasznos, mint Hollandia, ahol csekélyek a regionális különbségek és nagy az interregionális munkaerő-áramlás.

2.3 Összefoglalás

Általános értékelésként a következők mondhatók el az ismertetett (és az itt nem bemutatott, de a vizsgálat zárójelentésében szereplő) előrejelzési módszerekről:

1. Az aggregált munkaerő-kereslet és -kínálat előrejelzését szolgáló modellek általában sokkal fejlettebbek, mint a foglalkozásokra lebontott előrejelzések módszertana. Ennek oka technikai jellegű, a felülről lefelé építkező modellek elterjedtségével magyarázható. A helyzet azért szerencsétlen, mert ez utóbbiak a gazdaságpolitika szempontjából legrelevánsabb és a nagyközönség számára leginkább használható előrejelzések.
2. A legtöbb módszer nem foglalja egy keretbe a munkaerő-kereslet és -kínálat előrejelzését annak ellenére, hogy a kettő közötti kölcsönös hatások jelentősen befolyásolják a foglalkoztatás alakulását. Ez a hiányosság egyrészt módszertani nehézségekből, másrészt az integrált modellezés adatigényességéből ered. A BLS előrejelzése, amely összekapcsolja a keresletet és a kínálatot, egyben a leg részletesebb munkapiaci adatbázisokra épül.
3. A munkapiaci részvételi ráta modellezése legtöbbször nem épül be a gazdaság modellezésébe és a népesség változásának előrejelzésébe, hanem ezektől függetlenül határozódik meg. Ez ahhoz vezet, hogy a bérek alakulása, vagy a születési ráta változása női munkavállalók esetén nem hat a modellekben a részvételi rátákra.
4. Mint a legtöbb modell esetén látható volt, megfelelően részletes előrejelzéshez sok információval rendelkező, nagy adatbázisra van szükség. Az adatok megléte közvetlen kapcsolatban van a modellezési lehetőségekkel, így az előrejelzési eljárás szerves része a szükséges adatok biztosítása is.
5. Az ismertetett modellek legfeljebb tizenöt éves időtávra jeleznek előre, és az előrejelzési horizont nagyban függ az előrejelzés céljaitól. A hosszú távú előrejelzések elsősorban a gazdaságpolitikai tervezés szempontjából lehetnek hasznosak, azonban bizonytalanságuk is jelentős. A középtávú előrejelzések a képzési-oktatási döntésekben jelenthetnek segítséget a gazdaság számos szereplője számára. Ezek az előrejelzések már jóval pontosabbak lehetnek.

6. A kvantitatív modellek használata nem azt jelenti, hogy nagy precizítással meg lehet állapítani a foglalkoztatás szintjét vagy szerkezetét évtizedes távlatokban. Inkább csak a várható elmozdulások irányáról szolgáltatnak információt egy olyan keretben, amely explicitté teszi a mindenképpen szükséges feltevéseket, és konzisztenciát biztosít az egymást követő előrejelzések számára.

3. A magyarországi előrejelzés esetében alkalmazott módszertan

Az alábbiakban ismertetjük azt az eljárást, amelyet a jelen előrejelzés elkészítéséhez alkalmaztunk. Magyarországon jelenleg sem a rendelkezésre álló adatok köre, sem pedig az előrejelző munkát potenciálisan támogató kiegészítő modellek kidolgozottsága nem teszi lehetővé, hogy a korábbiakban ismertetetthez hasonló eljárásokat alkalmazzunk. Éppen ezért olyan megközelítést alkalmaztunk, amely viszonylag szűk adatforrásra támaszkodik, ezt azonban megkísérli a lehető legteljesebben, korszerű ökonometriai eljárásokkal felhasználni.

3.1 Előzmények

A munkaerő-struktúra nemzetközi összehasonlításához referenciául szolgált RÉVÉSZ Andrásnak (1996) az ágazati munkakereslet előrejelzését nemzetközi összehasonlításra alapozó módszertana. Az általa használt eljárás alapelgondolása az, hogy a foglalkoztatottsági szerkezet, azaz az egyes ágazatokban vagy iparágakban foglalkoztatottak aránya a gazdasági fejlődés során hasonlóan változik a különböző országokban. Amennyiben ez a kapcsolat a gazdasági fejlettség és a foglalkoztatottság között számszerűsíthető, úgy a foglalkoztatottság ezen országok múltbeli viselkedéséből előrejelezhető. Révész a gazdasági fejlettség mérésére az egy főre eső bruttó hazai terméket (GDP/fő) használja.*

A nemzetközi adatokból történő becslés számos nehézséget vet fel. Az elemzés számára külön komplikációt jelentett az iparági felbontás kiválasztása, a nemzetközi és magyarországi felbontás egymáshoz illesztése. A regressziókban a foglalkoztatási arányok (iparágban foglalkoztatottak osztva a foglalkoztatottak összességével) voltak a függő változók, míg a magyarázó változó a GDP/fő „trendvonalának értéke”, azaz az átlagos GDP/fő növekedés volt. Formálisan felírva a következő modell becslése történt (1. egyenlet):

* RÉVÉSZ a becslési eljárás során tulajdonképpen minden egyes iparágra egy $t=8,10$ (1950-1993) és $n=26$ (20 európai ország, Egyesült Államok, Japán Kanada) nagyságú paneladatbázist használt a múltbeli trendek megbecslésére.

$$f_{ijt} = \alpha_{0i} + \alpha_{1i} \ln \overline{gdppc}_{jt} + \varepsilon_{ijt}, \quad 1. \text{ egyenlet}$$

$$gdppc_{jt} = \beta_{0j} + \beta_{1j}t + u_{jt},$$

ahol i az iparág, j az ország, t pedig az idő indexe; f az iparágban foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva; $gdppc$ az egy főre eső GDP, felülvonásos alakja pedig a második regresszió alapján illesztett GDP/fő értékek: gyakorlatilag az adott időszakban az ország átlagos GDP/fő növekedésével számított GDP/fő; t az időváltozó, ε és u véletlen hibatagok, $\alpha_0, \alpha_1, \beta_0, \beta_1$ pedig a becsülni kívánt paraméterek.

A becslés módja a legkisebb négyzetek módszere volt. Ezt a szerző először a gazdasági ágakra, majd azokon belül az egyes ágazatokra alkalmazta az előrejelzés a robusztusabb becslés érdekében. Az előrejelzés folyamán problémát okozott, hogy az utolsó megfigyelés 1994 volt, ezért a gazdasági átmenet esetleges hatását gyakran az előrejelzés kezdő időpontjának eltolásával korrigálták. Az előrejelzések a 2010-re várható GDP/fő értéket a becsült egyenletekbe behelyettesítve álltak elő.

3.2 A kutatás során használt módszertan

A magyarországi folyamatok elemzése során a legsúlyosabb gond a kulcsfontosságú változók idősorainak rövidsége. A jelentősen megváltozott iparági szerkezet és gazdasági viselkedés (strukturális törés) miatt a nem piacgazdaságra vonatkozó adatok a jelenlegi környezetben nem használhatók. Az intenzív átalakulás miatt az 1990-es évek első felének adatai sem igazán iránymutatók a gazdaság jövőbeli alakulását tekintve. Ez azt jelenti, hogy egyszerűbben is csak tíz-tizenkét elemből álló idősor áll rendelkezésre az előrejelzéshez, ami kevés ahhoz, hogy statisztikai módszereket használva újabb tíz évre lehessen előrejelezni a foglalkoztatottságot.

További problémát jelent, hogy az előrejelzési gyakorlat nemcsak a foglalkoztatottság területén hiányos, hanem számos olyan előrejelzési input hiányzik, amely lehetővé tenné például a Bureau of Labor Statistics iparági foglalkoztatottság módszertanának alkalmazását (BLS, 2004; BERMAN, 2004). Ilyen előrejelzési hiányra példa a megbízható munkanélküliségirata-előrejelzés, amely nélkül nem készíthető a keresletet és kínálatot összekapcsoló előrejelzés. Ökonometriai modellünk így nem egy részletesen kidolgozott közgazdasági elméleti modellen alapul, nem egy iparági termelési függvényből származtatja a modell szerkezetét és változóit, hanem egy úgynevezett „redukált formát” használ. Ez a redukált forma mindazonáltal igyekszik megragadni azokat a tényezőket, amelyek hatása a vonatkozó közgazdasági elmélet szerint relevánsnak tekintendő.

A kidolgozott módszertan ezért RÉVÉSZHEZ (1996) hasonlóan a nemzetközi foglalkoztatottsági folyamatokat használja fel az előrejelzéshez, azonban fejlettebb módszertant alkalmaz, így kísérli meg kezelni az előző elemzés gyengeségét. Az alapfeltevés a jelenlegi becslés során is az, hogy a gazdaságilag fejlett országok hasonló foglalkoz-

tatottsági pályát jártak be a múltban, mint amit Magyarország esetében a jövőben várunk, így azok múltbeli viselkedése információval szolgál a magyarországi iparági foglalkoztatottság alakulásáról.

A kutatás során alkalmazott módszertan és RÉVÉSZ (1996) becslési eljárása közötti lényeges különbség, hogy a korábban alkalmazott heurisztikus eljárást a paneladatokat ökonometriájának eszköztárával helyettesítjük. Erre azért van szükség, mert a nemzetközi hasonlóságra épülő modellnek kezelnie kell azt a súlyos problémát, hogy a hasonlóságok ellenére az egyes országok jelentősen különböznek. Az országok közötti heterogenitás lehet megfigyelhető vagy nem-megfigyelhető, illetve időben változó vagy állandó. Az országok közötti, időben állandó heterogenitás kezelésének egyik megoldása az országspecifikus, úgynevezett „fix hatásokat” tartalmazó panelmodell alkalmazása. Ez a következő általános formában írható fel (2. egyenlet):

$$y_{ct} = \alpha_c + \beta' X_{ct} + u_{ct}, \quad \text{2. egyenlet}$$

ahol c az országok, t pedig az idő indexe, y a függő változó a c -edik ország esetén t időpontban, α az c -edik országra jellemző egyedi hatás, βX az egyéb magyarázó változók hatása, amelyek mind időben, mind országok között változhatnak, u pedig a meg nem magyarázott hatásokat sűrítő hibatag.

Ez az ökonometriai modell típus az időtényezőtől nem függő különbségeket kezeli az országok között, így lehetővé válik az, hogy az egyéb magyarázó változók hatását a közös mintából becsüljük meg. A RÉVÉSZ (1996) által használt becslési eljárás az országspecifikus különbségeket nem tudja figyelembe venni, mivel egyszerű legkisebb négyzetek becslést használ. A fix hatások becslésének eredményeként a Magyarországra jellemző egyedi hatást minden egyes iparágra képesek vagyunk megbecsülni, és beépíteni az előrejelzésbe.

A fix országspecifikus hatások megoldják ugyan az országok közötti, időben nem változó heterogenitás hatásának problémáját, azonban nem kezelik az időben változó heterogenitást. Az országok közötti ilyen különbségek megragadásához az országra jellemző, időben változó mutatók alkalmasak, ezért a GDP mellett más magyarázó változókat is szerepeltettünk a regressziókban. A rendelkezésre álló gazdasági és demográfiai mutatók köre azonban meglehetősen szűk, hiszen nemcsak historikus adatsorokra van szükség az iparági foglalkoztatottság előrejelzéséhez, hanem az összes felhasznált változó előrejelzése is szükséges.

Ezeket a korlátokat figyelembe véve minden egyes ágazatra egy trendet és az ágazati hozzáadott értéket szerepeltettük a modellben. A paneladatbázis idődimenziójának kezelésére exponenciális trendváltozót használ fel a modell. Azt feltételezzük tehát, hogy az egyes ágazati folyamatok minden országban egy exponenciális trend mentén zajlanak, ami nagyobb rugalmasságot biztosít a becslés során, mint ha lineáris trenddel dolgoznánk. Az iparági hozzáadottérték-változó az egyes iparágak kibocsátás–foglalkoztatottság kapcsolatát ragadja meg. A gazdaság és a népesség nagyságának hatását kiszűrendő a GDP esetén egy főre eső értékkel, az ágazati hozzáadott érték esetén pedig GDP-arányos értékkel számoltunk. Az oktatás esetén

a 15 éven aluli korosztály nagyságát, az egészségügy esetén pedig a 64 évnél idősebbek létszámát is figyelembe vettük az előrejelzés készítésekor. A GDP változó mint általános gazdasági folyamatokat és fejlettséget mérő változó szerepel a modellben, a gazdasági fejlettségnek az iparági foglalkoztatottságra gyakorolt hatását igyekszik kiszűrni.

Az esetleges késleltetett gazdasági hatások miatt mind a GDP, mind az iparági hozzáadott érték három-három késleltetését szerepeltettük a modellben. Mindkét oldalon logaritmikus függvényformát feltételeztünk. Ezt a típusú ökonometriai modellt mind szintekben, mind különbségekben meg lehet becsülni. Az előrejelzés során különbségekben becsültük a modellt. A végső becsült egyenlet a következőképpen írható fel (3. egyenlet):

$$\Delta \ln f_{ict} = \sum_{k=0}^4 \alpha_k \Delta \ln gdp_{ict-k} + \sum_{k=0}^4 \beta_k \Delta \ln output_{ict-k} + \delta_i + u_{ict}, \quad \text{3. egyenlet}$$

ahol a jelölések a következők:

1. f : az ágazat által foglalkoztatottak és az aktív népesség aránya, százalékban kifejezve.
2. gdp_{ict} : 1995-ös árakon és USD vásárlóerő-paritáson kifejezett GDP/fő.
3. $output$: 1995-ös árakon és USD vásárlóerő-paritáson kifejezett iparági hozzáadott érték/GDP.
4. Az indexek: i : iparág, c : ország, t : idő.
5. α_k, β_k , és δ pedig a megbecsülendő együtthatók.

A 3. egyenlet alapján előrejelzett foglalkoztatottsági hányadosok összege általában nem lesz 100%, ezért az előrejelzési időszak minden egyes évében újránormáltuk a kapott hányadosok összegével az előrejelzett arányokat. A végbeszámoló ágazati előrejelzések fejezetében mind a normált, mind a nem-normált mutató megtalálható.

3.3 Az adatbázis

Az előrejelzéshez használt adatbázis ágazati hozzáadott érték, ágazati foglalkoztatottság, GDP, aktív népesség, illetve össznépesség változókat tartalmaz. Az ágazati felbontás 55 ágazatra bontja az adatokat, ami nagyjából az ISIC3 kategóriarendszer két számjegű osztályozásának felel meg, egyes esetekben annak kisebb csoportjait véve figyelembe. Az ágazati felosztást és a vonatkozó ISIC3 kódokat az 1. táblázat mutatja. A nemzetközileg összehasonlítható ágazati besorolási rendszer használata elengedhetetlen ahhoz, hogy a nemzetközi adatsorokon alapuló előrejelzési eljárás alkalmazható legyen. Az 55 ágazatra történő felbontás pedig megfelelő részletességet biztosít az előrejelzés felhasználóinak.

Az ágazati hozzáadott érték és a GDP-adatok 1995-ös USD-ben értendők, a nemzeti valutákat pedig vásárlóerő-paritáson váltottuk USD-re.

Ágazati felbontás

Ágazat neve	ISIC 3	Ágazat neve	ISIC 3
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás	01	Egyéb járműgyártás (kivéve 351 és 353)	352 + 359
Erdőgazdálkodás	02	Bútorgyártás; egyéb feldolgozóipari termék és hulladék újrahasznosítása	36–37
Halászat, halgazdálkodás	05	Villamosenergia-, gáz-, gőz-, melegvízellátás, víztermelés, -kezelés, -elosztás	40–41
Bányászat	10–14	Építőipar	45
Élelmiszer, ital és dohánytermék gyártása	15–16	Jármű-, üzemanyag-kereskedelem	50
Textilgyártás	17	Nagykereskedelem	51
Ruházati termék-gyártás; szőrmekikészítés, -konfekcionálás	18	Kiskereskedelem	52
Bőrkikészítés, bőrtermékek és lábbeli gyártása	19	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	55
Fafeldolgozás, fonottáru gyártás	20	Szárazföldi, csővezeték szállítás	60
Papír-, papírtermékgyártás	21	Vízi szállítás	61
Kiadói, nyomdai tevékenység, egyéb sokszorosítás	22	Légi szállítás	62
Kocszgyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleárisfűtőanyag-gyártás	23	Szállításkiegészítő tevékenység, utazásszervezés	63
Vegyianyag, -termék gyártása	24	Posta, távközlés	64
Gumi-, műanyagtermék-gyártás	25	Pénzügyi tevékenység (biztosítás nélkül)	65
Egyéb nem fém ásványi termék-gyártás	26	Biztosítás (kivéve kötelező társadalombiztosítás)	66
Fémalapanyag-gyártás	27	Pénzügyi kiegészítő tevékenység	67
Fémfeldolgozásitemék-gyártás	28	Ingtalanügyletek	70
Gép-, berendezésgyártás	29	Kölcsönzés	71
Iroda-, számítógépgyártás	30	Számítástechnikai tevékenység	72
Szigeteltvezeték-, kábelgyártás	313	Kutatás, fejlesztés	73
Máshova nem sorolt villamosgép-, készülékgyártás (kivéve 313)	31 (kivéve 313)	Jogi, gazdasági, mérnöki tevékenység, tanácsadás, műszaki vizsgálat, elemzés	741–743
Elektronikaialkatrész-gyártás	321	Egyéb gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás	749
Ipari híradástechnikai termék-gyártás	322	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	75
Híradástechnikai fogyasztásicikk-gyártás	323	Oktatás	80
Műszergyártás (kivéve 331)	33 (kivéve 331)	Egészségügyi, szociális ellátás	85
Tudományosműszer-gyártás	331	Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	90–93
Közútijármű-gyártás	34	Alkalmazottat foglalkoztató magánháztartás	95
Hajóépítés és -javítás	351		
Légi jármű- és űreszközgyártás	353		

Az ágazati és a GDP adatok forrása a Groningen Growth and Development Centre, 60-Industry Database, February 2005, <http://www.ggdc.net> adatbázisa,* míg az éves népességadatok forrása az OECD Labour Force Statistics adatbázisa, a volt Német Szövetségi Köztársaság esetén az ILO Laborsta adatbázisából származó,** Tajvan esetén pedig a Kínai Köztársaság Statisztikai Évkönyvéből származó adatokkal kiegészítve.

A minta huszonhat OECD-ország,** illetve Tajvan 1979 és 2002 közötti adataiból áll. Minden egyes OECD-országról csak a szervezethez való csatlakozás évétől kezdve állnak rendelkezésre adatok, azaz Magyarországról, Szlovákiáról, Csehországról és Lengyelországról csak 1993-tól. 1979–1990 között a volt Német Szövetségi Köztársaság, 1991 és 2002 között pedig az egyesült Németország adatai tartoznak a mintába.

A Groningen Growth and Development Centre, 60-Industry Database, February 2005, <http://www.ggdc.net> adatbázisában az összes ágazatra számolt foglalkoztatottak létszáma számos esetben jelentősen eltér az OECD adatbázisában szereplő összes-foglalkoztatott-mutatótól. Ennek korrigálására a regressziók során használt ágazati-foglalkoztatottság- és aktív népesség-hányados (**f**) a következő számítás eredménye:

$$f = \frac{\text{ágazatban foglalkoztatottak}}{\text{összes foglalkoztatott a GGDC alapján}} \times \frac{\text{összes foglalkoztatott az OECD alapján}}{\text{aktív népesség az OECD alapján}}$$

A foglalkoztatási szerkezet előrejelzéséhez nemcsak historikus adatok szükségesek, hanem az összes magyarázó változó jövőbeli értékeire is szükség van. Az ECOSTAT szolgáltatott előrejelzéseket a GDP átlagos növekedési üteméről, és a gazdasági ágak (TEÁOR '03, 1 betűs felosztás) átlagos hozzáadottérték-változásáról, a 2003–2013 közötti időszakra. A népességi mutatók előrejelzésére az országos népesség-előre-számítási adatbázis (www.nepinfo.hu) adatait használja az elemzés. Mint látható, az ágazati hozzáadott értékek nem álltak rendelkezésre megfelelő lebontásban az előre-jelzés időpontjában, ezért az elemzés azzal a feltételezéssel él, hogy az egyes gazda-sági ágakon belül ugyanakkora ütemben nő az összes ágazat. A felhasznált előrejel-zések e korlátja, valamint az a tény, hogy nem állnak rendelkezésre friss GDP- és hozzáadottérték-adatok, jelentősen befolyásolhatja a foglalkoztatási előrejelzés ered-ményeit is. Mivel azonban a becslések maguk részletes adatokon alapulnak, a mellé-kelt elektronikus számológéptábla segítségével friss adatok birtokában az előrejelzések újraszámíthatók.

* <http://www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsdataauthenticate.asp>

** <http://laborsta.ilo.org>

*** Ausztrália, Ausztria, Belgium, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Egyesült Államok, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Japán, Kanada, Korea, Lengyelország, Luxemburg, Magyarország, Németország, Norvégia, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svédország, Szlovákia.

3.4 Az előrejelzés

Az előrejelzési eredmények ismertetése előtt fontos tisztázni, hogy mit jelentenek az alább következő számok, nagyságuk, előjelük vagy változásuk mit jelenthet az olvasó számára.

Az ökonometriai előrejelzések eredményeit mindig csak hozzávetőleges számokként, és sohasem pontos értékeként szabad kezelni. Az előrejelzési eljárás sokkal inkább általános tendenciákat, mint pontos folyamatokat képes csak megragadni. Minél részletesebb ágazati lebontásra vonatkozik az előrejelzés, annál bizonytalanabb az előrejelzés nagyságának alakulása, de még az elmozdulás iránya is növekvő bizonytalanságot hordoz.

Az előrejelzés távlata szintén növeli a bizonytalanságot. Tizenegy év alatt számos olyan változás következhet be, ami egyáltalán nem következik a jelenlegi folyamatokból. További bizonytalanság forrása a nemzetközi minta használata, és az előrejelzéshez felhasznált gazdasági mutatók előrejelzésének bizonytalansága. Az előrejelzési eredmények értékelésekor nem elegendő figyelemmel kísérni a jövőbeli foglalkoztatottsági arányok alakulását, hanem azokat a múltbeli folyamatokhoz kapcsolva kell értelmezni.

Az előrejelzés érvényességét meghatározzák az elkészítése során alkalmazott feltételezések. A feltételezések egyik csoportját alkotja az előrejelzési modell felépítése, a használt becslési eljárás, amelyet a módszertani rész ismertetett. Az előrejelzéshez kapcsolódó második feltevéscsoport a foglalkoztatottsági előrejelzéshez felhasznált egyéb előrejelzésekhez kapcsolódik. Az adatbázisról szóló részben ismertetett demográfiai, GDP- és ágazati hozzáadottérték-előrejelzések e mutatók egy bizonyos jövőbeli megvalósulását feltételezik. A népesség esetén ez például azt jelenti, hogy a múltbeli demográfiai folyamatok a jövőben is folytatódnak, még hozzá a felhasznált idősornak megfelelően. Az előrejelzéshez kapcsolódó feltételezések harmadik csoportját az intézményi és gazdaságpolitikai környezetre vonatkozó implicit feltevések alkotják. Az előrejelzés során azt feltételezzük, hogy az intézményi környezet nem változik jelentősen, és nem kerül sor radikális reformok végrehajtására a gazdaságban. Az előrejelzés továbbá azt is feltételezi, hogy nem következik be jelentős gazdasági sokkot okozó világgazdasági válság.

4. A becslési eredmények összefoglalása

A gazdasági ágakat tekintve az előrejelzés a 2. táblázatban látható folyamatokat valószínűsíti. A mezőgazdaságban és az erdőgazdálkodásban várhatóan továbbra is csökkenni fog a foglalkoztatottak aránya, akárcsak az 1993–2002 közötti időszakban. 2013-ra 3,45% körüli arány valószínűsíthető, ami átlagosan 0,2 százalékpont körüli csökkenést jelent évente. A halászatban enyhe csökkenést prognosztizál a modellünk, ez azonban olyan kis részét teszi ki a foglalkoztatottságnak, hogy előrejelzésünk külö-

nösen megbízhatatlan ezen a területen. A bányászatban szintén további csökkenés jelezhető előre, azonban sokkal kisebb mértékben, mint az 1993–2002 közötti időszakban. 2013-ra 0,2%-os foglalkoztatottsági arány várható ebben a gazdasági ágban, ami évente átlagosan 0,01 százalékpontos csökkenést jelent.

Az iparban az 1993–2002 közötti növekedéssel ellentétben csökkenést jelez előre a modell a foglalkoztatottsági arányt tekintve: 2013-ban várhatóan 21,4% körül lesz ez a mutató. Az előrejelzési időszakra prognosztizált átlagos éves csökkenés (–0,18 százalékpont) nagyjából megegyezik az 1993–2002 közötti időszak átlagos éves növekedési ütemével. Ez egyrészt olyan ágazatokra előrejelzett folyamatokból származik, amelyek foglalkoztatottsági aránya várhatóan stagnálni fog az 1993–2002 közötti növekedés után. Ilyen ágazatok a kiadói, nyomdai tevékenység, a gumi*, műanyag-termék-gyártás, a fémfeldolgozási termékgyártás, a szigeteltvezeték- és kábelgyártás, a közúti jármű-gyártás, a bútorgyártás; egyéb feldolgozóipari termék gyártása és a hulladék újrahasznosítása. A másik hatás, ami az ipar foglalkoztatottsági arányának csökkenéséhez vezethet, azon ágazatok várható foglalkoztatottságának alakulása, amelyekben 1993–2002 között nőtt vagy stagnált a foglalkoztatottsági arány, az előrejelzett időszakban viszont csökkenés várható. Ilyen ágazatok a ruházati termék-gyártás; a szőrmekikészítés és -konfekcionálás, az iroda- és számítógépgyártás, az elektronikai alkatrészek gyártása, valamint a híradástechnikai fogyasztási cikk-gyártás. Mint látható, az OECD-mintán alapuló modell az elektronikai cikkek gyártásában a foglalkoztatottsági arány csökkenését jelzi előre. Ez markánsan szemlélteti a fejlett országok elmúlt két évtizedének tapasztalatát, azonban félrevezető lehet, amennyiben Magyarország fejlődése a jövőben jelentősen eltér a nemzetközi tapasztalatoktól.

Az energiaiparban a foglalkoztatottsági arány további csökkenése várható, és 2013-ra 1,42%-os arány valószínűsíthető. Ez átlagosan évente 0,04 százalékpontos csökkenést jelent, ami körülbelül feleannyi, mint az 1993–2002 közötti átlagos éves csökkenés. Az építőiparban továbbra is a foglalkoztatottsági arány növekedése várható. Előrejelzésünk 2013-ra 8,3% körülire becsli a foglalkoztatottak arányát ebben a gazdasági ágban. Ez mintegy 0,15 százalékpontos átlagos növekedést jelent évente, ami valamivel elmarad az 1993–2002 időszak növekedési ütemétől.

A kereskedelemben 14,1% körül várható a foglalkoztatottak aránya 2013-ban, ami csak enyhe növekedést jelent 2002-höz képest. A szálláshely-szolgáltatásban és vendéglátásban a foglalkoztatottak aránya várhatóan továbbra is kismértékben növekedni fog, ahogyan az 1993–2002 között is megfigyelhető volt. Az előrejelzés 4% körüli foglalkoztatottsági arányt valószínűsít 2013-ra. A szállítás, posta és távközlés ágazatban az 1993–2002 közötti periódus kismértékű foglalkoztatottsági arány-csökkenéséhez viszonyítva az előrejelzési időszakban stagnálás várható. 2013-ra 7,5%-os foglalkoztatottsági részesedést jelez előre a modell erre a gazdasági ágra. A pénzügyi tevékenységek területén várhatóan továbbra is a foglalkoztatási arány növekedése lesz jellemző az előrejelzés szerint. 2013-ra 2,1%-ra nőhet a foglalkoztatottak aránya ebben a gazdasági ágban, ami átlagosan évi 0,03 százalékpontos növekedést jelent az előrejelzési periódusra nézve. A gazdasági szolgáltatások területén várható a legerőteljesebb

* A modell becslésekor még nem tudtunk a Hankook magyarországi beruházásáról, de ha tudtunk volna, sem lett volna módunk ezt az információt a becslésben felhasználni.

Foglalkoztatottság és előrejelzés ágazonként

Gazdasági ág	TEÁOR '03	Ágazat	Foglalkoztatottság				
			Az összes foglalkoztatott százalékában			Átlagos éves változás (százalékpontban)	
			1993	2002	2013*	1993–2002	2002–2013*
A	01	Mezőgazdaság, vadgazdálkodás	7,69	5,51	3,45	-0,242	-0,187
	02	Erdőgazdálkodás	0,43	0,31	0,20	-0,013	-0,010
		„A” összesen	8,12	5,82	3,66	-0,255	-0,197
B	05	Halászat, halgazdálkodás	0,02	0,05	0,03	0,002	-0,001
C	10–14	Bányászat	0,99	0,36	0,20	-0,070	-0,014
D	15–16	Élelmiszer-, ital- és dohánytermék-gyártás	4,45	3,92	3,37	-0,059	-0,051
	17	Textilgyártás	1,61	0,93	0,77	-0,075	-0,015
	18	Ruházati termék-gyártás; szőrme kikészítés, -konfekcionálás	1,91	1,92	1,68	0,001	-0,022
	19	Bőrkikészítés, bőrtermék- és lábbeligyártás	1,03	0,82	0,66	-0,023	-0,015
	20	Fafeldolgozás, fonottáru gyártás	0,67	0,92	0,85	0,028	-0,007
	21	Papír-, papírtermékgyártás	0,30	0,34	0,30	0,005	-0,004
	22	Kiadói, nyomdai tevékenység, egyéb sokszorosítás	0,68	0,81	0,84	0,014	0,003
	23	Kokszgyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleárisfűtőanyag-gyártás	0,23	0,17	0,14	-0,007	-0,002
	24	Vegyianyag-, -termékgyártás	1,79	1,10	0,99	-0,076	-0,010
	25	Gumi-, műanyagtermék-gyártás	0,57	1,08	1,03	0,057	-0,005
	26	Egyéb nemfém ásványtermék-gyártás	0,86	0,82	0,71	-0,005	-0,010
	27	Fémalapanyag-gyártás	0,83	0,71	0,53	-0,013	-0,017
	28	Fémfeldolgozási termékgyártás	1,34	1,87	1,87	0,059	0,000
	29	Gép-, berendezés gyártás	2,18	1,54	1,64	-0,071	0,009
	30	Iroda-, számítógépgyártás	0,09	0,32	0,14	0,026	-0,016

* Normalizált előrejelzés

Gazdasági ág	TEÁOR '03	Ágazat	Foglalkoztatottság				
			Az összes foglalkoztatott százalékában			Átlagos éves változás (százalékpontban)	
			1993	2002	2013*	1993–2002	2002–2013*
	31 (kivéve 313)	Máshova nem sorolt villamosgép-, készülékgyártás (kivéve 313)	0,10	0,21	0,22	0,012	0,001
	313	Szigeteltvezeték-, kábelgyártás	0,77	1,87	1,85	0,122	-0,002
	321	Elektronikai alkatrészgyártás	0,29	0,59	0,48	0,034	-0,010
	322	Ipari híradástechnikai termék-gyártás	0,12	0,12	0,11	0,000	-0,001
	323	Híradástechnikai fogyasztásicikk-gyártás	0,20	0,40	0,31	0,022	-0,009
	331	Tudományosműszer-gyártás	0,49	0,33	0,37	-0,018	0,004
	33 (kivéve 331)	Műszergyártás (kivéve 331)	0,08	0,07	0,06	-0,001	0,000
	34	Közúti jármű-gyártás	0,83	1,21	1,25	0,041	0,004
	351	Hajóépítés és -javítás	0,01	0,01	0,01	0,000	0,000
	353	Légi jármű-, űreszközgyártás	0,11	0,05	0,06	-0,007	0,001
	352+359	Egyéb járműgyártás (kivéve 351 és 353)	0,16	0,21	0,20	0,005	0,000
	36-37	Bútorgyártás; egyéb feldolgozóipari termék és hulladék újrahasznosítása	0,22	1,04	1,00	0,090	-0,003
		„D” összesen	21,93	23,38	21,44	0,160	-0,176
E	40–41	Villamosenergia-, gáz-, gőz-, melegvízellátás, víztermelés, -kezelés, -elosztás	2,44	1,81	1,42	-0,071	-0,035
F	45	Építőipar	4,84	6,60	8,27	0,196	0,152
G	50	Jármű-, üzemanyag-kereskedelem	0,73	1,88	2,11	0,128	0,020
	51	Nagykereskedelem	2,35	1,80	1,87	-0,061	0,006
	52	Kiskereskedelem	7,90	9,76	10,12	0,206	0,033
		„G” összesen	10,99	13,45	14,10	0,273	0,059

* Normalizált előrejelzés

Gazdasági ág	TEÁOR '03	Ágazat	Foglalkoztatottság				
			Az összes foglalkoztatott százalékában			Átlagos éves változás (százalékpontban)	
			1993	2002	2013*	1993–2002	2002–2013*
H	55	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,57	3,34	4,02	0,086	0,062
I	60	Szárazföldi, csővezetékes szállítás	5,41	5,01	4,92	-0,044	-0,008
	61	Vízi szállítás	0,10	0,08	0,07	-0,002	-0,001
	62	Légi szállítás	0,17	0,16	0,17	-0,002	0,002
	63	Szállításkiegészítő tevékenység, utazásszervezés	0,35	0,47	0,52	0,013	0,004
	64	Posta, távközlés	1,83	1,82	1,82	0,000	0,000
		„I” összesen	7,85	7,54	7,50	-0,034	-0,004
J	65	Pénzügyi tevékenység (biztosítás nélkül)	1,18	1,33	1,50	0,016	0,016
	66	Biztosítás (kivéve kötelező társadalombiztosítás)	0,44	0,42	0,50	-0,002	0,007
	67	Pénzügyi kiegészítő tevékenység	0,08	0,09	0,14	0,001	0,005
		„J” összesen	1,69	1,83	2,14	0,015	0,028
K	70	Ingtatlanügyletek	0,44	0,94	1,52	0,055	0,053
	71	Kölcsönzés	0,11	0,11	0,16	0,000	0,005
	72	Számítástechnikai tevékenység	0,33	0,63	1,05	0,033	0,038
	73	Kutatás, fejlesztés	0,13	0,15	0,19	0,003	0,004
	741–743	Jogi, gazdasági, mérnöki tevékenység, tanácsadás, műszaki vizsgálat, elemzés	1,23	1,53	2,41	0,033	0,081
	749	Egyéb gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatás	0,98	2,32	4,17	0,149	0,168
		„K” összesen	3,20	5,67	9,50	0,274	0,349
L	75	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	5,77	6,87	7,31	0,122	0,040
M	80	Oktatás	8,01	7,74	8,24	-0,030	0,045
N	85	Egészségügyi, szociális ellátás	5,64	5,86	7,17	0,024	0,119

* Normalizált előrejelzés

növekedés az előrejelzés szerint. 2013-ra ebben a gazdasági ágban várhatóan 9,5% lesz a foglalkoztatottak aránya, ami átlagosan 0,35 százalékpontos éves növekedést jelent 2003–2013 között. Meg kell jegyezni, hogy 1993 és 2002 között is a legdinamikusabban növekvő foglalkozási aránnyal jellemezhető gazdasági ágak közé számított a gazdasági szolgáltatások területe.

A közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás területén várhatóan továbbra is növekedni fog a foglalkoztatottak aránya, noha kisebb mértékben, mint az 1993–2002 közötti periódusban. 2013-ra 7,3% körülire várható a foglalkoztatottak aránya ebben a gazdasági ágban, ami átlagosan évi 0,04 százalékpontos növekedést jelent. Az oktatásban az 1993–2002 közötti évek csökkenésével ellentétben enyhe növekedést jelez előre a modell. 2013-ra várhatóan 8,2% lesz a foglalkoztatottak aránya ebben a gazdasági ágban, ami mintegy 0,05 százalékpontos átlagos növekedést jelent évente. Az egészségügyi és szociális ellátásban foglalkoztatottak aránya az 1993–2002 időszak trendjéhez hasonlóan várhatóan tovább nő, a növekedés ütemét azonban sokkal erőteljesebbnek becsli a modell. 2013-ra 7,2% körülire becsülhető a foglalkoztatottak aránya ebben a gazdasági ágban, ami évente átlagosan 0,12 százalékpontos növekedést jelent. Az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások területén az 1993–2002 közötti periódus csökkenésével ellentétben növekedés várható az előrejelzés szerint. 2013-ra 4,8% körül lesz várhatóan a foglalkoztatottak aránya ebben a gazdasági ágban, ami 0,08 százalékpontos átlagos növekedést jelent évente az előrejelzési időszakban. A közösségi szolgáltatások előrejelzéseivel kapcsolatban különös körültekintéssel kell eljárni, hiszen ez a szektor Magyarországon nagyrészt állami kézben van, ezért politikai döntések, illetve az államháztartás helyzetével kapcsolatos, előre nem látható folyamatok jelentősen befolyásolhatják a benne lezajló gazdasági folyamatokat.

A gazdasági szektorok foglalkoztatottsági arányainak alakulása a fejlett országokban évtizedek óta zajló általános tendenciát mutatja: a szolgáltató szektorban várhatóan növekszik a foglalkoztatottak aránya, a mezőgazdaságban és az iparban (kivéve az építőipart) pedig valószínűleg csökken a foglalkoztatottak aránya 2003 és 2013 között.

Irodalom

- ARCHAMBAULT, R., *New COPS Occupational Projection Methodology. Human Resources Development Canada*, SP-308-02-01E, T-99-3E, 1999.
- BELYÓ Pál, Magyarországi makroökonómiai trendek 2020-ig, *Ecostat Műhely*, 2005. november 24.
- BERMAN, Jay M., Industry Output and Employment Projections to 2012, *Monthly Labor Review* (US Bureau of Labor Statistics), February 2004, 58–79.
- BLS, 2004. Projections Methodology, <http://www.bls.gov/emp/empmeth01.htm>, 2005. október 3.
- BOSWELL, Christina–STILLER, Silvia–STRAUBHAAR, Thomas, *Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies*, Hamburg Institute of International Economics Working Paper Prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2004.
- BROER, Peter, Ruud de Mooij and Ruud Okker, 1998, *CPB models and their uses CPB Report*, 1998/3, Special: Focus on Cpb Models.

- CÖRVERS, Frank–HEIJKE, Hans, *Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues*, ROA-W-2004/4.
- GRIP, Andries de–HEIJKE, Hans, *Beyond Manpower Planning: ROA's Labour Market Model and its Forecasts to 2002*, ROA-W-1998/6E.
- HORRIGAN, Michael W., *Employment Projections to 2012: Concepts and Context*, *Monthly Labor Review* (US Bureau of Labor Statistics), 2004, 3–22.
- JAKAB M. Zoltán–KOVÁCS Mihály András, *Magyarország a NIGEM modellben*, *MNB füzetek*, 2002/3.
- MEAGHER, G. A.–ADAMS, P. D.–HORRIDGE, J. M., *Applied General Equilibrium Modelling and Labour Market Forecasting*, *Centre of Policy Studies, Monash University, Preliminary Working Paper*, 2000, No. IP-76.
- NEUGART, Michael–SCHÖMANN, Klaus, *Employment Outlooks: Why forecast the labour market and for whom?*, *Discussion Paper FS I 02 -206*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2002.
- RÉVÉSZ András, *Munkaerő-kereslet és -kínálat, 1995–2010*, 1996.
- RICHARDSON, Sue–TAN, Yan, *Forecasting Future Demands: What We Can and Cannot Know*, National Institute of Labour Studies, Flinders University, 19/8/2005.
- TÍMÁR János, *A munkaerő-kínálat alakulása 2010-ig*, *Közgazdasági Szemle*, XLIII(1996), július–augusztus, 682–698.
- TÍMÁR János, *Munkaerő-kereslet 2010-ben – ágazatok, foglalkozások és képzettség szerint*, *Közgazdasági Szemle*, XLIII(1996), november, 995–1009.
- TÍMÁR János, *A munkapiac egyensúlyi problémái 2010-ben – Foglalkoztatáspolitikai és oktatáspolitikai következtetések*, *Közgazdasági Szemle*, XLIV(1997), január, 42–55.
- VROMANS, Martin, ATHENA: The multi-sector model, *CPB Report*, 1998/3, http://www.cpb.nl/eng/cpbreport/1998_3.
- WILSON, R. (szerk.), *Projections of Occupations and Qualifications: 2000/2001*, Coventry, Department for Education and Employment/Institute for Employment Research, 2001.
- WILSON, R.–HOMENIDOU, K.–DICKERSON, A., *Working Futures: New Projections of Occupational Employment by Sector and Region, 2002–2012*, Volume 1: *National Report*, Coventry, Institute for Employment Research, University of Warwick, 2004.
- WILSON, Robert–WOOLARD, Ingrid–LEE, Deborah, *Developing a National Skills Forecasting Tool for South Africa*, Institute for Employment Research, Human Sciences Research Council, 2004, www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/3336_Wilson_DevelopingaNationalskillsforecasting.pdf

A munkaerőpiac helyzetének megítélése a 2001–2016 közötti időszakban a regionális (megyei) munkaerőmérlegek alapján

1. Bevezetés

A munkaerőmérlegek kidolgozása hazánkban a foglalkoztatáspolitikai kialakításának előkészítésében több mint fél évszázados múlttal rendelkezik. A mérlegrendszer alkalmazása területi, elsősorban megyei szintre is kiterjedt. A rendszerváltás után – nemzetgazdasági szinten – a mérlegek kidolgozása folytatódott a KSH keretei között, de az intézmény jellege miatt ez kizárólag egy-egy év tényszámainak regisztrálására szorított, azaz nem készültek – ezzel párhuzamosan – prognózisok. A foglalkoztatáspolitikai viszonylag rövid időn belül felfigyelt arra a hiányosságra, hogy területi szintű, a mérlegek adatait felhasználó, plasztikus munkaerő-piaci helyzetleírás nem áll rendelkezésre. E felismerésnek és néhány, a témában elkötelezett szakember (mindenekelőtt Lázár György és Simkó János) ambíciójának eredményeképpen elkészült Borsod–Abaúj–Zemplén megyére vonatkozóan az első területi jellegű mérleg. E kísérletre is építve 2000–2002 között – egy újabb kísérlet keretében – a GM-ben működő Foglalkoztatáspolitikai Főosztályon valamennyi megyére kiterjedően újabb munkaerő-mérleg készült.

Ugyanakkor az is megállapítható, hogy egyik mérlegkészítési fázis sem tartalmazott előrejelzést, noha a foglalkoztatáspolitikai rendszerváltás utáni időszakban is gyakran élt ezzel az eszközzel a jövő várható fejleményeinek (legalább részleges) megismerése, illetve a cselekvések, beavatkozások hatásainak feltárása érdekében. Elég, ha néhány példára utalunk. 1995–1996-ban a Világbank támogatásával tizenöt éves prognózis készült a munkaerő-kínálat és -kereslet iskolai végzettségi és szakképzettségi szerkezetére. Az uniós foglalkoztatási irányelvek keretében ugyancsak készültek – középtávra – globális munkaerő-keresleti és -kínálati előrejelzések. Készültek rövid, illetve középtávú keresleti prognózisok a foglalkoztatottak, a foglalkozások implicit módon iskolai végzettség és szakképzettség szerinti szerkezetére. E munkák egyik jellemzője az volt, hogy többségét külső vállalkozások, illetve szakértők bonyolították, s miután a minisztériummal együtt a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszere nem igé-

nyelte igazán a jövőben várható folyamatok szisztematikus feltárását (megismerését), így nem is szervesültek a szervezet életében.

E kísérlet – a korábbiaktól eltérően – a jelenlegi munkaerő-piaci helyzet leírása, értékelése mellett prognózisokat is tartalmaz. Ugyanakkor azt is hangsúlyozni kell, hogy a számítások, elemzések kizárólag központi szinten készültek, természetesen területi részletezettségben. E megoldásnak többféle oka volt, de most csak egy szakmai érvet emelünk ki. Módszertanunk számos olyan elemet tartalmazott, amelyeket menet közben is folyamatosan kellett korrigálni. Mindezek nem abban jelentek meg, hogy megváltoztattuk az előre kialakított kategóriákat, hanem abban, hogy a számítások során gyakran kerültünk új, váratlan helyzetekbe, amelyek áthidalása újabb és újabb megoldási módokat igényelt. Miután e problémák már a bázisszámok meghatározásakor megjelentek – az idő rövidségére való tekintettel is –, utólag már úgy látjuk, hogy a központi jellegből inkább előny származott. Könnyebben lehetett kikísérletezni a lehetséges megoldásokat a konzisztens és zárt mérleg kialakításának érdekében. Így vált a szükségből erény.

Az említett „központi tervezési jelleg” számos ellentmondást is eredményezett. Sem az elemzés, sem a prognózis nem tartalmazza a leginkább érintettek, s egyben érdekelték, a megyei munkaügyi szervezet szakembereinek álláspontját. Ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy ez a következő időszakban megfelelő szándék esetében minden további nélkül pótolható és pótolandó, aminek okaira a későbbiekben visszatérünk, de előzetesen a következőkben foglaljuk össze:

- Úgy véljük, hogy a megyei (ezen belül kistérségi), regionális foglalkoztatási, társadalmi helyzet, ezek jövőt befolyásoló hatásai kidolgozásának fontos eszköze egy olyan mérce, mely a maga zárt rendszerével – a kapcsolódó elemzési követelményekkel együtt – objektív alapot ad a főbb arányok meghatározására. Ezen eszköz valóság-hű életre keltését eredményezi a helyi ismeretek részletes bemutatása.
- A központi számítások (főleg a bázishelyzetre vonatkozók) kontrollja nélkülözhetlenné teszi a helyi ismeretek, realitások felhasználását, figyelembevételét.
- Az előrejelzések esetében is elemi követelmény egy-egy térség jövőbeli fejlődési lehetőségének olyan bemutatása, ami a helyi adottságokra, a jelenlegi anomáliák meghaladási kényszerére épül. Nem szerencsés, ha egy-egy megye (régión) fejlődési irányai, ütemei a makrogazdasági prognózis derivátumaként jelennek meg.

Összefoglaló tanulmányunk megírásakor két célt követünk. Egyfelől beszámolunk a kutatási eredményekről, másfelől – a munkálatok tanulságaiból – következtetéseket vonunk le a jövőbeli foglalkoztatáspolitikai mozgásterére, az aktuálisan megoldásra váró feladatok körére. A munkálatokról nyújtott beszámoló részeként a Függelékben bemutatjuk a kutatás keretében elkészített tanulmányok jegyzékét.

Ennek megfelelően beszámolónk a következő részekből áll:

1. Ismertetjük a munkaerőmérlegek készítésének céljait, a mérleg kidolgozásában rejlő elemzési, döntés-előkészítési lehetőségekkel.
2. Bemutatjuk a mérlegkategóriákat, kialakításukkal kapcsolatos módszertani megfontolásainkat. Tekintettel arra, hogy sok szempontból eltértünk a hagyományos kategóriák (mindenekelőtt a foglalkoztatottak) mai, hivatalos statisztikai megjelenítésének eredményeitől, ezért összefoglaljuk a jelenlegi helyzet adatszerű meghatározásához szükséges statisztikák „kezelési” módjait.

3. Összefoglaljuk a jelenlegi munkaerő-piaci helyzet főbb jellemzőit, amiben kiemelten jelezzük a hagyományos statisztikák és az általunk alkalmazott módszer szerinti számbavétel eltéréseit, okait, realitásait.
4. Ismertetjük a központilag kidolgozott prognózisok három variációjának feltételezéseit és főbb eredményeit.
5. Végül következtetéseket vonunk le a munkaerőpiac jövőbeli változásainak foglalkoztatáspolitikai következményeiről. E tekintetben kiemelten foglalkozunk a demográfiai helyzethez, az iskolai végzettségi szerkezet változásához való alkalmazkodás lehetőségeivel. Mindezt összegezve előzetes válaszokat keresünk a fenntartható fejlődés foglalkoztatási feltételeiről. Ennek szerves része nemcsak a szűken vett munkaerőpiac kezelése, hanem az inaktív keresőkkel kapcsolatos elgondolások kialakítása is.

2. A munkaerőmérlegek tartalma, készítésének főbb céljai

A munkaerőmérlegek egy-egy térség (ország, régió, megye, esetleg kistérség) munkavállalási korú népességének gazdasági aktivitási típusa szerinti szerkezetét foglalják össze. E definíciót a következőképpen kell értelmezni:

- A munkavállalási kornak legalább kétféle értelmezését kell adni. Az első a 15 éven felülieknek a nyugdíjképeség koráig tartó szakaszát. Ez 2001-ben a férfiaknál a 15–61., a nőknél a 15–57. évet jelenti, míg 2005-ben a férfiaknál marad a 15–61. év, de a nőknél az 1997-es nyugdíjtörvény értelmében kiterjed a 15–59 évesekre. A másik értelmezés az uniós standardhoz alkalmazkodva a 15–64 éves népességet öleli fel. Nem akarunk azonnal értelmezési vitába bonyolódni, de látni kell, hogy a 15–19 évesek foglalkoztatása egyre kisebb mértékű, 10% alatti hazánkban (érdekes módon az EU-15-ben meghaladja a 10%-ot), aminek további süllnyedése várható a 18 éves korig tartó tankötelezettséggel. Ugyanakkor – különböző társadalmi okok miatt – a 65, de esetenként a 75 éven felüliek foglalkoztatása bővülni fog.
- A gazdasági aktivitás típusai a gazdaságilag aktívakon túl kiterjednek a nappali tagozatos tanulóakra, a különböző jellegű saját jogú nyugdíjasokra, az ugyancsak különféle gyermeknevelési támogatásban részesülőkre, valamint az eltartottakra. E meghatározás mögött számos árnyalat jelenik meg, amelyekre a módszerrel összefüggésben térünk vissza.

Mielőtt a területi munkaerőmérlegek céljait röviden bemutatnánk, indokolt a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetet egybevetni az 1985–1990-es évek főbb jellemzőivel. A rendszerváltás előtti időszakot – 1988-ig – a krónikus munkaerőhiány jellemezte, nem volt munkanélküliség (jogilag sem, de lényegében ténylegesen sem), sőt a munkavállalást kényszerítő jogszabály volt érvényben, amit KMK-nak (közveszélyes munkakerülésnek) neveztek. E helyzetet a valós gazdasági folyamatok mellett a politikai szándékok nagyban

determinálták. További fontos momentum volt a munkahelyek nagyfokú biztonsága, amelyben ugyancsak szerepet játszottak gazdasági tényezőkön kívüli politikai hatások. A munkahelyek stabilitását olyan gazdasági tények is lehetővé tették, mint a nagyvállalatok foglalkoztatásban betöltött meghatározó szerepe, amely vállalatok stabilitását az államilag is szabályozott külső piacok (KGST) mellett a hazai hiánygazdaság is „szavatolta”. Ezen idilli állapotot módosította ugyan az 1980-as évtizedben a kisvállalkozások felkarolása, ami kissé oldotta a túlcentralizált gazdaságot. Sőt az állam eladósodottságával együtt járó gazdasági recesszió miatt szembe kellett nézni a munkanélküliséggel is, amelynek előszeleként 1988-ban megszűnt a KMK intézménye. Ennek ellenére – talán az 1980-as évtized utolsó két évétől eltekintve – a munkaerőhiány volt a meghatározó, ennek megfelelően *a mérlegek fő funkciója a munkaerő-tartalékok feltárása volt.*

1990-től gyökeres fordulat következett be, a recesszió már nem az eladósodottság miatti kényszerű visszafogásból, hanem a hagyományos piacok leépüléséből származott. Ez összekapcsolódott a korábbi nagyipar jelentős mértékű összeomlásával, s történelmileg nagyon rövid időn belül másfélmillió biztonságos, főként nagyüzemi (ipari, építőipari, mezőgazdasági) munkahely szűnt meg. Ennek következtében ugrásszerűen nőtt a munkanélküliség (1993 elején 700 ezer főt meghaladó mértékben érte el a maximumot), s ezzel egyidejűleg a munkaerőpiacról jelentős létszámban vontak ki munkaerő-kínálatot előrehozott nyugdíjba vonulással és a gyermeknevelési támogatások körének kiszélesítésével. A munkaerő-kínálat mérséklését szolgálta a nappali tagozatos tanulás lehetőségének kiszélesítése, így a tanulók (mindenekelőtt a felsőfokú intézmények hallgatói) számának gyors ütemű gyarapodása is. 1997 óta ugyan megkezdődött a munkaerőpiac konszolidációja is, négy évvel követve a gazdasági recesszióból való kilábalást. A bővülő foglalkoztatás azonban már messze nem a régi struktúrában alakult ki. Egyrészt 1990-től kezdve (egy-két évvel korábban is, csak szórványosan) új munkaadói kör jelent meg: a külföldi tulajdonú vállalkozások. A privatizáció szélesebb körűvé válása alapján változtatta meg a gazdaság tulajdoni szerkezetét, hiszen a magántulajdon vált meghatározóvá. A foglalkoztatottak száma azonban még ma is lényegesen elmarad az 1990-es szinttől, s a munkahelyek biztonsága is jelentős mértékben csökkent, amit tartós jelenségnek kell tekinteni az elkövetkezendő időszakban is. Mindezen radikális változások, valamint az utóbbi időszakban gyakoribbá váló sztrájkok ellenére a mai helyzetet inkább a munkaerő-piaci béke, semmint az állandó konfliktus jellemzi. E békének azonban tetemes társadalmi és közkiadás volt az ára. Még ma is 400 ezer álláskereső „eltartásáról”, részükre nyújtandó szolgáltatásokról kell gondoskodni. Jelentős mértékben nőtt a munkavállalási korú nyugdíjasok száma, s a csökkenő gyermekszámhoz viszonyítva – relatíve – nagyobb létszám veszi igénybe a gyermeknevelési támogatásokat. Az újrainduló mérlegszámítások már ebbe a feltételrendszerbe épültek, ezért az alapvető cél is módosult. *Ma nem a munkaerő-tartalékok feltárása, hanem a munkaerő-piaci béke fenntartása, s ezzel párhuzamosan a foglalkoztatás folyamatos bővülése lehetőségének vizsgálata áll a középpontban.*

A munkaerő-piaci béke fennmaradásának többféle feltétele van. Ennek középpontjában az uniós „követelményeknek” megfelelő, a 15–64 évesekre vonatkozó 70%-os foglalkozási ráta elérése áll. Feltételezésünk szerint ez a követelmény abból indul ki, hogy ennél a mértéknél elegendő létszámú közterhet viselő munkavállaló dolgozik, a gazdasági növekedés érdekében elegendő létszámú munkaerő áll rendelkezésre.

zésre. A 70%-os foglalkozási ráta mellett a munkanélküliségi ráta elviselhető mértékű, legfeljebb „frikciós” jellegű. Ezen körülmények (azaz a 70%-os foglalkoztatási ráta, frikciós munkanélküliség) fennállása esetén az egyének megélhetésének pénzügyi anyagi háttere biztosítható. A munkaerő-piaci békének számos további és fontos feltétele van, azonban témánk szempontjából ezek kiemelését tartottuk a legfontosabbnak. Ennek megfelelően a munkaerőmérleg kidolgozásának célját tovább kell bővítenünk, pontosítanunk. *Olyan mérleget kell készíteni, amelynek segítségével viszonylagos pontossággal bemutatható egy térségben élő népesség megélhetési módja, a jövedelmek nagysága és szerkezete.* Ez nem jelenti azt, hogy a mérlegben meg kell jelennie az egyes gazdasági aktivitási típusokhoz tartozó jövedelemtömegnek és ez utóbbi eloszlásának, mindössze az a követelmény, hogy a gazdasági aktivitási típusok mögötti alcsoportok egyértelműen azonosíthatók legyenek. Ennek birtokában a nyilvántartott jövedelmek is megjeleníthetők, aminek segítségével az egy-egy térségben élők szociális helyzete elemezhető, értékelhető (ez mélyebb információ, mint az egyébként regionálisan és közismerten alkalmazott, egy főre jutó adóköteles jövedelem nagysága).

A munkaerőpiac karakterének megváltozása (tehát az a tény, hogy néhány térségtől eltérően a munkaerőhiányt felváltotta a túlkínálat) a munkaerőmérleg kidolgozásának céljára is kihatott. *Ezt az eszközt tulajdonképpen nem az újabb és újabb munkaerőforrások „felkutatására”, hanem arra kell használni, hogy a potenciális befektetőket tájékoztatni lehessen az adott térség munkavállalási korú népességének iskolázottságáról, gazdasági aktivitásáról, jövedelmi, ezen belül kereseti viszonyairól.* Ebből a szempontból fontos tényező, hogy a jelenleg nem foglalkoztatottaknak milyen mértékű és jellegű munkatapasztalatuk van, s mindez miként kapcsolódik iskolázottságukhoz. Ezzel egyidejűleg vizsgálendő az adott térségben tanulók szerkezete is annak érdekében, hogy miként alakul a közeljövőben megjelenő ifjúsági forrás szerkezete.

3. A munkaerőmérleg főbb módszertani jellemzői

A munkaerőmérleggel összefüggő munkálatok kiinduló kérdése, hogy milyen kategóriákat alkalmazunk, s e kategóriákhoz tartozó létszámok milyen statisztikai bázis alapján határozhatók meg, illetve az előrejelzéshez milyen feltételek állnak rendelkezésre. Előbb összefoglaljuk az alkalmazott kategóriákkal összefüggő megfontolásainkat. Ezt követően e kategóriák „statisztikai” meghatározásának módját mutatjuk be. Végül az előrejelzések feltételrendszerét interpretáljuk.

A munkaerőmérlegek főbb kategóriái a következők voltak:

- Minden gazdasági aktivitási kategóriához tartozó létszámot nemenként, korcsoportonként és iskolai végzettségi szintenként számoltunk ki, adtunk meg.
- A kiindulópont a népesség száma, ami alatt a statisztikai létszámot kell érteni. Ennek alapja a tízévenkénti népszámlálás, amelynek évenkénti továbbvezetése a születés, a halálozás és a migrációs egyenleg alapján történik.

- A *foglalkoztatottak* számát a MEF szerinti felfogásban, definíció szerint kezeltük, de miután a népesség egészét vettük figyelembe, ezért az intézményben élők aktivitásával külön is kellett számolnunk. Ez a megközelítés gyökeresen eltért az 1990-ig alkalmazott módszertől, amikor az aktív keresők jelentették a kiindulási alapot. Az aktív keresők körébe nem tartoztak bele azok, akik nyugdíj, nappali tagozaton való tanulás, illetve gyermeknevelési támogatás mellett dolgoztak. Úgy véljük, hogy az egyének a gazdasági aktivitás szerinti típusba való besorolása szempontjából lényegesen meghatározóbb a foglalkoztatott fogalma. Más kérdés, hogy a foglalkoztatottakon belül külön is megjelenítendőnek tartjuk azokat, akik valamilyen államilag garantált juttatás mellett folytatnak kereső tevékenységet. Az ILO definíciója szerint az számít foglalkoztatottnak, aki a megkérdezés előtti héten legalább egy órán keresztül jövedelmet eredményező munkát végzett. Ez a munka lehetett önfoglalkoztató jellegű, illetve magánháztartásnak, intézménynek (gazdasági vállalkozásnak, költségvetési intézménynek) végzett tevékenység szerződéssel vagy anélkül. Azt is foglalkoztatottnak kell tekinteni, aki átmeneti jellegű okok (például táppénz) miatt ugyan nem dolgozott a megkérdezés előtti héten, de jogállása, tartós munkaviszonya van, s az átmeneti kiválás nem haladta meg a három hónapot. Van néhány speciális munkavégzési forma, ami után jár „fizetés”, de nem tekinthető munkaviszonynak. Ilyen például az ápolási díj, a nevelőszülői díj, a szociális gondozói díj, amit elvileg akár foglalkoztatásnak is lehetne tekinteni.
- *Álláskeresők, munkanélküliek* esetében megkülönböztettük a pénzügyi támogatásban részesülőket (ahol elkülönítettük a járadékosokat a segélyezettektől). A pénzügyi támogatásban részesülők kiemelését az indokolta, hogy – elvileg – társadalmi probléma szempontjából lényeges különbség van-e három kategória között. Ez egyben azt is jelentette, hogy a regisztrált álláskeresőket tekintettük kiindulási alapnak. Ez a módszer megfelelt ugyan a KSH által kidolgozott munkaerőmérlegek során követett eljárásnak, de a szó klasszikus értelmében nem lehetett e réteget teljes körűen ILO szerinti munkanélkülinek, így gazdaságilag inaktívnak tekinteni. Véleményünk szerint is a MEF alapján számolt munkanélküliség lenne a perdöntő a gazdasági aktivitás szempontjából. Ugyanakkor azt is figyelembe kellett vennünk, hogy a népszámlálás, illetve a mikrocenzus – amely az ILO kritériumok alapján vizsgálta a munkanélküliséget – a regisztrált álláskeresőknél nagyobb létszámot eredményezett. Valószínűleg az lenne a legjobb megoldás, ha a munkaügyi szervezet az álláskeresőket nyilván tudná tartani az ILO kritériumok szerint is. Erre vannak előjelek, előremutató módszerek (például a támogatott oktatásban résztvevőkkel kötött szerződéses megállapodások), de ma senki sem állíthatja, hogy a jelenlegi nyilvántartás alapján megkülönböztethető lenne a gazdaságilag aktív és nem aktív álláskereső.
- Az *inaktív keresőknek két nagy csoportja* különböztethető meg: a *nyugdíjasok*, valamint a *gyermeknevelési támogatásban részesülők*. A *nyugdíjasokat* három kategóriába osztottuk: *saját jogú öregségi* (korhatár alatti és feletti), *rokkantsági* (korhatár alatti és feletti) nyugdíjban, valamint *rendszeres szociális járadékban* részesülő. Nem vettük figyelembe az árvasági és özvegyi ellátást, mert az ezekre jogosultak a népszámlálás definíciója szerint inaktív keresőknek számítanak ugyan,

de e kategória foglalkoztatáspolitikai szempontból nem értékelhető, a gazdasági aktivitást nem befolyásoló tényező. Való igaz, hogy e jövedelemmel rendelkezők nem tekinthetők tisztán eltartottaknak, hiszen pénzbeli állami juttatásban részesülnek, de ennek nincs hatása az egyének a munkaerőpiachoz való viszonyára. A *gyermeknevelési támogatásban részesülőket* – annak ellenére, hogy három ellátási forma létezik – két csoportba soroltuk: *gyedésekre, valamint gyesesekre (GYET-ben részesülőkre)*. Az egyszerűsítésre adatbeszerzési probléma miatt került sor. Van még egy kategória, amelynek általunk történt kezelése vitatható lehet: ez a saját vagyonkból élők csoportja. Mi az eltartottak közé soroltuk e kategóriát, míg a statisztika az inaktív keresők közé teszi. Annak ellenére, hogy a formális logika a statisztikai besorolás mellett szól, néhány ellenérvet felsorolunk. Ismét a munkaerő-piaci magatartásra ható tényezőkből indulunk ki. Az a körülmény, hogy egyes embereknek olyan vagyonuk (ingatlanuk, tőzsdei és tőzsdén kívüli részvényük) van, amelynek hozadékból (kényelmesen) meg tudnak élni, gazdasági aktivitásukat nem kell hogy szükségszerűen befolyásolja. Az is igaz, hogy állatlanságuk ellenére – különösen akkor, ha még álláskeresőnek sem jelentkeznek (ad absurdum: elég zsenánt, ha valaki sokmilliós gépkocsival jár a munkaügyi szervezetbe segélyért, járadékért) – nincs érdemi szociális problémájuk, nem szorulnak semmiféle segélyre. Viszont e réteg kimutathatósága problematikus. Az önbevallás takarhat egy szerény összegű bérleti díjat, amely esetleg a minimálbért sem éri el. Elvileg hatósági adatból is kimutatható lenne ez a kör (bérleti díj bevétele külön soron szerepel az SZJA bevallásban, sőt az osztalékjövedelmek is megtalálhatók ugyanitt). Viszont az is közismert, hogy a bérleti díjak bevallásáért nem tolonganak az adózók, az osztalékjövedelem mögött komoly munkavégzés is lehet. Mindezen körülményre való tekintettel arra a következtetésre jutottunk, hogy az államtól szerzett, a munkaerőpiachoz való viszonyt jelentősebb mértékben befolyásoló jövedelműeket tekintjük inaktív keresőknek.

- *Nappali tagozaton tanulók*, akiket kiemeltünk az eltartottak köréből, amely fogalomhoz nem indokolt további magyarázat, különben is hagyományos elemét alkotják a munkaerőmérlegnek.
- *A kettős státusú foglalkoztatottak körébe* azok tartoznak, akik nappali tagozatú tanulmányaik, nyugdíjuk, gyermeknevelési támogatásuk mellett munkát végeznek. Mindhárom kategóriát külön-külön jelenítettük meg a mérlegben, amely eljárásnak a számbavételi lehetőségek eltérő volta adja a magyarázatát. Ezt a megoldást a KSH is alkalmazza, maga a fogalom nem szorul érdemi magyarázatra.
- *Az eltartottak számának meghatározása* maradékelven történik, s azok tartoznak ebbe a kategóriába, akik gazdaságilag nem aktívak, nem inaktív keresők, illetve nem tanulnak nappali tagozaton. Létszámuk kiszámítása úgy történik, hogy a népességszámból kivonjuk a gazdaságilag aktívakat, az inaktív keresőket, valamint a nappali tagozaton tanulókat, s ehhez hozzáadjuk a kettős státusú foglalkoztatottak számát. Az eltartottak jelentős része saját jövedelemmel rendelkezik, aminek forrásai lehetnek: özvegyi nyugdíj, árvaellátás, szociális segély, családi pótlék, s hasonló állami, önkormányzati juttatás, támogatás. Ezenkívül az eltartottak egy része valamely intézményben élhet, részben büntett, részben egészségügyi, illetve szociális rászorultság miatt. Ugyanakkor jelentős létszámot kép-

viselnek a család által eltartott személyek is, akiknek családi háttere rendkívül differenciált lehet. Az egy-egy területen élők szociális problémáinak feltárása során szükséges az eltartottság különböző jellegeit is bemutatni, mert önmagában az eltartottság ténye, annak mértéke nem tekinthető perdöntőnek. Ugyanakkor az eddigi tapasztalatok azt igazolják, hogy az együttes munkanélküliségi és eltartottsági ráta magas szintje az elmaradott térségek jellemzője. Ennek ellenére e fogalom differenciált megjelenítése, értékelése fontos kritérium lesz a későbbi munkálatok során a reális helyzetkép kialakításában.

A munkaerőmérlegek kidolgozásakor mindig többféle információt kellett felhasználni. Például az aktív keresők számát minimálisan négy adatbázisra kellett helyezni, hiszen a legnagyobb tömegű foglalkoztatást a KSH által gyűjtött intézményi foglalkoztatás adta. Ezt kellett kiegészíteni olyan hatósági adatokkal, amelyek az egy-négy fős, illetve önálló kisvállalkozások, kisvállalkozók létszámára, a csak kiegészítő jellegű mezőgazdasági munkát végzőkre és a bedolgozó családtagokra vonatkoztak.

A helyzet mára lényegesen bonyolultabbá vált, aminek legekleatásabb jellemzője az, hogy a foglalkoztatottak számának meghatározása is bizonytalanná vált. Csak néhány momentumot emelünk ki a statisztikai mérés gondjaiból. A népszámlálás és a mikrocenzus eltérően mérte a MEF-hez képest a 2001–2005 közötti időszak változását. Az előbbi 170 ezer fős, a másik 10-20 ezer fős növekedést mért. Ugyanez a helyzet az intézményi és a MEF szerinti foglalkoztatás tekintetében, ahol az előbbi 80 ezer fős növekedést jelzett a 2001–2005 közötti időszakra. Ennél lényegesen élesebben jelentkezett az eltérés a nyugdíj melletti foglalkoztatást illetően. A MEF 120 ezer fő körüli mértéke az e kategóriába tartozók létszámát (amelynél feltétlenül figyelembe kell venni az eleve kis létszámból fakadó magasabb hibahatárokat), míg 2001-ben az APEH 362 ezer főnyi kereső, munkaviszonnyal rendelkező nyugdíjast talált, ami átlagos állományi létszámban 280 ezer főnek felelt meg. Mindezen jelzéseket összegezve ki kellett alakítani egy elfogadható megoldást arra, hogy a foglalkoztatottak számát – sokféle megközelítésben – egy szerintünk reálisabb szinten határozzuk meg. Nem állítjuk, hogy a következőkben bemutatott módszerünk „minden világok legjobbját” eredményezte, de azt feltétlenül, hogy a globális foglalkoztatás nagyságát reálisabban közelíti annál, mint ha csak a MEF által adott lehetőségekkel élnénk.

Az általunk követett módszertan a foglalkoztatottak számának meghatározásától eltekintve megegyezik a KSH mérlegszámitások keretében alkalmazott megközelítésekkel. Ennek lényege, hogy a foglalkoztatás meghatározásának kiinduló bázisa a MEF, a többié (például álláskeresők, inaktív keresők) hatósági (adminisztratív) alapú. A foglalkoztatásban a MEF alkalmazása újabb módszertani probléma elé állította az elemzőket, mert a MEF adata átlagos állományi létszámot jelent, szemben a mérleggel, ami időpontit igényel. Ezt a KSH úgy hidalta át (és így mi is ezt tettük), hogy a 2001. január 1-jei létszámot oly módon képezte, hogy a 2000. második félévi és a 2001. első félévi adat átlagát tekintette időponti létszámnak. E módszer előnye, hogy így kiküszöbölhető volt a szezonális torzító jellege, így az időponti létszám lényegében egy éves szintű jellemzőt szimbolizált.

Visszatérve a foglalkoztatottak számának meghatározására, nem áll szándékunkban alkalmazott módszerünk tételes leírása, mindössze – az egyébként fontos részleteket mellőzve – a főbb momentumokat foglaljuk össze.

- 2001-ben a MEF közel 120 ezer nyugdíj melletti munkavállalót mutatott ki. Közülük 91 ezer fő alkalmazott (amibe beleértettük a megbízási szerződéssel foglalkoztatottakat és a szellemi értékek alkotóit), s 28 ezer fő vállalkozó volt. E felméréssel szemben a nyugdíj melletti foglalkoztatás mértéke – csak a személyi jövedelemadó fizetők körében – ennél lényegesen nagyobb volt. 362 ezer nyugdíjasnak volt kereső munkaviszonya (alkalmazott, megbízással stb.), amit mi átlagos állományi létszámra (azaz MEF kategóriára) átszámítva 280 ezer fő foglalkoztatottnak tekintünk. Ha figyelembe vesszük, hogy a nyugdíjasok kevésbé kényszerülnek legális munkavállalásra, mert egészségbiztosításuk adott, valamint nincs szükségük munkaviszonyra a nyugdíj elnyerése érdekében, akkor életszerű, ha e regisztrált kört még 35 ezer fő feketén dolgozóval egészítjük ki. Így a nyugdíj melletti – nem vállalkozói jellegű – munkavégzés létszáma nem lehet kevesebb 315 ezernél.
- A nyugdíjas egyéni vállalkozók száma a működő vállalkozásokra vonatkozó hivatalos, hatósági adatok szerint 50 ezer fő, azaz 22 ezerrel nagyobb a MEF által kimutatottnál. A felsoroltakat összegezve arra a megállapításra jutottunk, hogy a nyugdíj melletti foglalkoztatás nagysága a MEF által mért 120 ezer fővel szemben legalább 365 ezer fő, azaz 245 ezer fővel nagyobb.
- A foglalkoztatás szintjét, elsősorban a nyugdíj mellett, növeli a mezőgazdasági kiegészítő munkát végzők száma, amit kiegészítő, új kategóriaként vettünk figyelembe, mert e réteg nem tartozik a mezőgazdasági foglalkoztatottak közé. E csoportba azokat soroltuk, akik legalább 90 nap/évnyi munkát vállaltak be a népszámlálás során. E réteg teljes létszáma a 15–64 évesek között 150 ezer fő, a 65–74 évesek között pedig 50 ezer, s közel felüket azért tekintettük foglalkoztatottnak, mert 80%-ukról az derült ki, hogy az Általános Mezőgazdasági Összeírás (ÁMÖ) szerint eleve piacra termel, vagy ott értékesíti saját felhasználáson felüli termékeit. Ennek megfelelően e két réteg pénzbeli jövedelemre tesz szert, így tevékenységük kimeríti az ILO definíció szerinti foglalkoztatás kritériumát. Mindezt összegezve, a foglalkoztatottak száma a kiegészítő mezőgazdasági munka révén 95 ezer fővel bővíthető.
- A MEF 26 ezer fő olyan foglalkoztatottat mutat ki, akik nappali tagozatos tanulás mellett folytatnak kereső tevékenységet. Az oktatásszociológiai vizsgálatok, a felsőfokú intézmények diák-érdekvédelmi szervezetei szerint a felsőfokon tanulóknak minimálisan fele viszonylag folyamatosan dolgozik. Tekintettel arra, hogy a 2000/2001-es tanévben a felsőfokú nappali tagozatos hallgatók száma 176 ezer fő volt, így 88 ezer fős tanuló-foglalkoztatott létszámmal lehet számolni. Ez 60 ezer fős növekményt jelent a statisztika 26 ezer főjéhez képest.
- A MEF kiinduló népességadata nem tartalmazza az ún. intézményben élők (kolégium, börtön, idősok otthona stb.) számát, és ezek foglalkoztatottságát sem. A 2001-es népszámlálás szerint 185 ezer fő (15–64 éves) volt az intézményben élők száma, akik közül 40 ezer fő volt foglalkoztatott. Ebből következik, hogy a 15–64 éves népességben belül a foglalkoztatottak száma 40 ezer fővel nagyobb, ami persze érdemben nem módosítja a foglalkozási rátát.
- 2001-ben a MEF 23 ezer fő külföldi állampolgár foglalkoztatását mutatta ki, ezzel szemben a népszámlálás szerint 40 ezer fő volt az e körből származó foglalkoztatottak száma. Ez 17 ezer fős többletet jelent.

Mindezt összegezve a foglalkoztatottak száma 2001-ben – véleményünk szerint – legalább 460 ezer fővel volt nagyobb annál, mint amennyit a MEF kimutatott, ami közel 62%-os foglalkozási rátának felel meg, amely megközelíti az EU-15 átlagát. Ehhez minden további magyarázat nélkül azt tesszük hozzá, hogy ezt a létszámot a foglalkoztatás minimális szintjének tekintjük, mert számos, a foglalkoztatás növelését alátámasztó tényezőt figyelmen kívül hagytunk.

A foglalkoztatottak számának levezetése egyben arra is jó apropó, hogy egyúttal röviden bemutassuk a mérlegszámítások „adatkezelési” technikáit.

- Korábban jeleztük, hogy eleve vegyes adatbázisokkal dolgoztunk. A foglalkoztatottak számítási alapját a MEF képezte, de az ettől való eltéréseket részben adminisztratív (hatósági), részben népszámlálási és egyéb (például szociológiai) vizsgálatokra építettük. Ugyanakkor a többi kategória esetében kifejezetten hatósági (adminisztratív) információkra alapoztunk.
- A vegyes adatbázis – bármennyire előnyös volt is egyes kategóriák megbízható létszámának meghatározása szempontjából – helyenként illeszkedési problémákat okozott részben a kor, részben az iskolai végzettség szempontjából. Egy példával világítjuk meg e témát. A nyugdíjasok száma egy-egy korcsoportban országosan is, egy-egy megyére vonatkozóan pedig kirívó élességgel meghaladta a népesség számát. Ezért ún. simító eljárással kellett kiigazítani az adatokat. Mielőtt bárki félreértené a leírtakat, jelezzük, hogy a nyugdíjasok elhalálozását a mai hatósági rendszer némi késéssel követi, s ez okozza egyes korcsoportokban az országos 1-2%-os túlsordulást. A területi inkonzisztenciák mögött olyan problémák húzódtak meg, hogy a nyugdíjasok egy része tartósan elköltözhet egy-egy családtaghoz, betegsége miatt lakásától távolabbi kórházban kezeltetheti magát. Ezekben az esetekben a nyugdíjfolyósítónál bejelenti a címváltozást anélkül, hogy – miután vissza akar térni eredeti lakhelyére – de jure megváltoztatná lakcímét. Nagyobb gondot okozott az a körülmény, hogy a hatósági adatok – az álláskeresőket kivéve – nem tartalmazzak iskolai végzettséget. Ezt úgy hidaltuk át, hogy a hatósági adatokat kombináltuk a népszámlálás, illetve a mikrocenzus iskolai végzettségre vonatkozó információival.

Végző soron megfelelő adatkezelési technikákkal valamennyi lényeges probléma orvosolható volt. Szerény véleményünk szerint nemzetgazdasági foglalkoztatáspolitikai koncepciók kidolgozása esetén is működőképes lehet a sokféle, egymást kontrolláló adatforrás kombinálásán alapuló helyzetkép-feltárás.

Végül az előrejelzésekkel összefüggő módszertani megfontolások, háttér-információk főbb elemei közül három témát foglalunk össze. Az első arról a szándékról szól, ami nem valósulhatott meg, de aktualitása változatlanul fennáll. Ez a hátrányos helyzetű rétegek (romák, fogyatékosok) foglalkoztatási helyzetének kiemelt vizsgálata. A második az előrejelzés két alapvető információjával, a népesség, illetve a népesség iskolázottságának változásával kapcsolatos „önkritikánk”. A harmadik az előrejelzések eredményeinek értelmezési tartományát, kezelési lehetőségeit tartalmazza.

A kutatás kezdetén abból indultunk ki, hogy van két olyan hátrányos helyzetű, gyorsan növekvő létszámú réteg, amelynek foglalkoztatási szintje nemcsak alacsony, hanem ennek bővítése – alacsony iskolai végzettségük, munkavégzésük korlátai, kialakult szokásrendszerük miatt – speciális megoldási módokat igényel. Ráadásul e rétegek

megyék közötti eloszlása egyenetlen, így az egyes térségek foglalkoztatásbővítési esélyei is különböznek, illetve megoldásuk speciális (kellően fel sem tárt) körülmények között mehet végbe. A kutatás kezdetén elkészültek a számítások, előrejelzések mindkét réteg népességének létszámára, iskolai végzettségi szerkezetére, gazdasági aktivitására, azok várható változására. Felvettük a kapcsolatot képviselői szervezeteikkel, de – talán a fogyatékos szervezetek kivételével – túlzottan nagy érdeklődést nem vívtunk ki. Miután a megoldási módok sem voltak világosak, ismertek számunkra, így – remélhetőleg átmenetileg – e kutatásban nem tudtunk érdemben előrelépni.

Prognózisainkat – mint a későbbiekben látható lesz – két fontos tényező, a népességszám és az iskolai végzettségi szerkezet változására építettük. Ebből a népesség számát akár fix pontként kezelhetjük, hiszen már a 2021-ben várható 15–64 éves népesség fiatal korosztálya is megszületett, s a mortalitási mutatókban nem várhatók radikális változások. Két gyorsabban változható tényező játszhat szerepet a népesség számában, illetve annak területi eloszlásában: a belső és a külső migráció. Belső migrációs elgondolásainkat egyeztetettük a megyei kollégákkal, s ha ennek alakulásában nem lehetünk is biztosak, annyi bizonyos, hogy egyetértésre jutottunk az érdekeltekkel, aminek oka az volt, hogy a múlt tényeit világosan dokumentáltuk, s a várható fejlemények felvázolása ennek fényében volt megítélhető.

A külső migrációs egyenleg előrevetítése ugyancsak a múlt átfogó, mély ismeretére épül. Az eddigi tények szerint évente 15 ezer fős migrációs nyereség reális. A kivándorlási hajlandóság szempontjából a jövőt illetően változatlan adottság a szabad utazás lehetősége, a felsőfokon tanulók aránya ugyancsak folyamatosan bővül 1990 óta, ráadásul a gazdasági sokkok nagy részén (rendszerváltás utáni recesszió, Bokros-csomag) túl vagyunk. A 2007-es stagnálás – ami a reálkereset csökkenésével járt együtt – hatásai feltehetően gyorsan eliminálódnak, s újabb negatív hatások már nem várhatók. Tehát nincsenek kényszerek a kivándorlás felgyorsulására. Ennek ellenére nem lehet kizárni a kivándorlás gyorsulását, amit azonban a bevándorlás növekedése is kompenzálhat.

Mindent egybevetve 2021-ig a demográfiai folyamatok determináltságát rendkívül erőteljesnek lehet tekinteni.

Lényegében ugyanez áll az iskolai végzettségi szerkezetre is. Bár még nem sikerült az oktatási modell segítségével elkészíteni a népesség iskolai végzettségi szerkezetének dinamikus előrejelzését, várakozásunk szerint előzetes becsléseinkhez képest az új számítás iskolázottabb népességet, magasabb diplomás arányt fog eredményezni. Ennek megfelelően az iskolázottsági szinttel összefüggő változások (például a foglalkoztatottak száma) inkább a lehetséges minimumot jelenti a mostani mérleg-prognózisokban.

A megyei munkaerőmérlegek előrejelzései három variációban készültek.

Az első, az ún. 0 variáns abból indul ki, hogy miként változna a térségek munkaerő-piaci jellege, ha változatlanok maradnak a 2001-es nemenkénti, korcsoportonkénti és iskolai végzettségenkénti foglalkozási, álláskeresői stb. ráták, s a népesség száma demográfiai és iskolai végzettségenkénti szerkezetének függvényében változik a gazdasági aktivitási típusok szerinti összetétel.

A második variánst ún. társadalmi változatnak neveztük el. Ennek két jellegzetessége, ismérve van. Az első az, hogy miközben a felsőfokú végzettségűek foglalkozási, gazda-

sági aktivitási rátáit változatlanok hagytuk az elkövetkezendő, 2021-ig tartó időszakra, addig az alacsonyabb iskolai végzettségűek rátáit folyamatosan közelítettük a felsőfokúak rátáihoz. Ez azt jelentette, hogy az első öt évben (2006–2011 között) a különbség 15%, az azt követő ötéves időszakban az így kialakult differencia 20%, végül a következő időszakban a még mindig fennálló különbséget további 15%-kal mérsékeltek. A számok nyelvére lefordítva ez azt jelentette, hogy míg a nyolc osztályt végzett 15–64 éves férfiaknál a foglalkozási aktivitás a diplomásokénak 51%-a volt, addig 2021-re ezt 72%-ra közelítette meg. E módszer egyszerűsége mellett kielégítette azt a követelményt, hogy a hátrányos helyzetű rétegek foglalkozási rátája is emelkedjen (ezt külön is ki lehet számítani a speciális munkahelyszám növekedési igényével), s az elmaradott térségekben is előrelépés történjen e téren. Szakmailag az támasztotta alá ezt a megoldást, hogy nemzetközi összehasonlításban az alacsony iskolázottságúak foglalkozási rátái Magyarországon kirívóan alacsonyak, e helyzeten indokolt lenne változtatni. Az már egy másik kérdés, hogy ki kellene dolgozni az alacsony iskolázottságúak növekvő foglalkoztatásának megvalósulási módjait, eszközeit. A társadalmi változatú előrejelzés másik jellegzetessége az, hogy a tényleges nyugdíjba lépés átlagéletkorát a prognózis időszakában folyamatosan, kismértékben növeltük. Ez megvalósulhat a nyugdíjkorhatár emelésével, a korai nyugdíjba vonulás szankcionálásával és e két módszer kombinálásával. E feltételezést az indokolta, hogy jelenleg is folyamatban van a nyugdíjrendszer felülvizsgálata, aminek menetét, a szóban forgó megoldásokat e tanulmány egyik szerzője jól ismeri, s amely változtatások szükségességét mindketten indokoltnak tartjuk.

A harmadik variánst keresletorientáltak neveztük el, de gyakorlatilag a második variáns, és a HEF OP kutatás keretében végzett regionális számításokat is tartalmazó keresleti előrejelzések kombinációja. Ez a variáció úgy készült, hogy átvettük a második variánsból az inaktív keresők számára, szerkezetére vonatkozó előrejelzéseket. A foglalkoztatottak összlétszáma megegyezett az átvett keresleti számítások eredményével (ami 100 ezer fővel volt alacsonyabb a társadalmi prognózis számításaihoz viszonyítva). Ezt követően e különbséget két réteg között „osztottuk szét”, az álláskeresők, a nyugdíj mellett foglalkoztatottak között, amiből automatikusan következett az eltartottak létszáma (annak növekedése). Mindezek alapján kijelenthető, hogy az alkalmazott variációk alapvetően munkaerő-kínálati jellegűek. Ebből két variáció tisztán kínálati típusú, a harmadik pedig vegyes jellegű, amiben domináns elem a kínálati számítás eredménye. A prognózis kínálati jellegéből adódóan két következtetés, következmény fogalmazható meg:

- Az első – ha úgy tetszik – önkritikai jellegű: célszerűbb lett volna tisztán a munkaerő-kínálat várható mértékére koncentrálni. Ez ellen egyetlen tényező szólt: a kettős státusú foglalkoztatottak kezelésének nehézsége. Itt jegyezzük meg, hogy furcsa kifejezés lenne a kettős státusú gazdaságilag aktív, hiszen ebben benne foglaltatna az álláskeresői státus melletti munkavállalás is. Természetesen ezt a lehetőséget sem lehet kizárni, már csak azért sem, mert a felhasznált népszámlálási adatokból e kategória valós voltára számos jel utalt. A kínálati számításból kimaradt egy fontos elem: a munkaerő-kereslet kínálatot növelő/csökkentő hatása. Egyébként a tervezési folyamat központi jellegéből fakadóan ennek figyelembevételére esély sem volt.
- A második e körülményből következik, aminek lényege, hogy e kínálatot, annak zömét (a jelenleginél nagyobb mértékét, azaz a csökkenő munkanélküliséggel

együtt járó helyzetet) mekkora mértékű munkahely-növekedéssel lehet elérni. E követelmény realizálása ugyancsak a megyei kollégák bevonását igényelte, hiszen a helyi adottságok ismerete szükséges az új munkahelyeknek a helyi kínálatához alkalmazkodó strukturális kialakításához.

4. A 2001-es helyzet főbb jellemzői

A jelenlegi helyzet értékelését a következő szempontok szerint végezzük:

- Egybevetjük a mérlegszámítások eredményeit a MEF által kimutatottal a foglalkozási (gazdasági) aktivitás tekintetében.
- Nemzetgazdasági szinten összefoglaljuk a munkaerőpiac gazdasági aktivitási státusok (típusok) szerinti szerkezetét, annak változását 2001 és 2005 között.
- Régióként bemutatjuk a munkaerőpiacok gazdasági aktivitási típusok szerinti összetételét.

A megyei mérlegszámítások egyik legfőbb tapasztalata, hogy a 15–64 éves népesség foglalkozási és gazdasági aktivitása lényegesen meghaladja a MEF által kimutatottat. Az 55,4%-os rátával (amikor a MEF szerinti foglalkoztatást a statisztikai létszámhoz viszonyítottuk) szemben 61,7%, míg a gazdaságilag aktívak esetében a 60,8%-kal (amikor a MEF szerinti foglalkoztatás nagyságához a regisztrált álláskeresőket adjuk hozzá) szemben 67%-os. A különbség legnagyobb része a nyugdíj melletti foglalkoztatás növekedésének tudható be, amit kiegészít a nappali tagozaton tanulók jelentősen megnövelt foglalkoztatása.

Számításaink szerint a mérlegben lényegesen kisebbek a foglalkoztatási rátákban az iskolai végzettségenkénti differenciák, mint a MEF által kimutatottban (1. táblázat).

1. táblázat

A 15–64 éves népesség iskolai végzettségenkénti foglalkozási aktivitása 2001-ben és 2005-ben

	2001		2005	
	Mérleg	MEF	Mérleg	MEF
Iskolai végzettség				
Alapfokú	41,5	28,9	41,1	28,0
Szakiskolai	73,5	71,7	72,1	68,7
Gimnáziumi	66,2	48,7	66,1	46,0
Szakközépiskolai	70,9	70,2	70,9	70,3
Felsőfokú	84,9	82,1	84,1	82,5
Összesen	61,7	56,0	63,1	56,9

**A 15–64 éves és a munkavállalási korú népesség összetétele
a gazdasági aktivitás szerint**

	Népesség	Foglalkoztatott	Álláskereső	Gazdaságilag aktív	Nyugdíjas	Gyermeknevelő	Inaktív kereső	Tanuló	Kettős státusú foglalkoztatott	Eltartott
Férfi										
15–61	100,0	70,0	6,3	76,3	13,1	0,2	13,3	10,0	6,3	6,6
15–64	100,0	68,5	6,1	74,6	16,4	0,1	16,5	9,6	7,1	6,4
Nő										
15–57	100,0	60,5	5,3	65,8	12,3	9,4	21,7	10,8	6,4	8,2
15–64	100,0	55,2	4,6	59,8	22,2	9,5	31,7	9,5	7,4	6,4
Összesen										
Aktív korú	100,0	65,4	5,8	71,2	12,7	4,7	17,4	10,4	6,3	7,4
15–64	100,0	61,7	5,4	67,1	19,3	4,3	23,6	9,5	7,3	7,1

A felsőfokú végzettségűek aktivitása mindkét számbavétel szerint a legmagasabb szintű, 82-85%-os, s e tekintetben alig van különbség a MEF és a mérleg között. A szakiskolai és a szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők foglalkozási rátája egyaránt 70% körüli, és a differenciák ebben az esetben is 4 százalékponton belül maradnak. Ugyanakkor az alapfokú és a gimnáziumi végzettségűek aktivitásában már tekintélyes mértékű eltérések találhatók, mindkét esetben a mérlegszámítások eredményei legalább 10 százalékpontos különbséget mutatnak, helyenként azonban 20% körüliek. Úgy véljük, s ezt nem önelégültségünk diktálja, hogy a mérlegszámítások realiztikusabb képet festenek a munkaerőpiacról. Még így is jelentős a különbség a foglalkozási rátában a szakképzett és a szakképzetlen munkaerő között. Még egy megállapítást indokolt tennünk az iskolai végzettségenkénti aktivitási rátákkal, pontosabban azok változásával kapcsolatban. Az elmúlt négy év tapasztalatai nem igazolják feltevéseinket, miszerint az alacsonyabb végzettségűek rátája közelíteni fogja a felsőfokú végzettségűekét; az adatok stagnálásra utalnak. Ez még akkor is igaz, ha jó okunk van kételkedni a mikrocenzus által jelzett iskolai végzettségi szerkezetben, a 2001-hez képest bekövetkezett változásokban. Viszont – legalább követelményszinten – indokolt jelezni ezt a társadalmi igényt.

Mielőtt a régiónkénti adatokat bemutatnánk, a kiindulási alapot a nemzetgazdasági szintű gazdasági aktivitási formák összetétele jelenti, de ebben az esetben a 15–64 éves népesség mellett a munkavállalási korú népesség szerkezetére is (lásd 2. táblázat) kitérünk.

Magyarországon az aktív korú népesség foglalkozási aktivitása – ha nem is jelentős mértékben, de – figyelemre méltóan meghaladja a 15–64 évesek gazdasági aktivitását. Országos szinten 65%-nál is nagyobb mértékű, szemben a 15–64 éveseknél

tapasztalható közel 62%-kal. Ez a jelenség megfigyelhető a férfiaknál (70% áll 68,5%-kal szemben) és a nőknél egyaránt (itt 60,5% a ráta az 55,2%-kal szemben). Ugyanakkor e szűkebb körben a munkanélküliségi ráta nagyobb, mint a 15–64 évesek egészében. Ebből a viszonylag egyszerű prezentációból is következik, hogy az unió uniformizált törekvése a globálisan meghatározott 70%-os foglalkozási rátával kapcsolatban már csak a tagországok eltérő nyugdíjaztatási törvényei miatt sem lehet követhető minden egyes tagország által. E követelmény megvalósíthatóságát hazánk esetében az is akadályozza, hogy a gyermeknevelésre adott kedvezmények – amelyek nemzetközi összehasonlításban ugyancsak ritkák, vagy egyedülállók – az aktív korú népesség közel 5%-át visszatartják a munkaerőpiacról. Igaz, ebben az esetben egyáltalán nem szavatolható az, hogy a gyermeknevelők a gyedeseken kívül (akiknek zöme korábban foglalkoztatott, de legalább bejelentett állással rendelkezett) helyet találnának maguknak a munkaerőpiacon.

A főbb arányok a következő képet mutatják:

- A 15–64 éves népesség foglalkozási rátája közel 62%, s ez a munkavállalási korúakra szűkítve meghaladja a 65%-ot. A nők mutatója elmarad a férfiakétól mindkét korosztályt tekintve, de a különbség mérsékeltebb a munkavállalási korúaknál, ugyanis a 15–64 éveseknél 13 százalékpontot meghaladó a differencia (68,5%-kal szemben 55% áll), míg a munkavállalási korúaknál ez csak 10 százalékpont (70, illetve 60%).
- A népesség egészét tekintve a munkanélküliek aránya a 15–64 évesek között meghaladja az 5%-ot (5,4%), a munkavállalási korúak körében pedig közel 6%. A nőknél kisebb a munkanélküliség mértéke, mint a férfiaknál (a 15–64 éveseknél 6,1%, a nőknél 4,6%).
- Mindezek eredményeképpen a gazdaságilag aktívak aránya a 15–64 évesek között 67%, míg a munkavállalási korúaknál 71%.
- Az inaktív keresők jelentős arányt képviselnek, akár a 15–64 éveseket, akár a munkavállalási korúakat nézzük. A 15–64 évesek közel egynegyede inaktív kereső, amin belül a meghatározó elem a nyugdíjasok (a teljes inaktív keresőlétszám meghaladja az 1,6 millió főt, míg a nyugdíjasoké 1345 ezer fő). A nőknél a kereső inaktívak aránya (32%) lényegesen nagyobb, mint a férfiaknál (16%). A munkavállalási korúakon belül is tekintélyes létszámot tesznek ki az inaktív keresők (1,1 millió főt, azaz 17%-ot is meghaladja), amin belül 800 ezer fő feletti a nyugdíjasok száma (ez önmagában véve 13% körüli értéket ad).
- A tanulók aránya 10% körüli (9,5%) értéket ad, bármelyik korosztály szerint vizsgáljuk a tényeket. A tanulók elemzésének érdekességét az adja meg, hogy a tanulási kor kitolódása 2001-ben hangsúlyosan megjelent. Nappali tagozatra – igaz, elenyésző számban – 35–39 évesek is járnak. A 15–19 évesek háromnegyede tanul, ez az arány a 20–24 évesek között 20% alá esik vissza. Nem jelentéktelen a 25–34 évesek közötti arány sem (1–1–2%), s 300 fő tanul a 35–39 évesek korcsoportjában is. A nők tanulási aktivitása minden korcsoportban – kismértékben – meghaladja a férfiakét.
- A kettős státusú foglalkoztatottak közel 7%-ot tesznek ki a 15–64 évesek körében, s alig van különbség a munkavállalási korúakkal szemben, ahol ez 6%.

A 15–64 éves népesség a gazdasági aktivitás főbb típusai és az egyes régiók szerint (%)

Terület	Népesség	Foglalkoztatott	Álláskereső	Gazdaságilag aktív	Nyugdíjas	Gyermeknevelő	Inaktív kereső	Tanuló	Kettős státusú foglalkoztatott	Eltartott
Budapest	100,0	67,3	1,7	69,0	16,9	3,6	20,5	9,4	9,3	10,4
Közép-Magyarország	100,0	65,8	2,1	67,9	17,8	4,2	22,0	9,1	8,1	9,2
Közép-Dunántúl	100,0	65,5	4,3	69,8	17,5	3,8	21,3	9,7	8,0	7,2
Nyugat-Dunántúl	100,0	68,9	3,3	72,2	15,3	3,5	18,8	9,5	7,9	7,5
Dél-Dunántúl	100,0	59,1	6,6	65,7	21,2	4,0	25,2	9,4	7,4	7,0
Észak-Magyarország	100,0	55,0	9,8	64,7	21,5	4,8	26,2	9,9	6,3	5,4
Észak-Alföld	100,0	55,1	8,7	63,8	22,0	5,2	27,2	10,1	6,9	5,7
Dél-Alföld	100,0	59,8	6,0	65,8	20,8	4,1	24,9	9,5	5,8	5,7
Nemzetgazdaság	100,0	61,7	5,4	67,0	19,3	4,3	23,6	9,5	7,3	7,1

- Az eltartottak aránya a 15–64 éves népesség egészét tekintve 7,1%, ami a tanulókon kívül mintegy félmillió főnek felel meg. A dolog természetéből, a hazai foglalkoztatási tradíciókból adódóan a nőknél az arány meghaladja a férfiakét, azonban feltűnő, hogy az eltartottak közel fele, 44% férfi. A munkavállalási korúak körében az eltartottak aránya valamivel nagyobb (7,4%), mert a nyugdíjasok aránya szinte 100%-os e rétegben. Különbösen is az eltartottak zöme a 25 éven aluli korosztályokba tartozik. Ebben megmutatkozik a pályakezdés nehézsége, valamint az is, hogy a fiatalok egy része továbbtanulásra készülve nem aktív a munkaerőpiacon.

A következőkben (a 3. táblázat segítségével) a gazdasági aktivitási szerkezetet regionálisan értékeljük, kizárólag a 15–64 évesekre.

Az országos szintű arányok regionális megjelenései sok tekintetben megfeleltek a várakozásoknak, azonban számos meglepetést is okoztak. A foglalkoztatási-gazdasági aktivitás régiók közötti különbségei megfeleltek előzetes elgondolásainknak, ugyanez mondható el az inaktív keresők arányait illetően. Ugyanakkor a tanulók és főként az eltartottak esetében már csődöt mondtak elképzeléseink. Mielőtt megkezdenénk a gazdasági aktivitási szerkezet érdemi értékelését, szükségesnek tartjuk jelezni, hogy a munkaerő-piaci fejlettség alapján három nagy csoportot különítettünk el a régiók tekintetében. Az elsőt a fejlett munkaerőpiaccal rendelkezők alkotják, ahová Közép-Magyarország, a Közép-, valamint a Nyugat-Dunántúl tartozik. A második csoportot közepesen fejlettnak lehet nevezni, s ezt a Dél-Dunántúl és a Dél-Alföld alkotja. A harmadik, fejletlen munkaerő-piacú csoportba Észak-Magyarország és az Észak-Alföld tartozik.

A főbb jellemzők a következőkben foglalhatók össze:

- A foglalkoztatottak arányait illetően a fejlett régiókban található a legmagasabb értékek (66–69% közöttiek). A fejlett régiókban legalább 5, helyenként 10 százalékpontnál is nagyobb a foglalkozási aktivitás a többi megyéhez viszonyítva.
- A gazdasági aktivitás nagyságában szerepet játszik az álláskeresők rátája, ami a fejlett régiókban lényegesen alacsonyabb a többi térséghez viszonyítva. Míg az álláskeresők népességen belüli aránya a fejlett régiókban 2–4% között mozog, addig ez a többi térségben 6–10%. A közepesen fejlett régiókban 6–7%-os, a fejletlenebben pedig 9–10%-os részarány tapasztalható. Mindezek következtében a gazdasági aktivitás szempontjából lényegesen kiegyenlítettebb képet kapunk. Szemben a foglalkozási ráták között mutatkozó 5–10 százalékpontos különbségekkel, a gazdasági aktivitásban a differenciák lecsökkennek 2–8 százalékpont-ra, ami ugyan szélesebb sávot, de kisebb távolságot jelent.
- Az inaktív keresőknek a 15–64 éves népességen belüli arányai – a várakozásoknak megfelelően – a nem fejlett régiókban magasabbak, mint a fejlett régiókban. A fejlett térségekben 19–22, a többiben 25–27%-ot adnak ezen arányok. Az inaktív keresők létszámában a nyugdíjasoknak van meghatározó szerepük. A fejlett térségekben ez az arány 15–17%, a többiben 21–22% körül mozog. A gyermeknevelési támogatást igénybe vevők esetében a fejlett régiók alacsonyabb arányokkal rendelkeznek (kivéve Közép-Magyarországot, ahol ez az arány 4,2%), a fejletlenebbekben 4–5,2% közötti a mozgás.
- A tanulók aránya országos átlagban 9,5%-ot jelent a 15–64 éves korosztályban. E tekintetben a legmagasabb tanulási arányt a fejletlen régiókban lehet találni (9,9 és 10,1%). Ebből a szempontból nem lehet automatikusan kijelenteni, hogy egy utolérési folyamat kezdetéről van szó. A választ alaposabb vizsgálat (tanulók iskolai és korszerkezete) után lehet megadni.
- A legváratlanabb eredmény az volt, hogy az eltartottak aránya – ami átlagosan 7,1% – a fejlett régiókban lényegesen magasabb (7,2–9,2%), mint a kevésbé fejlettebbeknél (5,4–7%). E helyzet külön pikantériája, hogy a két fejletlen régióban a legalacsonyabb az arány, azaz Észak-Magyarországon és az Alföld északi részén, 6% alatti értékekkel. Kiváltképpen váratlan volt a magas fővárosi arány, ami 2001-ben, a 15–64 éves népesség körében 10,4% volt. Ebben szerepet játszhat az a tény, hogy az eltartottak tekintélyes hányada 15–24 éves, akiknek egy része alkalmi munkát végez, de leginkább továbbtanulásra készül, vagy felnőttoktatásban vesz részt.
- Jelentős differenciák mutathatók ki a gazdasági aktivitási szerkezetben korcsoportonként is, amelyekből néhány fontosabb momentumot mutatunk be:
- A 15–19 évesek gazdasági aktivitását meghatározza az a körülmény, hogy közel háromnegyedük (74,3%) tanuló, akiknek minimális része dolgozik (népesség számára vetítve 3%-uk). Ilyen körülmények között kirívóan alacsony a foglalkozási ráta (közel 11%), a gazdasági aktivitás (12%). Érdekes, hogy ebben a korcsoportban megjelennek, igaz, minimális mértékben, a gyermeknevelési támogatásban részesülők (1%, a nőknél közel 3%), s a tanulókon kívüli eltartottak aránya 15%.

- A 20–24 évesek esetében már a foglalkoztatás képviseli a legnagyobb arányt (58%, férfiaknál 64%), ami a 6%-nyi álláskeresővel eléri a 64%-os gazdasági aktivitást (férfiaknál 71%). Még mindig jelentős arányt képviselnek a közel 20%-kal (18,5%) a tanulók (nőknél meghaladja a 20%-ot), s magas az eltartottak aránya is (17%, férfiaknál 18%). A gyermeknevelési támogatásban részesülők aránya már közel 8% (nőknél 15%), s már van ötezreléknyi nyugdíjas is.
- A 25–29 évesek gazdasági aktivitási típusonkénti szerkezetét teljességgel meghatározza a munkaerő-piaci jelenlét, mivel a foglalkozási ráta 72% (férfiaknál 83%), s a gazdasági aktivitás megközelíti a 80%-ot (férfiaknál 91%). A gyermeknevelési támogatásban részesülők aránya felszökik 14%-ra (nőknél közel 27%). Erősen csökken a tanulók aránya (2%-ra), valamint az eltartottaké is (6%-ra).
- Viszonylag homogén szerkezete miatt együtt lehet tárgyalni a 30–49 évesek korosztályát. A foglalkozási ráta 78% (férfiaknál 83%), a gazdaságilag aktívaké pedig 85% (a férfiaknál 90%). A gazdasági aktivitás szintje azért lehet viszonylag alacsony, mert már ebben a korosztályban is jelentős az inaktív keresők aránya (13%), amin belül a nyugdíjasok aránya meghatározó: 9%. E tekintetben nincs érdemi különbség a férfiak és a nők között, hiszen mindkét nem esetében 9%, illetve ahhoz közeli értéket vesz fel a nyugdíjasok aránya. Ugyanakkor a nőknél az inaktív keresők aránya meghaladja a férfiakét (9%-kal szemben a nőké 17%), s e differencia a gyermeknevelési támogatásban részesülők arányára vezethető vissza. Riasztó képet vetít előre az a tény, hogy mindkét nem esetében már a 45–49 éveseknél 16% körüli a nyugdíjasok aránya, s a népesség 10%-a a 40–44 évesek körében is nyugdíjban van. E tényekkel párhuzamosan 3 és 6%-ot tesz ki a kettős státusú foglalkoztatottak aránya, miközben az eltartottak aránya 5%-ra mérséklődött. Ez utóbbiak esetében komoly problémát lehet sejteni, mert a korcsoportok előrehaladásával ezek a ráták – érthetetlenül – kissé emelkedtek.
- Az 50–64 éves népesség gazdasági aktivitási szerkezetét a foglalkoztatás mellett a nyugdíjasok arányának fokozott emelkedése jellemzi. Az 50%-nál magasabb foglalkozási ráta mellett a nyugdíjasok aránya megközelíti a 60%-ot. Ez úgy volt lehetséges, hogy közben a kettős státusú foglalkoztatás aránya a népességen belül 17%-ra nőtt, s ezen belül az 50–54 évesek körében 10%, az idősebbeknél 20% feletti. Ez a tény mindkét nemnél létezik, a férfiaknál markánsabban (például a 60–64 éves férfiak harmada kettős státusú foglalkoztatott). Figyelemre méltó, hogy az 50–64 éves korosztály egészében az eltartottak aránya 2% alá süllyedt; ez az arány a nőknél lényegesen magasabb (5%).
- Meg kell említeni az *idősebb korosztályok* gazdasági aktivitás szerkezetének két fontos jellemzőjét. Az egyiknek szociálpolitikai jelentősége van, a másik érinti a foglalkoztatáspolitikát. Úgy gondoljuk, hogy ismert szociálpolitikai konfliktus az a tény, hogy a 65–74 évesek 10%-a, az ennél is idősebbek közel negyede nem rendelkezik nyugdíjjal, s ennek megfelelően 10, illetve 23%-uk eltartott. E jelenség döntő része a nőknél jelentkezik. Ennek jövőbeli mérséklődése várható, amit előrevetít, hogy a 60–64 éves nők 92%-a saját jogú nyugdíjjal rendelkezik. A foglalkoztatáspolitikai indítékú észrevétel szerint ma még a 65–74 évesek csekély része, 5%-a foglalkoztatott. Úgy gondoljuk, hogy az aktív öregedési

programok segítségével – amit megalapoz az idősebb emberek iskolai végzettségi szerkezetének átalakulása is – ez a marginális arány megnőhet.

- A jelenlegi helyzet értékelésekor indokolt bemutatni az egyes gazdasági aktivitási típusok belső szerkezetét régiók szerint, mert jellegzetes, az egyes térségek fejlettségével összefüggő különbségek tapasztalhatók.
- A *kettős státusú foglalkoztatottak* 15–64 éves népességhez viszonyított aránya átlagosan 7%, ami 6–9% között szóródik régióként. A fejlett régiókban magasabbak az arányok. A foglalkoztatottakon belüli arány átlaga 12%, amely 10–14% között mozog, s ugyancsak a fejlett régiókban találhatók a magasabb értékek. Az is állítható egyben, hogy a fejlett régiók kedvezőbb foglalkoztatási rátájára kedvezően hat a kettős státus létezése. E régiókban például „nyugodtabb szívvel” vonulhat nyugdíjba az egyén, nagyobb az esélye további munkajövedelem szerzésére. A kettős státusú foglalkoztatottak döntő hányada (80%-a) nyugdíjas, 18%-uk tanuló, 2%-uk gyermeknevelő. Ezen arányok régióként szinte egységesek.
- Az *álláskeresők* 15–64 éven belüli aránya átlagosan 5% feletti, ami 2–10% között, azaz széles sávban ingadozik. „Természetesen” a fejletlen régiókban lényegesen nagyobb az álláskeresők aránya. Az álláskeresők között pénzügyi ellátásban részesül az állomány mintegy 70%-a. Ez az arány viszonylag egyenletes (67–72% közötti sávban) a régiók között, de a járadékosok túlsúlya a fejlett, a segélyezettetek nagyobb aránya a nem fejlett régiókat jellemzi.
- A *nyugdíjasok* népességen belüli aránya átlagosan 19%, a fejlett régiókban ennél alacsonyabb (15–18%), a fejletlenebbekben pedig 21–22%. Ennél markánsabb különbségek láthatók nyugdíjtípusonként. Az öregségi nyugdíjasok nyugdíjasokon belüli aránya (átlag: 44%) a fejlett régiókban lényegesen magasabb (51–61%), mint a fejletlenebbekben (29–41%). Ugyanez látható, de fordított előjellel, a rokkantak aránya tekintetében, de az itteni eltérések (fejletteknél 32–42%, fejletlenebbeknél 41–46%) lényegesen kisebbek annál, ami a járadékosoknál tapasztalható. A járadékosok átlagos aránya a nyugdíjasok között 14%, miközben a fejlett régiókban ez 7–8% (fővárosban 4%), többiben 16–24%.
- A *gyermeknevelési támogatásban* részesülők globális, 15–64 éves népességen belüli aránya az országos 4% mellett viszonylag szűk sávban (3,5–4,3%) szóródik. Ez arra utal, hogy a szülő nők, illetve családjaik körében népszerű, elfogadott ez a támogatási forma. A régiók közötti különbségek a gyedések arányában érhetőek tetten. Az országos 21%-os gyedes arány mellett a fejlett régiókban 25–31%, a többiben 15–21% a gyedések aránya.
- A *nappali tagozaton tanulók* 15–64 éves népességen belüli aránya rendkívül szűk sávban mozog. Az országosan 9,5% mellett a magasabb arányok inkább a kevésbé fejlett régiókat jellemzik (9,1–10,1%), mint a fejletteket (9,1–9,7%). Külön vizsgálat témája lenne, hogy ezek az átlagok mennyiben jelentenek felzárkóztatást (például magasabb felsőfokú tanulási arányt), vagy a bukások miatti bennmaradásokat. Maga a jelenség, a magasabb tanulói arány, kedvező elmozdulást jelez.
- Az *eltartottak aránya* országos szinten 7%, de ebben az esetben a várakozásokkal ellentétben a fejlett régiókban magasabb (7,5–9,2%, a fővárosban 10% feletti), a többiben alacsonyabb arányok (5,4–7%) mutathatók ki. E tekintetben a megbízható értékeléshez még további, nagyon alapos elemzésre van szükség.

Mint ismertettük, az eltartottság mibenléte sokféle mutatóval jellemezhető. Ezek összerendezése még nemzetgazdasági szinten sem sikerült eddig, amiben szerepet játszik a hatósági (adminisztratív) adatok ismeretének hiánya, de még a népszámlálási adatokban rejlő lehetőségeket sem merítettük ki. Mindenesetre az a következtetés megkockáztatható, hogy a szociális ellátás egyértelműen kimutatható formáinak támogatásai – regionálisan nézve – jól irányzottak, azaz a fejletlenebb munkaerő-piaci térségekbe összpontosulnak.

5. A munkaerőpiacon várható jövőbeli folyamatokról

A prognózisok bemutatása két részből áll. Az elsőben azokat a feltételeket foglaljuk össze, amelyek leginkább befolyásolták az eredményeket: a demográfiai és az iskolai végzettségre vonatkozó előrejelzést. Ezt követően a prognózisok bemutatására kerül sor.

5.1 A feltételrendszeréről

A kiindulást az adja meg, hogy a 15–64 éves népesség 2001-dik évi 6960 ezer főjéről 2021-ig 6310 ezer főre, azaz mintegy 650 ezer fővel esik vissza. Ez a folyamat a vizsgált húsz év alatt egyenlőtlenül ment, illetve várhatóan egyenlőtlenül megy végbe. 2006-ig mindössze 25 ezer fős csökkenés történt. A következő öt évben a csökkenés mértéke 90 ezer főre nő, ugyanis a 2006-os 6930 ezer fős létszám 2011-re 6840 ezer főre csökken. Ezt egy közel 240 ezer fős visszaesés követi 2011 és 2016 között (6840 főről 6600 főre), s ez a folyamat 290 ezer fős visszaeséssel zárul 2021-ben. A 15–64 évesek számának fogyása jelentős mértékben meghaladja a teljes népességét. Míg 2006 és 2021 között a 15–64 éves népesség száma várhatóan mintegy 620 ezerrel, addig a teljes népességé 440 ezer fővel csökken. Már a közelmúlt óta előrelátható volt, hogy a foglalkoztatáspolitikai teljesen új, de kezelhető (megoldható) probléma előtt áll az ezredfordulót követő első húsz év folyamán. A megyei munkaerőmérlegre vonatkozó számítások – többek között – abban is segítséget nyújthatnak, hogy milyen módon célszerű igazodni e megváltozott helyzethez.

A népesség erőteljes területi átrendeződése nem várható az elkövetkezendő másfél évtizedben. Tizenhét megye népessége legfeljebb 0,2 százalékponttal változik a prognózis szerint, azaz népességszáma az országos változásokat követi. Mindössze egy megye létszámaránya nő – várhatóan – 2 százalékpontnál nagyobb mértékben, ez Pest megye. Ez két feltételezésre épül. Az első, hogy a fővárosi népesség egy része továbbra is kitelepül. A második, hogy a kedvező közép-magyarországi munkaerő-piaci lehetőségeket kihasználni szándékozó, távolabbi településeken élő munkavállalók ezt tekintik megfelelő lehetőségnek (olcsóbb életvitel és olcsóbb ingatlanok révén).

**A 15–64 éves népesség száma és megoszlása iskolai végzettség szerint
2006 és 2021 között (ezer fő, %)**

Év	0	Nyolc általános alatt	Nyolc általános	Szakiskola	Gimnázium	Szakközépiskola	Felsőfok	Összesen
2006	30,1	147,7	1916,5	1701,4	966,0	1193,1	977,6	6932,4
2011	31,3	137,7	1590,9	1702,9	1006,9	1263,8	1107,6	6841,1
2016	29,2	124,0	1210,9	1690,9	1026,7	1309,1	1213,2	6604,0
2021	25,9	111,0	876,0	1660,0	1032,5	1312,9	1291,0	6309,3
2006	0,4	2,1	27,6	24,5	13,9	17,2	14,1	100,0
2011	0,5	2,0	23,3	24,9	14,7	18,5	16,2	100,0
2016	0,4	1,9	18,3	25,6	15,5	19,8	18,4	100,0
2021	0,4	1,8	13,9	26,3	16,4	20,8	20,5	100,0

A fővárosi népesség aránya 1 százalékponttal csökken, aminek oka jórészt a Pest megyébe való kitelepülés. Ezenkívül Bács-Kiskun megye népessége is gyorsabban fogy, mint az országé, de ennek lényegesen kisebb súlya van, mint Pest megyének, s csak 0,3 százalékpontos a mérséklődés.

A kirajzolódó trendek világosan jelzik, hogy a ma alacsony foglalkoztatási arányú, legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező népesség száma és aránya jelentős mértékben fog csökkenni az elkövetkezendő másfél évtizedben. Érdemben alig emelkedik a legalább középfokon végzettek száma (3860 ezer főről 4 milliót alig meghaladóan), mert demográfiai okok miatt a szerkezet átalakulása mellett erre nincs lehetőség. Kiemelni a következőket indokolt:

- Míg 2006-hoz képest a *legfeljebb nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezők* száma 1 millió főnél is nagyobb mértékben (1080 ezer fő) esik vissza, addig a legalább középfokú végzettségűek növekedése alig haladja meg a félmillió főt (530 ezer). Ennek megfelelően a 2006-ban alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők 30%-os aránya alig éri el a 16%-ot 2021-ben.
- A kevésbé képzetteken belül a változás döntő része az *általános iskolai végzettségűeknél* következik be. Ennek oka, hogy az analfabéták és az általános iskolát sem végzettek aránya már 2006-ban a demográfiailag lehetséges minimumon állt.
- A *szakiskolát* végzettek száma a következő tizenöt évben mintegy 40 ezer fővel mérséklődik, de a népességen belüli aránya még így is 2 százalékponttal nő.
- A *gimnáziumi* érettségivel rendelkezők száma várhatóan kismértékben, mintegy 70 ezer fővel nő 2006 és 2021 között, viszont aránya jelentősebben gyarapodik: számításaink szerint 14%-ról jóval 16% fölé. E várható változás felemásan hat majd a foglalkoztatásra, hiszen a gimnáziumi végzettségűek foglalkozási rátája a legalacsonyabb a legalább középfokú végzettségűek körében. Ez csak a felszínen van így, hiszen a gimnáziumban végzettek körében meghatározó a nők

jelenléte, s ebben az esetben az alacsony foglalkozási rátát inkább ez a tény határozza meg.

- A *szakközépiskolai* végzettséggel rendelkezők aránya is jelentősen (3,5 százalékponttal) nőni fog, viszont a létszám „csak” 120 ezer fővel. Ez a változás egyértelműen a foglalkozási ráta növekedésének irányába hat.
- A legnagyobb mértékű változás a *felsőfokú végzettségűek* körében várható. A létszám gyarapodása meghaladhatja a 300 ezer főt, miközben arányuk 6,4 százalékponttal emelkedik. E látványos fejlődés ellenére 2021-ben a felsőfokú végzettségűek aránya alig haladja meg a 20%-ot. Miután mindeddig a diplomások foglalkozási aktivitása a legnagyobb valamennyi iskolai végzettség közül, így a növekmény – mechanikus előrevetítéssel – közel 250 ezer fővel gyarapíthatja a foglalkoztatottak számát. Ezt a várakozást kismértékben tomphíthatja az a körülmény, hogy a diplomások között egyre nagyobb a nők aránya. Külön kérdés a diplomások esetében, hogy ez a növekmény milyen munkaerő-piaci háttérben valósul meg. A GKI tanulmányában jelzett, szolgáltatásvezérelt munkaerőpiac bővíti a diplomások iránti igényeket. Ugyanakkor az is egyértelmű, hogy a szolgáltatások árbevételének döntő hányada belföldi piacra irányul, amin belül jelentős a központi költségvetés által finanszírozott rész. Jelenleg is a diplomások fele a költségvetés által közvetlen, illetve indirekten finanszírozott szférában talál munkahelyet magának. E torz aránynak minden bizonnyal változnia kell, de nagy kérdés, hogy a többi szektor felvevőképessége milyen mértékben tud változni.

Az előrejelzések főbb eredményeit az 5. táblázat tartalmazza, s mint korábban - jeleztük, három variációban számoltuk ki a prognózisokat. A főbb tanulságok a következők:

- A *gazdaságilag aktívak* száma a *nullváltozat* szerint – annak ellenére, hogy 2016-ig 330 ezer fővel csökken a 15–64 éves korú népesség száma – csak kismértékben, 50 ezer fővel mérséklődik. Viszont a gazdaságilag aktívak rátája 69%-ról 72%-ra emelkedik, ami – matematikailag – magában hordja a 70%-os foglalkozási ráta lehetőségét. A *keresleti változat* szerint a következő tíz évben hatvanfős kínálati bővülés is elképzelhető, ami a ráta 73%-ra emelkedésével járhat együtt. A *társadalmi változat* révén 125 ezer fős növekedés várható, 74%-os gazdaságaktivitási rátával. Mindezek arra utalnak, hogy a demográfiai hullámvölgy elindulásakor, az első tíz-tizenöt évben reális lehetőség nyílik a gazdasági növekedéshez szükséges foglalkoztatás kialakulására. Természetesen lényeges strukturális változások lesznek szükségesek egyrészt a foglalkoztatásban (a fekete- és szürkegazdaság, -foglalkoztatás visszaszorítására gondolunk), másrészt az inaktív keresőkkel, mindenekeelőtt a nyugdíjasokkal összefüggő társadalmi-politikai magatartásban.
- Az *inaktív keresők* aránya a 15–64 évesek között *mérséklődő tendenciát mutat*. A 2006. évi 22,7% helyett 2016-ban a társadalmi és a keresleti változat egyaránt 18%-ot ad, a változás tetemes, 5 százalékpontos csökkenés. Létszámuk 1,6 milliőről 1,2 millióra csökken, ami szintén egyfajta tisztulást jelent az aktív korú népesség aktivitási profiljában. Egyaránt csökken a nyugdíjasok és a gyermeknevelők száma és aránya. Figyeljünk arra, hogy a csökkenés „keresletvezérelt”:

**A 15–64 éves népesség szerkezetének változása 2001 és 2016 között
a gazdasági aktivitás főbb típusai szerint (ezer fő, %)**

Kategória	2006	2011			2016		
	Ténybecslés	Nullválto- zat	Társadalmi változat	Keresleti változat	Nullválto- zat	Társadalmi változat	Keresleti változat
	Létszámok (ezer fő)						
Foglalkoztatott	4 387,9	4 481,9	4 549,9	4 431,9	4 410,8	4 623,8	4 519,9
Álláskereső	396,7	349,1	344,8	398,7	323,4	285,5	323,2
Gazdaságilag aktív	4 784,6	4 831,0	4 894,7	4 830,6	4 734,2	4 909,3	4 843,1
Álláskereső ráta	8,3	7,2	7,0	8,3	6,8	5,8	6,7
Inaktív kereső	1 571,2	1 458,4	1 392,3	1 392,3	1 424,3	1 186,6	1 186,6
– Nyugdíjas	1 277,5	1 177,5	1 114,4	1 114,4	1 169,1	934,5	934,5
– Gyermeknevelő	293,7	280,9	277,8	277,8	255,2	252,1	252,1
Tanuló	735,4	638,1	698,8	698,8	564,0	619,4	619,4
Eltartott	431,1	425,8	449,1	477,3	388,5	441,3	468,7
Összesen	7 522,3	7 353,2	7 434,9	7 399,0	7 111,1	7 156,7	7 117,8
Kettős státusú foglalkoztatott	589,9	512,1	593,9	557,9	507,0	552,6	513,8
Mindösszesen	6 932,4	6 841,1	6 841,1	6 841,1	6 604,1	6 604,1	6 604,1
	Népességbeli arányok (%)						
Foglalkoztatott	63,3	65,5	66,5	64,8	66,8	70,0	68,4
Álláskereső	5,7	5,1	5,0	5,8	4,9	4,3	4,9
Gazdaságilag aktív	69,0	70,6	71,5	70,6	71,7	74,3	73,3
Inaktív kereső	22,7	21,3	20,4	20,4	21,6	18,0	18,0
– Nyugdíjas	18,4	17,2	16,3	16,3	17,7	14,2	14,2
– Gyermeknevelő	4,2	4,1	4,1	4,1	3,9	3,8	3,8
Tanuló	10,6	9,3	10,2	10,2	8,5	9,4	9,4
Eltartott	6,2	6,2	6,6	7,0	5,9	6,7	7,1
Összesen	108,5	107,5	108,7	108,2	107,7	108,4	107,8
Kettős státusú foglalkoztatott	8,5	7,5	8,7	8,2	7,7	8,4	7,8
Mindösszesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ezt a nullváltozat nem közvetíti, ahol a mai magatartást előrevetítve 250 ezer fővel több az inaktív kereső. Vagyis ha nem sikerül Magyarországot erős gazdaságfejlesztési pályán tartani, csökkenteni a foglalkoztatási különbségeket, kiterjeszteni az aktivitást az idősebb életkorok irányában, akkor negyedmillióval több embert kell majd közpénzből ellátni.

- A *tanulók* aránya 2006-ban országosan 10,6% (a 15–64 éves népességben), és a tendencia a múltbeli születésszámokat tompítva követő lassú csökkenés. A tanulók aránya az aktív korú népességben 2011-ben 10,2%, 2016-ban 9,4%. A nullváltozat 8,5%-a (2016-os előrebecslés) ebben az esetben arra mutat rá, hogy az iskolázottsági expanzió korántsem ért véget: még mindig a hosszabb ideig tartó iskoláztatás terjedése a fő tendencia. Itt figyelembe vettük azt a tényt, hogy az új oktatási törvény a tizenhét éves korig tartó tankötelezettséget írta elő. A tanulók létszáma viszont látványosabban csökken, mint az arányuk. 2006-ban a 15–64 évesek között (döntően persze a 15–24 évesek csoportjában) 735 ezer fő volt tanuló, ez 2011-ig megmarad a 700 ezres szinten, aztán öt év alatt látványosan 600 ezres szintre zuhan. Mindez természetesen összefüggésben van az 1990-es évek nagy születésszám-csökkenésével, és előrevetíti a „késhegyre menő küzdelem” folytatódását az oktatási intézményrendszerben.
- Az *eltartottak* 2006-ban a 15–64 évesek 6,2%-át tették ki. Az arányra a határozott növekedés jellemző, 2011-ben 6,6–7,0%, 2016-ban 6,7–7,1% várható a társadalmi, illetve a keresleti változatban. A nullváltozat viszont enyhe mérséklődést mutat. Mindez összefüggésben van a hipotézisekkel, miszerint a gazdaságilag nem aktívakon belül csökken a tanulók és az inaktív keresők aránya. Az aránynövekedés enyhe létszámnövekedéssel is párosul. 2006-ban 431 ezer fő tartozott az eltartottak közé, 2011-ben 450–480 ezer, 2016-ban 440–470 ezer fő várható. Érdekes, hogy a 2011-et követő időszakban az eltartottak aránya emelkedik, létszámuk viszont már csökken.
- *Hendikepesnek* nevezzük témánk szempontjából az álláskeresőket és az eltartottakat együtt. Arányuk 2006-ban a 15–64 évesek körében 11,9%, ami a társadalmi változatban csökken, a keresleti változatban először növekszik, majd csökken. 2016-ban a hendikepesek aránya a 15–64 évesek között 11–12%-os lehet. Létszámuk is ennek megfelelően változik, a jelenlegi 828 ezer főről 700–790 ezer főre mérséklődik 2016-ig.

A prognózisoknak a területi differenciálódásra gyakorolt hatását a foglalkoztatási rátáknak a társadalmi változat szerinti változásával mutatjuk be. Ennek legfőbb oka – mint a korábbi elemzésekből látható volt –, hogy végső soron a foglalkoztatási szint determinálja, de legalább jelentősen befolyásolja a többi gazdasági aktivitási típus arányát (az eredményeket a 6. táblázat tartalmazza).

A legnagyobb és a legkisebb rátájú régiók közötti különbségek folyamatosan mérséklődnek, ugyanis míg 2006-ban 14%-os, addig 2011-ben 13%-os, 2016-ban már csak 11%-os lehet a differencia. A korábban alacsony értékű (50% alatti) foglalkozási rátájú régiók száma 2016-ra teljes mértékben elfogyhat, azonban a megyei szintű foglalkozási rátákhoz képest az a különbség, hogy mindegyik régió nagyobb mértékben lépi át a kritikus értékű alsó küszöböt, mint az elmaradt foglalkozási rátájú megyék. *Mindez arra utal, hogy az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatását elősegítő programok, az ezek elő-*

A 15–54 éves népesség foglalkozási rátáinak változása 2005–2016 között megyénként, az átlagtól való eltéréssel

Megnevezés	Foglalkozási ráták			Átlagtól való eltérések		
	2006	2011	2016	2006	2011	2016
	Tény	Társadalmi változat	Társadalmi változat	Tény	Társadalmi változat	Társadalmi változat
Közép-Magyarország	69,8	72,5	75,2	6,5	6,0	5,2
Közép-Dunántúl	67,8	70,7	73,8	4,5	4,1	4,6
Nyugat-Dunántúl	69,1	71,6	74,3	5,8	5,1	5,3
Dél-Dunántúl	59,1	62,5	66,4	-4,2	-4,0	-2,9
Észak-Magyarország	56,1	59,9	64,0	-7,2	-6,6	-6,2
Észak-Alföld	55,8	59,6	63,9	-7,5	-6,9	-8,1
Dél-Alföld	59,3	62,8	67,0	-4,0	-3,7	-2,7
Ország összesen	63,3	66,5	70,0	0,0	0,0	0,0
Átlagos eltérés				9,0	7,8	6,6

készítésére vonatkozó koncepcionális munkák abban térülhetnek meg, hogy a jelenlegi adottságainkat jobban figyelembe vevő foglalkoztatáspolitikai révén mérsékelhetőek lesznek a területi különbségek is. E megállapítás – természetesen – nem szól az ellen, hogy javuljon a népesség iskolázottsági szintje. Különösen nem az ellen, hogy a képzés minőségét (szövegértés, megoldási készségek stb.) javítani kell. A két elgondolás egyébként nemcsak nem zárja ki egymást, hanem egymást erősítő folyamatokat indíthat el (erősíthet fel).

6. Összefoglalás

A mérlegmunkák összefoglalásaként – némi ismétléssel – a várható demográfiai, iskolázottsági helyzethez való alkalmazkodás módjait vesszük számba, mindezt a „tisztán közgazdasági értelemben vett” fenntartható növekedés szempontjából. A közgazdasági értelemben vett fenntartható növekedés fogalmán azt kell érteni, hogy lesz-e – közszolgáltatások finanszírozásához – elegendő létszámú, jövedelemtermelő képességű foglal-

koztatás vagy/és a közszolgáltatások finanszírozási módján kell-e változtatni. Természetesen nem mehetünk bele a közszolgáltatáshoz szükséges összegek témakörébe (nem értünk hozzá, s amúgy is csak olyan sematikus válaszok szülehetnek, mint hogy „nagy a tartalék”, vagy „az isten pénze sem lenne elég”). Célunk ennél sokkal szűkebb: azon valós lehetőségekre hívjuk fel a figyelmet, amelyeket a mai adottságok magukban hordoznak, és bizonyos racionális lépésekkel vagy közpénz takarítható meg, vagy adóemelés nélkül növelni lehet a közszolgáltatások fenntartásához szükséges bevételek növekedését.

Négy témakört emelünk ki. Az első a demográfiai helyzet változtatásának lehetőségeit, a második az iskoláztatás folyamatainak várható hatásait, a harmadik az inaktív keresővé válás befolyásolási módjait, a negyedik a munkaerőpiac kifejlesztésének kényszerét és a változás alkalmas eszközeit vizsgálja.

6.1 Demográfiai helyzet

A legnehezebben változtatható adottság, ami egyben a legjobban prognosztizálhatóvá teszi. Ezzel együtt nem kerülhető meg egy olyan kormányzati levezényelendő vizsgálat sorozat, amely a ma sejthető kilátásokkal szembenézve részben megkísérli a beavatkozást az egyébként erősen determinált folyamatokba, részben számot vet annak konzekvenciáival. Azért hangsúlyozzuk a demográfiai folyamatok feltárásában a kormányzati koordinációt, mert nem tartható hosszú ideig az a helyzet, hogy néhány „megszállott és szakértő” kutató ad hoc módon készítsen önálló prognózisokat egy-egy résztémára úgy, hogy annak mindenre kiható volta alig jelentkezik. A belátható jövő a népességváltozásban önmagában és egyértelműen számos probléma forrása. Csökkenő összlétszám (ötven év alatt 8,5 millió főre), csökkenő gyermekszám (100 ezer fő alatti korosztályokkal), csökkenő munkavállalási korú létszám (ami tizenöt év alatt 620 ezer fős visszaesést produkál, amely folyamat 2050-ig további 600 ezer fős leépülést jelent), s előbb létszámában, majd csak arányában növekvő 65 éven felüli réteget jelent. E folyamatokat tetézi a hátrányos helyzetű rétegek (romák, fogyatékosok) ma látható erőteljes létszámnövekedése, ami a népességen belüli arányokra hatványozottan kihat.

Mindezek végigvonulnak az iskolarendszeren, majd a foglalkoztatásban, erőteljesen érintik az egészségügyi ellátás iránti igényt, megjelennek az ingatlanforgalomban és a lakossági fogyasztás egyéb területein, azaz közvetlen hatást gyakorolnak a potenciális gazdasági növekedésre.

Elsőként a demográfiai helyzetbe való beavatkozás – nagyon korlátozott – lehetőségeit indokolt szemügyre venni. Ezek a következők:

- A népesség fogyásának egyik fontos kiváltója a születések számának visszaesése. Emögött két állandó, és egy ideiglenes tényező együttes hatása húzódik meg. Az állandó hatások egyike a termékenység korábbi időszakban bekövetkezett csökkenése, a másik a termékeny korú nők számának fokozatos visszaesése. Az ideiglenes tényező az, hogy a nők egyre idősebb korban szülnek, aminek következtében megnő a halasztott szülések száma. A termékeny korú nők számának fogyása „be van kódolva” a mai népesedési folyamatba, ami

egyenes következménye a termékenység visszaesésének. Ezt jelzi a mai korfának az a jellegzetessége, hogy a 25 éven aluli népesség korévenkénti száma 120 ezerről 100 ezer alá csökken. Ugyanakkor e korfának másik jellegzetessége a 25–34 éves népesség – a Ratkó-korosztályok unokái – relatíve kiugró létszáma, a közel 160 ezer fő/korév ténye. Ha valamikor elképzelhető némi módosítás elősegítése a születésszám növelésében, akkor – bár erőteljes a késedelem – most lenne indokolt a folyamatba való beavatkozás. Ennek esélyeit rontja – bármily paradoxnak tűnik is – a nők iskolázottsági színvonalának növekedése. Mindenesetre elég kritikusoknak tekinthetők a demográfiai trendek ahhoz, hogy e téma felvetését elodázzuk.

- A demográfiai folyamatok másik lényeges eleme a halálozási mutatók alakulása, ezek nemzetközi egybevetésben mért rossz aránya. A demográfiai előrejelzések okán is indokolt lenne az egészségügyi reform keretében a majdani biztosítók részére „kormányzatilag előírt feladatok” meghatározásakor a halálozási mutatók csökkentésének valamilyen programját, követelményeit is megfogalmazni.
- Az újabb, várható nyugdíjreform intézkedéseinek megfogalmazásakor fontos elem annak hangsúlyozása, hogy miközben halandósági mutatóink nemzetközi összehasonlításban nagyon rosszak, ez nem vonatkozik a 60 éven felüliekre. E tekintetben viszonylag kedvező a helyzet nemzetközi egybevetésben is. Mind ebből az következik, hogy a nyugdíjkorhatár esetleges további emelését nem kell elodáznia arra hivatkozva, hogy a nyugdíjas évek száma amúgy is kevés.

6.2 Oktatási folyamatok

A témát két szempontból kell értékelni. Az egyik, hogy miként hat a demográfiai helyzet változása az oktatási rendszerre. A másik, hogy milyen változásokat involvál a népesség iskolai végzettségi szerkezetének átalakulása a képzés–foglalkoztatás kapcsolatában.

Az elkövetkezendő időszakban demográfiai oldalról két fejlemény hat az iskola-rendszerre. Az egyik az elnéptelenedés (csökkenő tanulói létszám). A másik egy jobb minőségű oktatás kényszere, aminek két oldala is van: egyrészt az iskolákban generálisan érvényesíteni az eddig elhanyagolt kompetenciák fejlesztését, másrészt a szegény, hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatásának igénye. Ez utóbbit – túl az elemi szociális érzéken – az is indokolja, hogy miközben e rétegek aránya nő az iskolában, ugyanakkor csökken a munkavállalási korú népesség, egyre kevésbé engedhető meg a munkaerő-utánpótlás egyre nagyobb részéről való „lemondás”.

E két követelmény tulajdonképpen – legalább elvileg – összeköthető. Hiszen az oktatási hálózat további racionalizálásából felszabaduló pénzek forrásai lehetnek a minőségi fejlesztésnek. Ugyanakkor az oktatási hálózat csökkentését nem lehet tisztán a normatív eszközökre bízni. Bármennyire kedvezőtlen tapasztalatokat hozott is az egészségügyben a kórházi ágyak leépítése, ebből a folyamatból sem maradhat ki a központi kormányzat. Ez a folyamat nagyobb előkészítést igényel, például legalább kistérségenként kiemelve a népességváltozásokat, bennük legalább a roma népesség-

get, illetve ettől függetlenül a szegénységi arányt. A megoldások kialakítására is előre fel kellene készülni (hol kellene iskolabuszt alkalmazni, s ez hogyan hasznosítható a térség számára fontos egyéb feladatokra, például felnőttek mobilitásának elősegítésére, vagy egyszerűen a helyi mezőgazdaságot segítve). Emellett célszerű felmérni az eddigi ideológiák tényszerűségét (ha elmegy a településről a kisiskola, a településnek nem lesz jövője).

A másik témakörhöz, hogy a népesség iskolázottságának változása miként hat a foglalkoztatásra, ma keveset lehet tényszerűen mondani. Egyrészt két, eléggé radikális reform történt az iskolarendszerben, hiszen már életbe lépett a 18 éves életkorig tartó tankötelezettség, másrészt a felsőfokú képzésben megindult a „bolognai” folyamat. A várható mennyiségi hatásokat a munkaerő-kínálati prognózisban megfogalmaztuk. A végzetek esetleges beilleszkedési problémáiról (maradnak a régiek, elmélyülnek, vagy újak keletkeznek) ma még tényszerűen semmit sem lehet tudni, erről legközelebb 2010 után lehetnek szórványos ismereteink. A munkaerő-kínálati előrejelzésben azt tételeztük fel, hogy a felsőfokú végzettségűek elhelyezkedési arányai legalább szinten maradnak, s az alacsonyabb iskolai végzettségűek foglalkozási rátái közelíteni fogják a felsőfokú végzettségűekét. Az is előre látható, hogy a diplomások kényes pályaelhagyása a következő tíz-tizenöt év folyamán növekedni fog (felszínes becslésünk szerint vertikálisan a diplomások mintegy 30%-a legalább részben alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő munkahelyen dolgozik). Ugyanakkor abban biztosak vagyunk, hogy az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatási lehetőségeit szisztematikusan végig kellene gondolni. Egyrészt nemzetközi szinten lényegesen alacsonyabb a magyar foglalkoztatási ráta, még az „át-dolgozottak” esetében is. Igaz, hogy emögött az is fennáll, hogy a fejlett országokban lényegesen kisebb e végzettségi csoport népességén belüli aránya. Viszont irreális célként sem lehet megfogalmazni, hogy a 2006-ban 2, 1 millió fő alapfokú végzettségűt (s ez a szám 2011-re drasztikusan, 1,8 millió fő alá zuhan) el lehet látni szakmával egy olyan munkaerőpiacon, amelyre a munkahelyek hiánya, s nem a feleslege jellemző.

6.3 A 15–64 éves inaktív keresők számának korlátozására irányuló politika szükségessége

A mérlegszámítások során az inaktív keresők számának előrejelzésekor a következő feltételezésekből indultunk ki.

- A gyermeknevelési támogatásban részesülők számának előrejelzésekor nem vitünk be a feltételezésekbe a konstrukciós változásokat, azaz a gyés, a gyed és a gyet fennmaradására építettünk. Ez nem jelenti azt, hogy akár foglalkoztatáspolitikai oldalról nézve nem tartjuk vitathatónak a mai rendszert. Egyfelől a női foglalkoztatás nemzetközi összehasonlítása során e tényező eleve hátrányos helyzetbe hozza a magyar arányokat, amit megfejel az a tény, hogy a hazai nőpolitikai közbeszédben is hajlamosak vagyunk eltekinteni ezen intézmény létéről, foglalkoztatásra gyakorolt hatásáról. (Csak halkan jegyezzük meg, hogy ez a körülmény kihat a bővös 70% teljesíthetőségére, aminek hazai értelmezésekor ugyancsak eltekintünk e tényről.) Ugyanakkor a mai konstrukció átalakításának

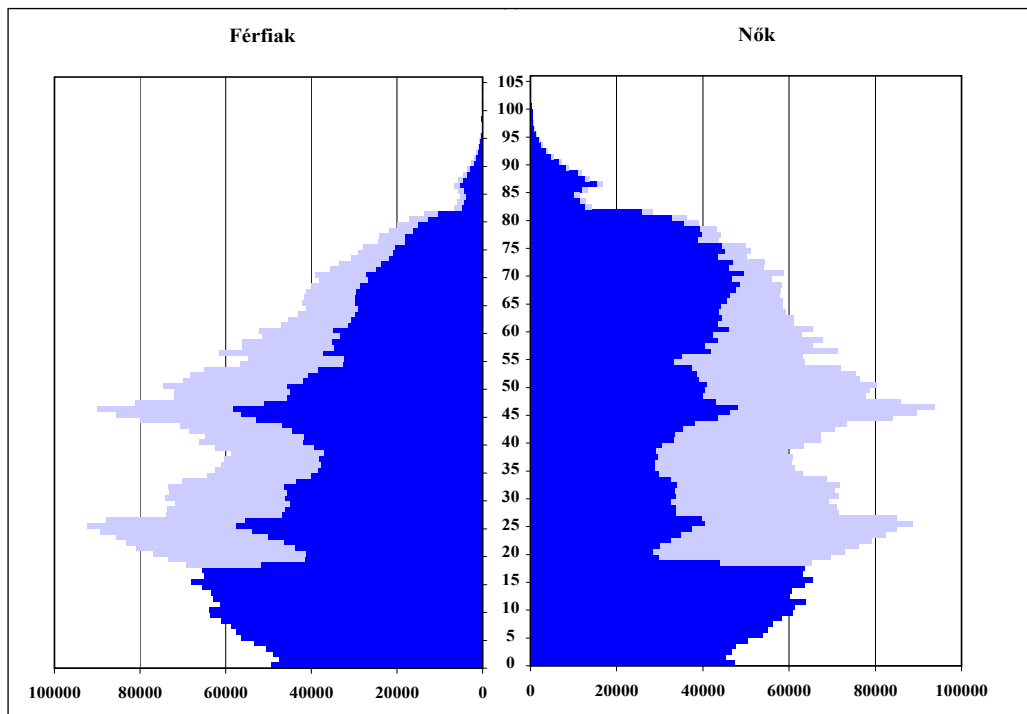
felvetésekor több, egymásnak ellentmondó tényezőt kell mérlegelni. Milyen lehet a rendszerbe való „belenyúlásnak” a születésszámra gyakorolt hatása; ezen túlmenően milyen lehet szociális hatása, hiszen a gyeset valószínűleg főként a szegény rétegek veszik igénybe. További kérdés, hogy ha megszűnne a gyes, akkor a kisgyermekes anyák foglalkoztatása akár a munkaerő-kereslet, akár a munkaadói „tűrőképesség” oldaláról nézve megoldható lehet, még akkor is, ha – elvileg, matematikailag – e réteg felé is jelentős lehet az igény a munkaerőforrások majdani beszűkülésekor. E tekintetben elgondolkodtató az a körülmény, hogy a gyermeknevelési támogatásban részesülők foglalkoztatása – eddigi ismereteink szerint – rendkívül alacsony mértékű annak ellenére, hogy a foglalkoztatás jogi lehetősége egyre tágul e kör számára. Mindent egybevetve megállapítható, hogy ezen intézményrendszer változatlan formában való fenntartásáról egy évtizeden belül sürgető kényszer nélkül lehet dönteni. Az előkészítést azonban célszerű már rövid időn belül megkezdeni, s ezt össze lehetne kötni a népesedéspolitikai témák megtárgyalásával.

- A nyugdíjasok foglalkoztatásának előrejelzésekor is több, egymásnak is ellentmondó tényezőt kellett mérlegelni. Az egyik kiindulópontunk az volt, hogy a munkavállalási korú nyugdíjasok számát indokolt lenne csökkenteni, mert a mai munkaerőpiaci helyzet már kevésbé indokolja a tömeges korai nyugdíjba vonulást. Közismert ugyan, hogy idősebb korban lényegesen nehezebb új munkahelyet találni, de ez a nyomás mérsékelhető lenne akkor, ha a kisebb-nagyobb létszámleépítésekkel nem az idősebb kollégák kerülnének „veszélyeztetett” helyzetbe. (Ez önmagában véve is felveti egy speciális törvényi szabályozás igényét.) Ezért a prognózis során azzal számoltunk, hogy egyfelől elképzelhető a nyugdíjkorhatár emelése, s ettől függetlenül szigorítani kell a korai nyugdíjba vonulás lehetőségét. Ezt az is alátámasztja, hogy a rendelkezésre álló adatokból kiolvasható az egyre tömegesebbé váló nyugdíj melletti foglalkoztatás, ami viszont az államháztartásra ró a szükségesnél nagyobb terheket. A nyugdíj melletti tömegesebb munkavállalás arra utal, hogy a korai nyugdíjaztatás már egy ideje (kb. egy évtizede) alig burkolt munkabér-emelési törekvést is takar. Sokan mennek úgy nyugdíjba, hogy munkájukat változatlanul folytatva kettős jövedelemre tesznek szert. Ezért – véleményünk szerint – nem kellene korlátozni a nyugdíj melletti foglalkoztatást, de korlátozni lehetne a nyugdíjak folyósítását munkavállalás esetén.

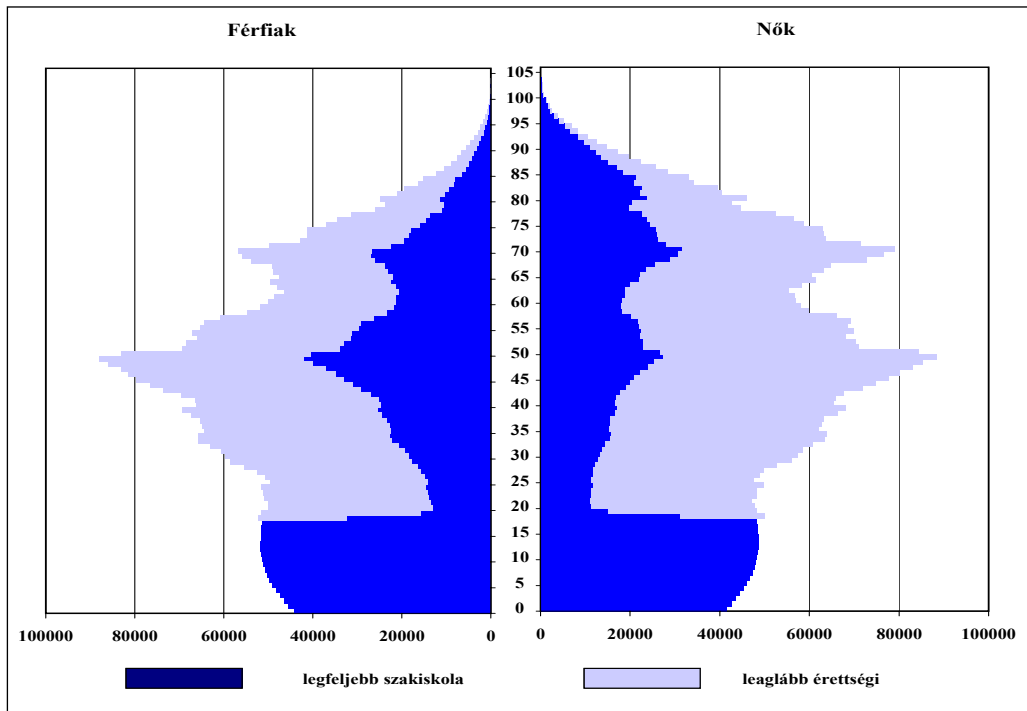
6.4 Az adót és TB-t fizető foglalkoztatottak száma növelésének szükségessége

Az előrejelzések szerint a 2006-ik évi 4,4 millió főről az elkövetkező tíz év folyamán – a 15–64 éves népesség 300 ezer fős fogyása ellenére – 100-200 ezer fővel bővíthet a foglalkoztatás mértéke. Ezzel a foglalkozási ráta 2016-ra és országos szinten 68-70% körüli lehetne.

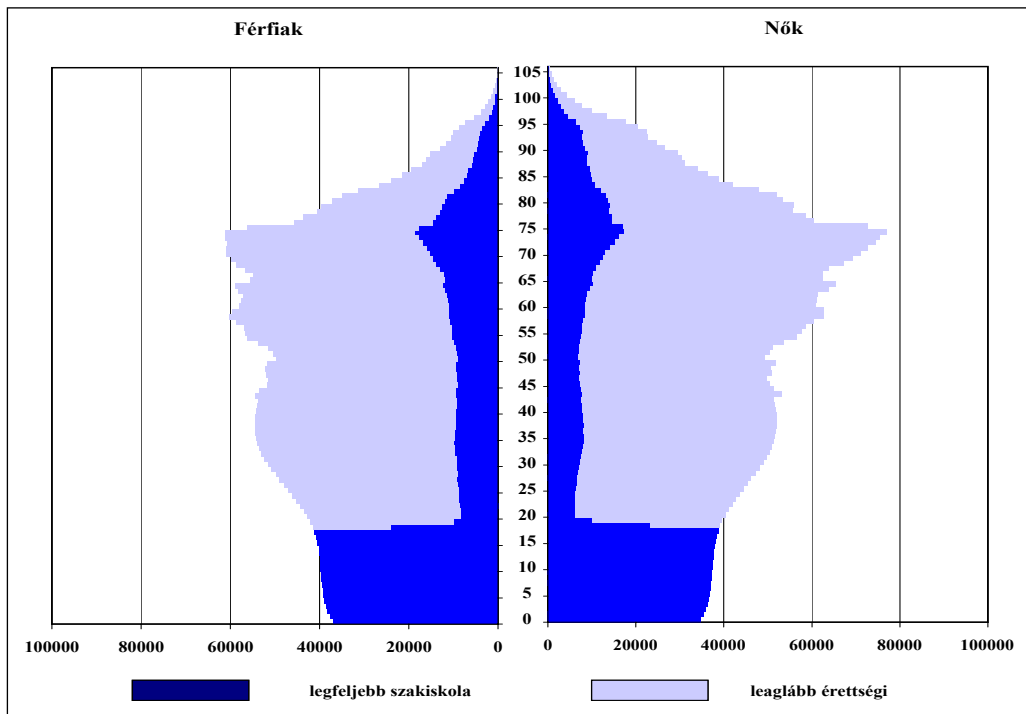
A bővülést két tényező is kiválthatja. Az első – ez az erősebb és 200 ezer fős növekedést igénylő – a népesség korstruktúrájának és iskolai végzettségi szerkezetének



A népesség korpíramisa iskolai végzettség szerint 2001



A népesség korpíramisa iskolai végzettség szerint 2025



A népesség korpiramisa iskolai végzettség szerint 2050

változásából adódik. A második a GKI keresleti előrejelzésére épül, s 100 ezres növekményt tart reálisnak.

A kérdés az, hogy ez együtt jár-e a fenntartható növekedéssel. A választ kétféleképpen közelítjük meg. Az első, hogy minden nemzetgazdaság részére elfogadható, ha a foglalkozási ráta két ötéves periódusban folyamatosan nő. Még akkor is, ha bármely verzió szerint az első időszakban enyhe, majd utána gyorsabb növekedést ígér. Ez a számok nyelvére lefordítva azt jelentheti, hogy 2006 és 2011 között a társadalmi változat szerint a közel 64%-os ráta 2, a következő időszakban 3,5 százalékponttal nő. Ugyanez a keresletorientált variáns szerint az első időszakban 1, majd közel 4 százalékpontos növekedést jelenthet.

A 100-200 ezer fős növekmény önmagában véve is komoly eredmény, de ennek esetleges bekövetkeztével a foglalkoztatás színvonala (rátája) elkezd megközelíteni a társadalmilag és demográfiailag lehetséges maximumot, a tovább vezető út, újabb munkaerőforrások bevonása erősen korlátozottá válik.* Tehát a mennyiségi fejlesztés mellett keresni kell azokat a tartalékokat, amelyek a meglévő foglalkoztatási volumen mellett is fenntarthatóbbá teszik a gazdasági növekedést. Ebben kiemelt szerepet kell szánni a

* Csak két megjegyzést kívánunk fűzni az előbbi mondathoz. Az egyik, hogy azért gondoljuk a demográfiai maximum mellé illeszteni a társadalmi is, mert a roma és a fogyatékkal élő népesség foglalkoztatási problémáinak orvoslása terén, ami rendkívül összetett és hosszadalmas feladat, mindeddig keveset tettünk. A másik, hogy mindez egyfajta területi kiegyenlítési törekvéssel kapcsolódik össze, amiben egyelőre ugyancsak szerény eredményeket értünk el.

munkaerőpiac kifehérítésének. Az erre vonatkozó tartalékokat korábban bemutattuk, amikor a fekete- és szürkefoglalkoztatás nagyságát jellemeztük. Az a véleményünk, hogy a területi (kistérségi, megyei és regionális) „foglalkoztatáspolitikának” e téren is jelentős feladatai lehetnek. Kedvező fejlemény, hogy a kínálati prognózistól (társadalmi változat) a kereslet viszonylag kismértékben marad el, ugyanis a felhasznált keresleti prognózis a többé-kevésbé legális gazdaság lehetséges változásai alapján készült.

Irodalom: A kutatás során, illetve ahhoz kapcsolódóan született tanulmányok jegyzéke

- Demográfiai prognózis, a népesség kor, nem, iskolai végzettségi, területi szerkezetének átalakulása (2001–2021 között), a kutatás keretein kívül készítette HABLICSEK László.*
- A roma népesség kor, nem, iskolai végzettségi, területi szerkezetének átalakulása (2001–2021 között), a kutatás keretein kívül készítette HABLICSEK László.*
- A fogyasztóképes népesség kor, nem, iskolai végzettségi, területi szerkezetének átalakulása (2001–2021 között), a kutatás keretein kívül készítette HABLICSEK László.*
- A munkaerőmérlegek készítési módszertanának továbbfejlesztése, készítette HABLICSEK László, KUTAS János; közreműködött FAZEKAS Rozália, JANÁK Katalin, SZÉPVÖLGYI Edit, TOKAJI Károlyné, VÁRADI Leventéné.*
- A gazdaságilag aktívak (foglalkoztatottak, munkanélküliek) számának, szerkezetének 2001-es, 2005-ös meghatározása, készítette HABLICSEK László, KUTAS János; közreműködött KAPITÁNY Gabriella, PLANK Zsuzsa, VÁRADI Leventéné.*
- A nyugdíjasok 2001-es, 2005-ös számának meghatározása, készítette TOKAJI Károlyné.*
- A nappali tagozaton tanulók 2001-es, 2005-ös számának meghatározása, készítette JANÁK Katalin.*
- A gyermekgondozási támogatásban részesülők 2001-es, 2005-ös számának meghatározása, készítette SZÉPVÖLGYI Edit.*
- Az egyéb segélyekben részesülők 2001-es, 2005-ös számának meghatározása, készítette FAZEKAS Rozália.*
- A 2001. évi munkaerőmérleg elkészítése, készítette HABLICSEK László, KUTAS János (valójában 2005-ös mérleg is készült).*
- A 2006–2010-es megyei mérlegek elkészítése, készítette HABLICSEK László, KUTAS János (valójában 2011. és 2016. évi mérlegek is készültek, 2021-es kitekintéssel).*
- A megyei mérlegekkel összefüggő tanulmányok kidolgozása, készítette HABLICSEK László, KUTAS János.*

Javaslat a megalapozottabb foglalkoztatáspolitikai döntésekhez szükséges információrendszerre

1. Bevezetés

Az információrendszer korszerűsítését több, egymással párhuzamosan fellépő jelenség indokolta. Ezek közé tartozott a munkaerőpiac néhány nehezen magyarázható folyamata, az adatok közötti ellentmondások felszínre kerülése mellett az is, hogy új követelmények és lehetőségek jelentek meg a foglalkoztatást determináló intézményi rendszerben.

A foglalkoztatáspolitikával foglalkozó szakemberek egy része több fontos jelenségbe ütközik a nemzetközi összehasonlítások során, amelyek mögött – szinte kimondatlanul – az információrendszer korlátai állnak. Ezek közül a következőket emeljük ki:

- Az alacsony foglalkozási ráta mellett tapasztalható relatíve alacsony munkanélküliségi ráta. Nemzetközileg az esetek nagy részében vagy alacsony foglalkoztatási szint párosul magas munkanélküliséggel, vagy magas foglalkozási ráta járhat együtt többnyire alacsony, néha magas munkanélküliséggel.
- Az 1994–2006 közötti relatíve magas gazdasági növekedési ütem mellett alacsony szintű foglalkozásbővülés, főként az ezredforduló után. Az elmúlt tizenkét évben az éves gazdasági növekedés üteme kétszerese volt az EU–15 átlagának, miközben a foglalkoztatásnövekedés átlagos üteme a fele (0,5%) volt a nálunk lényegesen magasabb foglalkoztatási rátájú EU–15 átlagának (ez főként 2002-ig állt fenn). Az EU–15 foglalkozásbővülésének egyik magyarázata az atipikus, főleg részmunkaidős foglalkoztatás növekedése volt, de az alacsony szintű foglalkoztatás konzerválódása önmagában is nehezen magyarázható.

E különös jelenségek mellett többször fordul elő, hogy az egyes információforrások azonos vagy közel azonos jelenségeket más mértékben, esetenként eltérő trendben mértek, például:

- A MEF és a népszámlálás eltérő arányokat jelzett a foglalkoztatásban és a munkanélküliségben, miközben nagyjából azonos volt a gazdaságilag aktívak aránya. A MEF lényegesen nagyobb foglalkoztatást regisztrált, mint a népszámlálás, a

2000. évben 3831 ezer fős foglalkoztatással szemben 3669 ezer fő állt. Ezzel ellentétben a munkanélküliek száma a MEF szerint 263, a népszámlálásban pedig 413 ezer fő volt. A gazdaságilag aktívak száma ugyanakkor nagyjából azonos volt, csak 12 ezer fővel különbözött egymástól. Bár voltak módszertani különbségek is a két felvétel között, mindez nem indokolta a jelentős eltéréseket, annál kevésbé, mert a munkanélküliséget mindkét esetben az ILO fogalmai szerint mérték.

- A 2005-ös mikrocenzus idejére csak részben változtak a tények a munkaerőpiac fő mutatóival kapcsolatban. Egy lényeges különbséget indokolt kiemelni: a MEF szerint 20-30, a mikrocenzus szerint 170 ezer fős növekedés volt 2001 és 2005 között a foglalkoztatottak számát illetően.
- A népszámlálás és a MEF között el nem hanyagolható különbségek voltak a népesség iskolázottságában: a MEF jobb minőségű szerkezetet mutatott ki, mint a népszámlálás.
- Az MTA KTI kutatói több ellentmondást tártak fel a tarifafelvételben.
- Végül kiemeljük, hogy a MEF szerinti foglalkoztatottak számához képest – egyes rétegek esetében – a hatósági adatokban és a népszámlálásban jelentős differenciák mutatkoztak. A MEF 120 ezer fős nyugdíj melletti foglalkoztatást mutatott ki, míg az APEH SZJA adatközlés szerint a 2001-es gazdasági évre vonatkozóan mintegy 330 ezer nyugdíjas fizetett adót munkaviszony jellegű, alkalmazotti munkákért. Ezt mi 280 ezer fős átlagos állományi létszámra számoltuk át.

Ezen ellentmondások felismerésére nem ma került sor, viszont az információrendszer korszerűsítését újabb igények és újabb lehetőségek megjelenése is indokolta, amelyek közül a következőket emeljük ki:

- Megjelent a KSH törekvése a hatósági adatokra építő népszámlálás kialakítására, ami ugyan nemzetközi igény, de ennek realizálását mindenféleképpen meg kellett hogy előzze a mai hatósági információrendszer áttekintése. Ennek alapján lehet ugyanis döntenie a szándék kivitelezhetőségéről. Ugyanakkor az elemzés lehetőséget nyújt annak megvizsgálására, hogy az információrendszer milyen módon korszerűsíthető.
- Az egészségügyi ellátás finanszírozásában gyökeres fordulatot hozott az eddigi kvázi biztosításról a tényleges felé való átalakulás. E fordulat feltétele volt, hogy a különböző jogviszonyok (s nemcsak a munkaviszonyokról, hanem az egészségbiztosítottságot eredményező egyéb jogviszonyokról, jövedelmekről is szó van) szerinti egységes nyilvántartás pontosan alakuljon ki. Az új nyilvántartás a létszámokon túl a jövedelmeket is tartalmazza. Ez soha nem látott lehetőségeket nyitott meg a foglalkoztatáspolitikára számára abban, hogy a bejelentett munkaviszonyban dolgozók adatbázisául szolgáljon.
- Végül, de nem utolsósorban kiemeljük, hogy az uniós támogatások szélesebbé válásával a hazai támogatási rendszert is jobban kiszolgáló adatbázisokat kellene kialakítani. Például a pályakezdés folyamatát célszerűbb megkérdezésre építő vizsgálatok helyett úgy kontrollálni, hogy a foglalkoztatásba való belépésről az információt a hatósági adatbázisból nyerjük. Ugyancsak igény lehet arra is, hogy a pályázó vállalkozás, intézmény, illetve egyén helyzetéről a hatósági

adatok segítségével informálódjunk, stabilabb alapra helyezve a döntés-előkészítést, majd az ellenőrzést.

Tehát sokféle probléma, igény és lehetőség nagyjából egyidejű megjelenése egyaránt indokolta e kutatást. Összefoglalónk, amelynek kapcsán GÖRÖG Norbert, KISGYÖRGY Orsolya és HABLICSEK László tanulmányaira külön szeretnénk felhívni a figyelmet, a következő témák mentén mutatja a kutatás eredményeit:*

- Összefoglaljuk a foglalkoztatáspolitikai követelményeit a szükséges információk iránt, s megkülönböztetjük a koncepcionális és operatív feladatok igényeit.
- Felsoroljuk, hogy a koncepcionális munkák során a mai adatbázisból – ismerve az azokban fellelhető ellentmondásokat – milyen módon lehet megbízhatóbb információkat nyerni.
- Javaslatot teszünk a hatósági (adminisztratív) adatoknak a koncepcionális és operatív tevékenységben való felhasználási módjára.
- Ajánlásokat fogalmazunk meg olyan nemzetközi összehasonlító vizsgálatokra, amelyek árnyaltabb, a különböző országok sajátosságait is figyelembe vevő módon szolgáltatnak tájékoztató pontokat a hazai vitákban és döntésekben.

2. A foglalkoztatáspolitikai elvi igényei az információrendszerrel szemben

Az információrendszerrel szembeni igényeket indokolt a foglalkoztatáspolitikai céljaiból és az e célok eléréséhez szükséges feladatokból levezetni. A foglalkoztatáspolitikai főbb céljait praktikus és leegyszerűsítve úgy határozhatjuk meg, hogy meg kell felelniük a lisszaboni követelményeknek, s ennek megfelelően minden nemzetgazdaság törekszik arra, hogy uniós szinten 2010-ben elérjék a 15–64 éves népesség 70% körüli foglalkoztatási szintjét.

Kissé árnyaltabban fogalmazva az adott társadalmi-gazdasági helyzet lehetőségeit, adottságait figyelembe véve a célok a következők:

- álljanak rendelkezésre a gazdasági fejlődéshez szükséges munkaerő-feltételek;
- folyamatosan bővüljön a foglalkoztatás, ami természetesen feltételezi a munkaerő felszívására építő társadalmi-gazdasági fejlődést;
- mérséklődjön a munkanélküliség és a gazdasági inaktivitás. Ennek megfelelően a kormányzat segítse a munkanélküliek, valamint a munkavállalást ambicionáló inaktívak mielőbbi munkaerőpiacra való beilleszkedését. E célban benne foglal-

* GÖRÖG Norbert–KISGYÖRGY Orsolya, *A jövedelemszerző tevékenységekhez kapcsolódó társadalombiztosítási befizetési kötelezettségek, illetve ellátási jogosultságok kapcsolata a legális foglalkoztatással*, 2007; HABLICSEK László, *A népesség-nyilvántartások bizonytalanságai a foglalkozási ráta meghatározhatósága szempontjából, ennek enyhítési lehetőségei*, 2007.

tatik az is, hogy a pályakezdő fiatalok minél zökkenőmentesebben tudjanak belépni a munkaerőpiacra, a képzés és a foglalkoztatás között minél kisebb mértékű ellentmondás feszüljön;

- a kormányzat a munkaerőpiacról (akár csak átmenetileg) kiszorult rétegekről (kereső inaktívokról, illetve eltartottakról) oly módon gondoskodjon, hogy megmaradjon motivációjuk a munka világába történő visszatérésre, s eközben kellő szigorral ellenőrizze a közpénzek kiadását.

Mindez annak érdekében történjék, hogy a népesség megélhetési feltételei biztonságosan javuljanak, és rendelkezésre álljanak a közszolgáltatások fenntartásához szükséges közbevételek (SZJA, TB). Ugyanis az államháztartás bevételeinek közel 42%-a TB-járuelükokból és SZJA befizetésekölü származik, amelyek döntő többsége a munkavállaláshoz kapcsolódik. E felsorolásból következik, hogy a foglalkoztatáspolitikai célok csak részben mennyiségi jellegűek, fontosak a minőségi paraméterek is. A foglalkoztatás minőségi megközelítése – erős leegyszerűsítéssel – magában foglalja a foglalkoztatottak biztonságát, jövedelmét, legalitását. A munkanélküliek esetében a minőségi kritériumok az elhelyezkedés tényéhez, esélyéhez kötődnek, amit egyfelöl a munkanélküli idősök hosszával, másfelöl az egyén adottságaihoz (iskolai végzettség, kor, motiváció stb.) igazodó „eljárású módok” létezésével lehet mérni.

A foglalkoztatáspolitiká konkrét feladatai két nagy csoportba sorolhatók. Az első a koncepcionális, a második az operatív tevékenység.

A koncepcionális tevékenység háromféle módon folyik:

1. a törvényi szabályozás megalapozása;
2. a foglalkoztatáspolitiká „önálló” területét képező, az ún. aktív eszközök működési hatékonyságának növeléséhez szükséges döntés-előkészítő munka; valamint
3. a foglalkoztatáspolitiká kiemelt „társterületeivel” – gazdaság, oktatás, szociális ellátás – összefüggő elemzés, ami e területek kompetenciájába tartozó döntések előkészítése, koordinációja során hasznosítható.

Mindhárom tevékenységűpusban három feladat ellátása szükséges. Az első a jelenlegi helyzet nagyon alapos ismerete, a változtatás kényszereinek és korlátainak feltárásával. A második – az átfogó helyzetismeretre épülő – prognózisok, várt hatások költségbecslésükkel együtt történő kidolgozása. A harmadik a meghozott intézkedések hatásfokának feltárása a szükséges korrekciók kidolgozása érdekében.

Az operatív tevékenység jórészt konkrét hatósági döntésekben, államigazgatási határozatokban ölt testet, de része – ingyenes szolgáltatásként – az álláskeresésben való tájékoztatás is. Általánosságban a hatósági döntéseknél két nagy kör különíthető el, amiből az egyik (első) az egyént, a másik a munkaadót érinti. Az egyénnel kapcsolatban a következő döntések szülehetnek:

1. A leggyakoribb az álláskeresők regiszterbe vétele, majd annak eldöntése, hogy az érvényes jogszabályok szerint jár-e részükre járadék. A regisztrációba nem kerülhetnek be azok, akik nappali tagozaton tanulnak, nyugdíjra jogosultak, rehabilitációs járadékban részesülnek, illetve alkalmi foglalkoztatáson kívüli munkaviszonyuk van. További feltétel, hogy elhelyezkedése érdekében az egyén

működjön együtt az állami foglalkoztatási szervezettel. Az álláskereső jogosult igénybe venni a munkaügyi szervezet által támogatott szolgáltatásokat, főként a képzést. A regisztrált álláskeresőknek államigazgatási határozat alapján folyósítják a járadékot, a mobilitási és képzési támogatást. Az előbbieknél az egyén, az utóbbinál az oktatási intézmény kapja az állam pénzügyi támogatását.

2. A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresőket – államigazgatási eljárás után, de lényegében állampolgári jogon – START PLUSZ kártya illeti meg, ami számos kedvezményre jogosít az elhelyezkedés során. Magát a kedvezményt ugyan a munkaadó kapja meg a TB járulék (részleges), illetve az EHO elengedése formájában, de ez megkönnyíti egyes rétegek elhelyezkedését. Az ügyintézés oly mértékben kedvezményes, hogy a munkaadó a közteherkedvezményt havonkénti (egyéb időszakonkénti) befizetési kötelezettségéből levonhatja.
3. A regisztrált állástalanok – hatósági határozat alapján – vállalkozóvá válásukhoz pénzügyi támogatást kaphatnak.
4. A regisztrált állástalanok részt vehetnek olyan közmunkaprogramokban, amelyeket a munkaügyi szervezet a munkaadók részére segít finanszírozni.
5. Az egyénnel – amennyiben szolgáltatást vesznek igénybe – szerződéses viszony jön létre, amelyben rögzítik az egyén kötelezettségeit.
6. Az egyénnel kapcsolatos operatív tevékenységhez tartozik az álláskeresési tájékoztatás. Ebben bárki részesülhet, függetlenül attól, hogy aktuálisan munkanélküli-e, sőt képzési tanácsot is kaphat.

A munkaadókkal kapcsolatban is kiemelt szerepük van az államigazgatási határozatoknak, amelyek a következő területekre terjednek ki:

1. Az átmeneti pénzügyi nehézségekkel küszködő munkaadók kaphatnak pénzügyi támogatást (bérköltségeikre, keresetek közterheire, illetve ezek egy részére) abban az esetben, ha a működési zavar megoldására van „garancia”, és ennek megfelelően vállalják egy adott munkaerő-állomány további foglalkoztatását.
2. Munkaadók – meghatározott feltételek teljesítése esetén – munkahelyteremtő beruházások céljára pénzügyi támogatásban részesülhetnek. Ez köthető egy „fix” létszámhoz, ami párosulhat regisztráltak foglalkoztatásával is.
3. A munkaügyi szervezetek a csoportos létszámleépítést tervező (erre kényszerülő) vállalkozásokkal való együttműködés keretében a vállalkozás telephelyén működtethetnek tanácsadó szolgálatot, sőt a leépítendő részesülhetnek átképzésben is.

A munkaadókkal kapcsolatos, foglalkoztatást javító célú államigazgatási határozatok nem korlátozódnak a munkaügyi apparátus munkájára. Jelentős szerepet töltenek be a GKM, az ÖTM által kialakított pályázati rendszerek is.

A felsorolt feladatoknak megfelelően összefoglalóan, tartalmukat tekintve a következő információk állnak rendelkezésre, amely adatbázisokat a szükséges információk csoportosításában tárgyaljuk. Tehát a következő információkra van szükség:

1. A demográfiai jellegű információk közé sorolhatók: nem, kor, állampolgárság, lakhely, „bejelentettség” jellege, iskolai végzettség-szakképzettség, hátrányos helyzetű rétegbe tartozás (roma, fogyatékkal élő). Ezek mindegyike a gazdasági aktivitás fontos háttér-, befolyásoló, meghatározó információja. Az iskolai vég-

zettség-szakképzettség jelentős hatást gyakorol a gazdasági aktivitásra, sőt ezen túlmenően a demográfiai folyamatokra is, mert az átlagéletkort, termékenységet is jelentős mértékben befolyásolja. Az iskolai végzettséghez hasonlóan fontos szerepe van a foglalkoztatásban a lakónépesség lakóhely szerinti szerkezetének, amit a településnagyságként, megyéenként, kistérségenként eltérő foglalkoztatási ráták mutatnak. E téma fontos része a területi mobilitás mértéke, amelyet az ingázáson túl jellemez az állandó lakhelytől eltérő ideiglenes és bejelentés nélküli lakáshasználat. Egyre nagyobb szerepe van az állampolgárságnak hazánkban, hiszen a migrációs folyamatokat is nagyobb figyelem övezi az elmúlt tizenhét évben. Végül kiemeljük a hátrányos helyzetű rétegek (romák és fogyatékosok) fontos szerepét (foglalkozási aktivitásuk lényegesen alacsonyabb az országos átlaghoz képest). Ezt ki kell egészíteni azzal a ténnyel, hogy a róluk beszerezhető információ nem elégíti ki társadalom- és foglalkoztatáspolitikai igényeket. A népséget két információbázison lehet mérni. Az egyik a KSH alapú, amelynek kiindulása a népszámlálás, amit hónapról hónapra a hatósági adatokkal alátámasztott népségmegmozgásokkal korrigálnak. A másik a népség-nyilvánartás adata. Az előbbi tartalmaz iskolai végzettséget, a másik nem. A két létszám között, ha csak a magyar állampolgárságú népséget vesszük alapul, 150-170 ezer fős különbség van.

- 2.A „tiszta” munkaügyi típusú információk köre döntően a gazdasági aktivitás meghatározásához kapcsolódik, de a foglalkoztatottakon belül fontos tényező a kereset. A gazdasági aktivitás szempontjából négy alaptípus különíthető el: a. foglalkoztatottak, b. munkanélküliek, álláskeresők (e kettő együttese a gazdaságilag aktívak), c. inaktív keresők és d. „eltartottak”.

A foglalkoztatottságot lehet mérni a megkérdezéses felvételek során az ILO-kritériumoknak megfelelően, de fontos információ a hatósági adatokkal mérhető, bejelentett foglalkoztatás nagysága. A munkanélkülieket a megkérdezésre építő felvételekben az ILO-kritériumoknak megfelelően lehet vizsgálni. Ugyanakkor lényeges információ a regisztrált álláskeresők számának vizsgálata is, ami hatósági adat. Az inaktív keresők döntő hányada két rétegből tevődik össze, az egyik a nyugdíjasok, a másik a gyermekgondozási támogatásban részesülők. Speciális, kis létszámú, nehezen számszerűsíthető csoportot alkotnak azok a munkanélküliek, akik kapnak pénzügyi munkanélküli ellátást, de az ILO kritériumainak nem felelnek meg, ezért inaktív keresőknek tekinthetők (gyakorlatilag ez a réteg a megkérdezésen alapuló vizsgálatok keretében, nagy bizonytalansággal valószínűsíthető). Az inaktív keresők meghatározása: olyan közpénzügyi támogatásban részesülők, akik – normális körülmények, illetve az adott támogatás kialakításának szándéka szerint – azért kapták, kapják ezt az ellátást, támogatást, hogy ennek segítségével kiválhassanak a munkaerőpiacról. E megfogalmazás szerint a saját jogú öregségi és rokkantnyugdíjasok, valamint rendszeres szociális járadékban részesülők alkotják ezt a csoportot, s nem vesszük figyelembe a hozzátartozói alapú (özvegyi, árvaellátásra jogosult) nyugdíjasokat. Ennek oka, hogy a hozzátartozói nyugdíjasok azért kapják ezt az állami támogatást, mert egyrészt elhunyt hozzátartozójuk már nem kaphat nyugdíjat, miközben élete során jelentős összeget fizetett be, másfelől ez az ellátás egy nehéz élethelyzet

gondjait enyhíti. Tehát ez a juttatás semmilyen munkaerő-piaci magatartást nem kíván kiváltani. Ugyancsak ebbe a körbe tartoznak a saját vagyonukból élők is. Tisztában vagyunk azzal, hogy az inaktív keresők közé tartozók jelentős része egyben foglalkoztatott is, azaz a jogi, látszólagos inaktivitás nem jár automatikusan együtt a munkaerőpiacról való kilépéssel. Ez alól egyetlen kivétel van, a gyedben részesülők, akik de jure nem végezhetnek bejelentett munkát. Ezért a hatósági adatok szerinti kereső inaktívak azon részét, akik munkát végeznek, a foglalkoztatottak közé soroljuk, s ezek alkotják a kettős státusúakat. Azzal is tisztában vagyunk, hogy ez a kettős státus jórészt kényszer szülte állapot, mert a nyugdíjak és a gyermekgondozási támogatások alacsony színvonala erős motivációt ad további jövedelmek szerzésére. Az inaktív keresők mindegyik típusára létezik személyes megkérdezésre épülő, illetve hatósági (adminisztratív jellegű) adatbázis. Ez a megállapítás érvényes a saját vagyonukból élőkre, aminek egyik forrása a népszámlálás, a másik – több háttérszámítás segítségével – az SZJA bevallás. Inaktív „eltartottak” közé azok tartoznak, akik elfoglaltságuk szerint nappali tagozaton tanulnak, vagy saját vagyonukból élnek, valamint család vagy közületek által eltartottak. E csoport nagyságát a kefe-foglalkoztatás léte miatt – az információforrás típusától függetlenül – csak közelítő számítások révén lehet becsülni.

Végül tisztán munkaügyi információknak minősülnek a keresetek. Vizsgálatuk több szempontból is megkülönböztetett figyelmet érdemel. Egyrészt az érdekegyeztetés kiemelt témája az átlagkeresetek változásában, illetve a minimálbérekben való megegyezés. Másrészt a munkavállalók, vállalkozók számára az egyik legfontosabb motiváció az elérhető kereset és jövedelem. Harmadrészt az állam számára a keresetek változásában való megállapodás kettős hatású, mert a vállalkozói szféra nagy keresetnövekedése jelentős bevételi többletet eredményez a járulékok és az SZJA révén, de ez egyben kiadási többletet is jelent az államháztartásban foglalkoztatottak keresetnövekedése miatt. Negyedrészt a keresetek részletes elemzése hozzájárul a szürkegazdaság méreteinek becsléséhez. Ötödrészt a foglalkozási-iskolai végzettségi (szakképzettségi) jövedelmi megállapodások „új fejezetet nyitnak” az érdekegyeztetés mai rendszerében.

3. A gazdaság és a foglalkoztatás kapcsolatának bemutatásához szükséges adatok egyrészt a koncepcionális munkát szolgálják. Másrészt fontos a foglalkoztatás bővítésére, stabilizálására irányuló konkrét feladatok megalapozása: például a támogatások nyújtásával kapcsolatos döntés előkészítése, valamint a támogatás megítélése után a vállalások megvalósulásának kontrollálása, illetve a vállalkozások aktuális (döntés előtti és utáni) pénzügyi helyzetének folyamatos ellenőrzése. Anélkül, hogy részletes, de biztosan nem teljes körű felsorolását adnánk a szóba jöhető elemzések, számítások sokféleségének, leszögezhetjük, hogy a legfontosabb információforrásnak e tekintetben az APEH mérlegadatai tekinthetők. Emellett számos kérdőíves vizsgálat is készül a munkaadói szándékokra, motivációkra, de ezek másodlagosak. A fő szempont az lenne, hogy a munkaadók hiteles létszámváltozásait a mérlegekből kiszűrhető pénzügyi stabilitással, eredményességgel, piaci orientációval, fejlesztésekkel stb. összekötve lehessen vizsgálni. Itt kell mindjárt megjegyezni, hogy ezen igény

számára a mérlegekben található létszámok – általános megítélés szerint – nem eléggé megbízhatók.

4. Az oktatás és a foglalkoztatás közötti kapcsolat rendkívül sokrétű, ennek megfelelően sokféle adatigényt kell kielégíteni. Ezt három fő csoportba soroljuk. Az első a 15 éves és idősebb nappali tagozaton tanulók száma, amely elvileg mérsékli a munkaerő-kínálatot. A második az iskolarendszert elhagyók munkaerő-piaci esélyei szerinti besorolása, azaz a kilépők legmagasabb iskolai végzettsége, szakképzett-sége. A harmadik a végzettek rövid, illetve középtávú munkaerő-piaci beválása. Tetszés szerint képezhető egy negyedik kör, amelyet nem lehet elemi információnak nevezni: ez a különböző iskolai végzettségűek iránti jövőbeli kereslet előrejelzése. Az oktatási információk egyik része maga a közoktatási intézmények által kitöltött adminisztratív felvétel (KIR STAT), a másik a felsőoktatásra vonatkozik (FIR STAT). Anélkül, hogy részletekbe bocsátkoznánk, kijelentjük, hogy a tanulói-hallgatói létszám statisztikája megoldott, ugyanez állítható az iskolát befejezett végzettséggel elhagyók számáról, szerkezetéről is. Gondot jelent a befejezetlen végzettségűek számának feltárása (különböző számítások révén megközelítőleg pontos becsléseket lehet erre végezni). A különböző végzettségűek munkaerő-piaci beválását – mindeddig – csak szórványos, kérdőíves felmérésekkel lehet követni.
5. A foglalkoztatás és a szociális ellátás közötti kapcsolat feltárásának célja, hogy a munkaerő-piaci helyzetből fakadó társadalmi feszültségek növekedésének/enyhülésének a szociális ellátórendszerre nehezedő nyomását az ellátásra szorulóknak nagyságával együtt értékelni lehessen. Ebből a szempontból egyaránt lényeges az álláskeresők, a kereső inaktívok, illetve az eltartottak mai és jövőbeli számának alakulása, helyzetük szociálpolitikai kezelhetőségével együtt. Sőt – ismerve a hazai kereseti viszonyokat – a foglalkoztatottakat sem lehet e körből teljesen kizárni. Ez utóbbi állítás alátámasztására jellemző példa, hogy a népszámlálás szerint a segílyt mint megélhetési forrást megjelölők közül 400 ezer fő foglalkoztatott volt. A szűken vett szociális ellátásról – a megítéléséről, kiutalásáról szóló hatósági döntések miatt – megbízható információk állnak rendelkezésre. Ezt a tényt erősíti az a körülmény, hogy az egészségügyi szolgáltatás tényleges biztosítási alapra helyezése miatt az „ingyenesen” ellátandók körét rendszeresen jelenteni kell. Mindezzel csak azt kívántuk jelezni, hogy a szociális ellátórendszer és a foglalkoztatás közötti kapcsolat vizsgálata nemcsak az információrendszerrel összefüggő problémakör, hanem számos egyéb hatótényező vizsgálatára is szükség van egy reális helyzetkép alkotásához.

A kérdéskört az információellátás oldaláról nézve a következőket állapíthatjuk meg:

- A szociális ellátórendszerből részesedőkről teljes körű – a természetbeni juttatásoktól kezdve a pénzügyi ellátásig, ez utóbbin belül a nyugdíjaktól kezdve a segílyekig bezárólag –, megbízható adatbázis áll rendelkezésre.
- Ez – elvileg – összefuttatható a bejelentett foglalkoztatásban résztvevőkkel.

Ugyanakkor számos nagyon fontos determináló tényező nem vizsgálható, mert nincs családi adatbázis, az egy címen élők nem mindig fejezik ki a közös családi kötelekhez való tartozást, ezért az elnyert támogatások jogosultsága a család munkaerő-piaci helyzetének kontextusában sem vizsgálható fenntartások nélkül.

Összefoglalva, helyenként megismételve a felsoroltakat, helyenként csak kijelentéseket téve, a következő problémák jelennek meg a mai információrendszerben:

- A hatósági (adminisztratív) adatok az AM könyveseket és az álláskeresőket leszámítva nem tartalmazzák a népesség, illetve az egyes rétegek iskolai végzettségi adatait.
- Nincs megbízható, a különböző adatforrások tekintetében egymással is összehangban álló információ a hátrányos helyzetű rétegekre. E szempontból a fogyasztóknál lényegesen kedvezőbb a helyzet, mint a romák esetében.
- A népesség gazdasági aktivitási típusok szerinti iskolai végzettségi adatai eltérnek egymástól, ha a MEF és a népszámlálás információit vetjük egybe. E problémát tetézi, hogy a népszámlálás iskolai végzettségi adatai eltérnek attól, amikor az aktuális népszámlálás adatait egybevetjük az előző népszámlálás és az azt követő oktatási kibocsátás, illetve demográfiai előreszámítás eredményeivel.
- A népességszám esetében a nyilvántartás és a népszámlálási alapú tény, valamint az ebből készült előreszámítás eredményei – kismértékben ugyan, de – eltérnek egymástól.
- A foglalkoztatottak számát, illetve változásait a különböző adatforrások egymástól eltérő módon mérik. Különösen problematikus, hogy a megkérdezés alapú foglalkoztatás egyes, külön jól mérhető csoportjai és a megkérdezéses vizsgálatok e csoportokra vonatkozó adatai nagymértékben térnek el egymástól.
- Ugyanez a helyzet az álláskeresők esetében. A MEF és a népszámlálás radikálisan különböző eredményeket produkál, helyenként trendszerű eltérés van a megkérdezés alapú és a regiszter között.
- Az inaktív keresők, nappali tagozatú tanulók száma helyenként jelentős különbségeket mutat az adminisztratív, és a megkérdezés alapú információk között.
- A kereseteket illetően a tarifavizsgálat és a KSH átlagkereset-számítása egymástól – kismértékben – eltérő eredményeket produkál.

A szükséges információk köréből eddig kétfélét nem soroltunk fel, mert mindkét típus – nevezetesen a megalapozó kutatások, és az akár kutatásként is kezelhető nemzetközi összehasonlítások – valamennyi munkaerő-piaci jelenség, összefüggés tekintetében szükséges. Nem célunk, hogy ebben az összefoglalóban a fenti két témakörrel kapcsolatos vizsgálatok eredményeit bemutassuk. Egyrészt a rendelkezésre álló terjedelmi kereteket szétfeszítené, másrészt a nemzetközi összehasonlítással kapcsolatos elgondolásainknak – miután az induláskor nem volt része a kutatásnak – csak az előkészületeiről adhatunk számot. Két minősítő megjegyzést azonban mégis teszünk:

- Meggyőződésünk, hogy nagyon sokban segítené a foglalkoztatáspolitikai megalapozását a kutatások szélesebb körű alkalmazása. Az általunk feltérképezett – zömmel empirikus jellegű – kutatások tematikusan nem fedték le megfelelően a szerintünk fontos témákat, amit a gyűjtés hibája mellett az is okozhatott, hogy a kutatásirányítás sem volt kellően előrelátó (például akkor rendeltünk meg témákat, amikor már sürgős szükség volt rájuk, ezért az elmélyült munkára kevesebb idő jutott). Úgy gondoljuk, hogy a kutatás során elvégzett tevékenység révén némi segítséget nyújtottunk a kutatásirányításhoz is.
- A nemzetközi összehasonlításokat minden egyes koncepció kidolgozásakor széles körben használjuk. Ugyanakkor ezek túlságosan adatcentrikusak, ami persze

kedvez a tényszerűségnek, de – úgy véljük – hiányzik az ok-okozati viszonyok értékelése, bemutatása. Az adatok nyers prezentálása túlságosan kedvez egy-egy kiragadott tény mintaként való kezelésének. Nem gondoljuk ugyan, hogy az önkényes adatkezelés bármilyen alapos elemzés révén elkerülhető, de egy-egy koncepciót jobban megalapozna, ha a téma nemzetközi összefüggéseit a mainál komplexebben lehetne feltárni.

Miután áttekintettük a foglalkoztatáspolitikai információigényét, jellemeztük a rendelkezésre álló adatbázisokat, azok belső és egymással való ellentmondásait, a következőkben arra keressük a választ, hogy milyen módon tompíthatók a bemutatott vizsázások. Erre két utat javasolunk. Az egyik a meglévő statisztikák egymás közötti, illetve a hatósági (adminisztratív) adatoktól történő eltéréseinek mérése és az ezekből származó következtetések levonása. Ezt kiegészítjük a mai statisztikák egyes korrekcióinak lehetőségeivel is.

A másik út a hatósági (adminisztratív) adatok statisztikaként történő megjelenítése. Ennek kettős szerepet szánunk: egyrészt a megkérdezéses statisztikák kontrollját globálisan, nemenként, korcsoportonként; másrészt önmagukban akkor, amikor a – későbbiekben ismertetésre kerülő módszer szerint mért – globális foglalkoztatottságot vetjük egybe a bejelentettel, így az illegális foglalkoztatás minimuma lesz kimutatható. Harmadrészt az átlagos állományi létszám- és átlagkereset-számítás válhat teljes körűvé (nem lesz szükség a mintavételre az 5–19 főt foglalkoztató vállalkozások esetében, s bevonhatók ebbe a körbe a 0–4 főt foglalkoztató cégek is.

Mielőtt szándékainkat bárki félreértené, leszögezzük, hogy sem a hazai statisztika, sem a munkaerő-piaci helyzet nem érett meg a megkérdezésen alapuló vizsgálatok elhagyására. Tehát nem gondoljuk, hogy a népszámlálást a közeli jövőben (mondjuk 2010-ben) hatósági alapúra lehetne átállítani. Ezzel a feketefoglalkoztatás mérésének lehetőségét, „pontosságát” tennénk lehetetlenné. Viszont azt mindenképpen állítjuk, hogy az érdemi előrelépés egyik legfőbb lehetősége abban van, hogy a hatósági (adminisztratív) adatokat statisztikailag hasznosíthatóvá tennénk.

3. Javaslatok a mai statisztikai adatbázisok és felhasználásuk korszerűsítésére

Javaslataink alapjában véve a koncepcionális tevékenységeket magalapozó számítások adatkezelésére vonatkoznak, az operatív ügyekben eleve a hatósági (adminisztratív) adatokra, azok szélesebb körű alkalmazására lenne szükség. Az ajánlások, javaslatok megfogalmazásakor abból indulunk ki, hogy csak akkor lehet jó a döntés-előkészítés, ha egyértelmű, tényszerűen alátámasztott helyzetkép áll rendelkezésre.

Mielőtt a korszerűsítés irányait, megoldási módjait bemutatnánk, röviden összefoglaljuk azt, hogy a megkérdezésre épülő statisztikáknál mely szakterületeken látjuk

szükségesnek a korszerűsítést, s hol nem javasolunk változtatást. Nézzük az egyes területeket:

- A népességstatisztikában: a koncepcióknál marad a statisztikai népesség.
- A foglalkoztatottak száma tekintetében átfogó modernizációt javasolunk.
- Az álláskereső, munkanélküliek körében a mérlegeknél marad a regisztrált állomány némi módosítással, a munkanélküliség esetében – jobb híján, figyelmen kívül hagyva a MEF és a népszámlálás közötti tetemes különbségeket – a MEF alkalmazása mellett maradnánk.
- Az inaktív keresőknél indokolt a mai rendszer módosítása.
- Az eltartottak meghatározásánál változatlanul fennállna a maradékelv érvényesülése.

Még egy felvezető megjegyzést kell tennünk a javaslatok ismertetése előtt. Szerintünk a foglalkoztatáspolitikai előkészítése akkor lesz képes hiteles adatokkal szolgálni, ha a népesség egészével mérlegszerűen számol el. A mérlegkészítés legneuralgikusabb pontja a foglalkoztatás, s miután e tekintetben a havonként közölt (de az előző három hónap átlagát tartalmazó) változtatások bemutatásához elemi érdek fűződik, ezért a kiindulást a MEF jelenti. A mérlegszerűség elvének ellentmond, hogy a nemzetközi összehasonlítások az ILO szerinti adatokat tartalmazzák, amelyek nem terjednek ki az intézményben élőkre. Hosszadalmas magyarázatot elhagyva, szerintünk ez az eltérés megoldható probléma.

Az információrendszer főbb elemei számbavételének korszerűsítése öt eszköz segítségével mehet végbe, amelyek alkalmazása egy-egy gazdasági aktivitási típus esetében akár párhuzamosan is folyhat:

1. A MEF által közölt információkat olyan részletekre bontjuk, amelyek kontrolljára van más, megbízhatóbb információ. Ezt a módszert a foglalkoztatás meghatározásakor Hablicsek Lászlóval alkalmaztuk a megyei mérlegek kiszámításakor, de most, a jövőre nézve ezt is „korszerűsíthetőnek” tartjuk. Két példát sorolunk fel. Az első a korcsoportos bontás, aminek ellenőrzési pontja az OEP nyilvántartás foglalkoztatottakra vonatkozó része. Azokban az esetekben, amikor az OEP adata meghaladja a MEF információját, az OEP adatával helyettesítjük a MEF adatát. Ugyanezt az eljárást követjük – második példaként – a kettős státusú foglalkoztatottak esetében. Az APEH-OEP adatfelvétel a foglalkoztatás által biztosítottak körében megkülönbözteti a nyugdíj, a gyermeknevelés, valamint a tanulás melletti foglalkoztatás tényét. Ezáltal kimutatható a bejelentetten foglalkoztatottak száma, amit alsó küszöbnek lehet tekinteni. Megjegyezzük, hogy a mérlegmunkák során a nyugdíj melletti foglalkoztatás mértékét az APEH SZJA adatok feldolgozásával számoltuk ki. Az OEP információ előnye, hogy az adatok korcsoportosan állnak rendelkezésre, így e területeken nincs szükség külön becslés elvégzésére ahhoz, hogy a kapott eredmények illeszkedjenek a népesség demográfiai szerkezetébe.
2. Külső, kiegészítő információt vonunk be. Ezt tettük a mezőgazdasági különmunkát végzőkkel, amikor a mezőgazdaságban sem foglalkoztatott, de legalább 90 napig mezőgazdasági munkát végzők meghatározott hányadát hozzáadjuk a foglalkoztatottakéhoz. A becslés alapja a népszámlálás adatainak felhasználása volt. Ezt trendszerűvé is lehet alakítani a 2006–2010 (a népszámlálás leendő

időpontja) közé, amikor például a 2001 és 2005 közötti változások időarányos részét az új népszámlálásig végigvesszük. Ugyanezt az eljárást lehet követni a tanulás melletti munkavégzők kiszámítása esetében, amikor – egyeztetés, megrendelt részvizsgálat szerint – meghatározzuk, hogy a felsőfokon tanulók mekkora hányadát tekintjük foglalkoztatottnak.

3. A népesség iskolai végzettségi szerkezetét oly módon lehetne kiszámítani, hogy elfogadva a népszámlálási népesség (foglalkoztatottak stb.) iskolai végzettségi szerkezetét, az abban bekövetkező demográfiai változásokat, az oktatási modell alapján számított végzőkkel előrejelítjük a népesség iskolázottságát. Az újabb népszámlálásig ezt az évenként számított szerkezetet vesszük alapul. E módszert két ok miatt ajánljuk. Egyrészt tapasztalataink szerint a két megkérdésezés vizsgálat egymástól eltérő eredményeket produkált. Másrészt szerintünk a felsőfokú végzettségűek száma a mikrocenzusban a 15–64 évesek között – legalább 30 ezer fővel – meghaladta azt a mértéket, ami a diplomások demográfiai változásából és a felsőfokú képzés kibocsátásából adódott volna.
4. Az inaktív keresők számát egyszerűen behelyettesítjük az adminisztratív (hatósági) adatokkal. Ebben az esetben e rétegek iskolai végzettségi szerkezetét (hiszen az adminisztratív adat nem tartalmaz ilyet) a népszámlálásban megjelenő iskolai végzettségűekkel, annak előrejelzésével kombináljuk.
5. A MEF esetében megfontolásra ajánljuk azt a – szerintünk a közvélemény-kutatásokban alkalmazott – módszert, miszerint indokolt lenne fix pontként kezelni a hatósági (adminisztratív) adatokat (nyugdíjasok, gyermeknevelési támogatásban részesülők), a minta felszorzásakor e tételeket erre a létszámra kellene korrigálni. Ennek segítségével több elem is a „helyére” kerülhet, korlátozható a tévedések mértéke e körön kívül. Csak jelezzük, hogy 2001-ben a 15–64 éves népességen (6957,1 ezer fő) belül a tanulók és a kereső inaktívak együttes létszáma (2305,6 ezer fő) e népesség egyharmadát tette ki.

A felvázolt módszerek együttes használatát a foglalkoztatottak számának meghatározási folyamatával illusztráljuk, amely folyamat a megyei munkaerőmérlegek bázisállapotának kialakítása során zajlott. Munkánk során a következő eljárást alkalmaztuk:

- A MEF megadta a nyugdíj mellett foglalkoztatottak számát, külön az alkalmazottakra, külön a vállalkozókra. A MEF szerint alkalmazottakat egybevetettük az APEH SZJA bevallás adataival. Erre csak a 2001-es adóév adatai alapján volt lehetőségünk, mert 2002-től a nyugdíj nem számított bele a jövedelemalapba (a nyugdíj természetesen addig és utána is adómentes jövedelem volt), ezért a bevallásból kikerült ez a tétel. Az APEH adata lényegesen meghaladta a MEF által kimutatottat. Tekintettel arra, hogy az SZJA bevallásokat annak érdekében vizsgáltuk, hogy az adófizetők átlagos állományi létszámát kiszámítsuk, így megkaptuk a nyugdíj mellett adót fizető foglalkoztatottak számát is. Ezt a kalkulációt úgy bonyolítottuk le, hogy az SZJA bevallás jövedelemtartalma megfelelően az átlagkereset-számítás (és a hozzá tartozó átlagos állományi létszám) tartalmával, ily módon – néhány kikerülhetetlen problémától eltekintve – valósághű adatot kaptunk. A nyugdíj mellett vállalkozók MEF által megadott számát úgy korrigáltuk, hogy a működő nyugdíjas vállalkozások számával helyettesítettük. Ez ugyan – minden bizonnyal, kismértékben – nagyobb lehetett a ténylegesen és folyama-

tosan jövedelmet szerzők számánál. Ugyanakkor tudtuk, hogy ezt a torzítást kompenzálta az a tény, hogy az alkalmazottak esetében – az adózók létszámához viszonyítva – csak 10%-kal nagyobb létszámúnak tekintettük az alkalmazottak számát. Pontosabban fogalmazva, e körben csak 10%-os feketefoglalkoztatást vettünk figyelembe, holott legális foglalkoztatási kényszer nem állt fenn a nyugdíj jogosultsághoz szükséges szolgálati idő megszerzése érdekében. A nyugdíj mellett foglalkoztatottak iskolai végzettsége megegyezett az adott korcsoportba tartozó nyugdíjasok iskolai végzettségével. Bár biztosak voltunk abban, hogy a foglalkoztatottak iskolázottsága kedvezőbb az átlagnál, nem tudunk olyan kiindulópontot találni, ami bármilyen eltérést alá tudott volna támasztani. Szeretnénk jelezni, hogy a MEF szerinti foglalkoztatáshoz csak a többletlétszámot adtuk hozzá.

- A mezőgazdasági különmunkát végzők közül azokat tekintettük foglalkoztatottnak, akik legalább 90 napig dolgoztak, nem voltak foglalkoztatottak, és az Általános Mezőgazdasági Összeírás (ÁMÖ) szerint legalább részben piacra termeltek. Miután e számítást a népszámlálás adataira támaszkodva végeztük el, amely a MEF szerinti mezőgazdasági foglalkoztatottaknál 30 ezer fővel kisebb volt, így ezzel a 30 ezer fővel csökkentettük a kapott értéket. A számítások során az iskolázottságot tekintve e réteg népszámlálási iskolázottságát tudtuk alapul venni. Ugyanakkor az is egyértelmű volt a népszámlálási adatokból, hogy a mezőgazdasági különmunkát végzők 70%-a nyugdíjas, így e létszám a nyugdíj melletti foglalkoztatást növelte.
- A gyermeknevelés mellett munkát végzők száma esetében a népszámlálás adatait vettük át, ami – kismértékben – meghaladta a MEF által kimutatottat. E csoport iskolai végzettségi összetétele is adott volt.
- A nappali tanulás mellett foglalkoztatottak számát a felsőfokú hallgatók 50%-a jelentette. A különbözettel növeltük a foglalkoztatottak számát. Az iskolai végzettség esetében egyértelmű volt, hogy mindegyik rendelkezett érettségivel. Ezen belül a népszámlálási, illetve felvételi adataik tanúsága szerint egyharmaduk szakközépiskolai, kétharmaduk gimnáziumi végzettséggel rendelkezett. Tekintettel arra, hogy nappali tagozaton csak egy szűk réteg tanul második diplomáért, ezért esetükben eltekintettünk e minimális arány érvényesítésétől.
- A külföldi állampolgárok foglalkozását illetően a népszámlálás nagyobb létszámot mutatott ki, mint a MEF. Ezzel a különbözettel növeltük a foglalkoztatást. E réteg iskolai végzettség szerinti összetétele adott volt a népszámlálás révén.
- Végül a foglalkoztatást növeltük a népszámlálás szerinti intézményben élő foglalkoztatottak számával. E réteg iskolai végzettségi szerkezetét a népszámlálás adatai alapján határozhattuk meg.
- A foglalkoztatottak számának, iskolai végzettségi szerkezetének „újraszámolása” után külön procedúrát jelentett az információk beillesztése a népességnek az álláskeresőkön, a nyugdíjasokon, a gyermeknevelőkön túli részébe. Ezt simító programok segítségével oldottuk meg, mert ritkaságszámba ment ugyan, de előfordult, hogy egy-egy megyében, egy-egy korcsoportban és iskolai végzettségi kategóriában a teljes népesség számát meghaladta a gazdaságilag aktívak és inaktív keresők együttes létszáma.

4. Javaslatok a hatósági-adminisztratív adatok alkalmazási lehetőségeire; a jelenlegi feltételek helyzete

A hatósági (adminisztratív) adatok alkalmazásának főbb területei a következők lehetnek:

- A hatósági döntések előkészítése, a döntést követően a vállalatok ellenőrzése. Ez vonatkozik az egyének álláskeresői regisztrációjára, a kedvezmények (beleértve a szociális juttatásokat) megítélésére, valamint a vállalkozásoknak adandó támogatásokra egyaránt. A vállalkozásoknak nyújtott támogatások hatósági adatokon alapuló vizsgálata terjedjen ki a fejlesztési célúakra is.
- A bejelentett foglalkoztatás nagyságának mérése a MEF adataival való egybevetés érdekében. E témakörben több speciális munka jellegű tevékenység figyelembe vétele.
- Az iskolai végzettség, szakképzettség hasznosulásának mérése, különös tekintettel a pályakezdők elhelyezkedésére, keresetére.
- Az érdekegyeztetés témáiban az átlagkereset kiszámítása körének kiszélesítése (a mintavételes eljárás kiküszöbölésével, az 1-4 főt alkalmazó vállalkozások bevonásával), az egyes ágazatok, foglalkozások kereseti lehetőségeinek (a kettős, többes munkajövedelmekkel) komplex mérésével. Ezen túlmenően vizsgálható lehet a szürkejöveldmek mértéke is. Az érdekegyeztetési témák előkészítésének egyablakos rendszerét lehetne kialakítani azzal, hogy a KSH speciális külön adatgyűjtését kiiktatva e téma is átkerülne az APEH égisze alá. Nagy kérdés, hogy a KSH átlagkereset-, átlagos állományi létszám adataival párhuzamosan gyűjtött beruházási adatokat be lehetne-e vonni ebbe a tevékenységbe.
- Az egészségbiztosítottak foglalkozási és szociális-ellátási ágainak létszámai, ezek szerkezete. Ezzel párhuzamosan egybe lehetne vetni a statisztikai és a hatósági népesség létszámát, hiszen az ellátottak, az abból „kimaradók” (akik az egyéni 4000 forintos biztosítási díjat sem fizetik, de van TAJ számuk) együttes száma ezt lehetővé teszi.

A következőkben témacsoportonként foglaljuk össze az egyes alkalmazások módjait, azok feltételeivel együtt.

4.1 Döntés-előkészítés, vállalat-teljesülés

Az álláskeresők regiszterbe vételét, pénzbeli ellátásuk meghatározásához szükséges korábbi kereseteik ellenőrzését az APEH-OEP új bejelentési kötelezettségéről vezetett regiszterből el lehet végezni. 2008. január 1-jétől számítva négy év után lehet megállapítani a jogosultságot, az átlagkeresetet pedig korábban, egy éven belül.

A START kártyával munkaviszonyt létesítők munkaadóira a törvény semmiféle előfeltételt nem határoz meg, ami korlátozhatja a továbbfoglalkoztatási kötelezettség

teljesülését, ezért nincs szükség a munkaadók pénzügyi stabilitásának „lepriorálására”. Véleményünk szerint erre szükség lehet, ezért indokolt lenne, ha az APEH egyrészt az éves mérlegek alapján egy üzleti évre vonatkozóan, valamint a köztartozások alapján havonként aktualizált listát vezetne a kedvezményekből kizárandó cégekről. Ez a lista bővíthető lenne a munkaügyi felügyelet által „elmeszelt” munkaadók listájával.

A munkaadóknak nyújtandó támogatások elbírálása során evidencia a mérlegvizsgálat, valamint nullás adótartozás igazolása. Ugyanakkor már eleve gondot jelent, hogy a vállalkozások, intézmények mérlegadatai csak külön kérésre állnak rendelkezésre a döntéshozók számára. Ennél is nagyobb gond a jelenlegi támogatási rendszer hatékonysági kontrollja szempontjából, hogy a mérlegben nincs elkülönítve az állami támogatás nagysága, és nincs automatikusan lehívható rész e beszámolókból a vállalat nagyságára, s annak teljesítésére. Az állami támogatás az egyéb bevétel rovatban jelenik meg, aminek több forrása lehet, és nem különíthető el az állami támogatástól az egyéb bevétel. Ebből logikusan következik, hogy az állami támogatások sem különíthetők el célonként. A teljesítésről történő beszámolást is célszerű lenne beépíteni az adóbevallás rendszerébe.

4.2 A bejelentetten foglalkoztatottak száma

Az APEH-OEP felé készített havi bevallások előnye, hogy – szemben a MEF-fel – jól definiáltan jelenhetnek meg a munkavégzés különböző formái, ráadásul – mint látható – lényegesen szélesebb spektrumban. Ebből adódóan – legalább a bejelentettek esetében – fix információra lehet támaszkodni (eltekintve azokat az eseteket, amikor különböző érdekek által vezérelve nem a munkát végzőt, hanem valaki mást jelentenek be). Az APEH-OEP adatbázis ez irányú hasznosításakor lényegében két módszertani problémát kell megoldani. Az első a munkavégzéstől való *ideiglenes távollétek* klaszifikálása úgy, hogy az megfeleljen a MEF követelményeinek. A másik a megszokott, „normális” munkaviszonyokon kívül eső (jövedelmet hozó) munkavégzések foglalkoztatottá alakítása módjának meghatározása.

Az *ideiglenes távollétek* körében a szülési szabadság, valamint a betegállomány, illetve a saját családtag ápolása miatti táppénz eseteit egyértelműen definiálja a MEF, három hónapos távollétig a munkaviszonyban álló foglalkoztatottnak számít. Ennek megfelelően az adatfeldolgozás során személyenként kell gyűjteni a munkapályafutást, felhasználva azt, hogy az OEP a változásjelentőben megjeleníti ezeket az ideiglenes távollétre vonatkozó eseteket, így megvalósítható a MEF szerinti foglalkoztatás elkülönítése.

Bonyolultabb a helyzet a *normális munkaviszonyoktól* (mindenféle alkalmazotti, vállalkozói) *eltérő*, jövedelemszerző munkavégzések esetében. Ebbe a körbe tartoznak az adóterhet nem viselő jövedelműek közül a nevelőszülői, ápolási, valamint szociális gondozói díjban részesülők mellett azok, akik hallgatói munkadíjban részesülnek, illetve megbízási szerződés (azaz polgárjogi szerződés) alapján, valamint AM könyvesként végeznek munkát. Ezekben az esetekben – bár az egészségbiztosítás a

megbízási jogviszonynál biztosítottnak tekinti azokat, akik egy hónapra vetítve a minimálbér 30%-a után fizetik a TB-járulékot, s a MEF sem köti a megélhetéshez a foglalkoztatottságot – a legalább minimálbérral rendelkezőket kellene teljesen foglalkoztatottnak tekinteni. Ez alatt azt kell érteni, hogy egy fő foglalkoztatott az, akinek a munkajövedelme eléri legalább a havonkénti minimálbért, aki ennél kevesebbet keres, az csak a kereset/minimálbér aránynak megfelelően számít foglalkoztatottnak az átlagos állományi létszámban. Ezt a megoldást követtük akkor is, amikor az SZJA-t fizetők átlagos állományi létszámát határoztuk meg.* Azért javasoljuk ezt megoldást, hogy ne hígítsuk fel a foglalkoztatást, tekintsük a megélhetés fontos forrásának. Közismert, hogy az egyórás kritérium egyetlen országban sem elegendő a megélhetéshez, továbbá hogy hazánkban a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége szűk körű. Ez még akkor is igaz, ha tudjuk, hogy a nyugdíj melletti foglalkoztatás jövedelemigénye alacsonyabb, s ennek mértéke jelentős. (Ezzel együtt csak csendben jegyezzük meg, hogy ez döntően az intézményi szférára igaz, bár ott is elterjedt a harmincórás és ennél rövidebb idejű munkavégzés. A megbízási jogviszony, az AM könyves munkavállalás és a feketemunka esetében már lényegesen szélesebb körű a részmunkaidős, bár lehet, hogy ez a megállapítás nem a napi, hanem a heti időrendre értendő.)

Tehát összefoglalóan azt javasoljuk, hogy a foglalkoztatás nagyságának meghatározásánál vonatkoztassunk el attól, amit az egészségbiztosítás kínál, és ehelyett a jövedelemkényszerből induljunk ki. Ez a megoldás valamelyest csökkenti a lehetséges foglalkoztatottak számát, de senki sem állíthatja, hogy tisztán politikai céllal, mestersegesen akarjuk duzzasztani a foglalkoztatottak számát.

A foglalkoztatottak számának meghatározásával összefüggő alkalmazási lehetőségeket – a módszertani megoldásokra adott javaslatokon túl – kiegészítjük a kettős státusú munkavállalás mértékének mérésével. Minthogy a munkaadók adatközlése eleve tartalmazza azt, hogy az alkalmazott stb. rendelkezik nyugdíjjal, gyessel stb., magától értetődően megkaphatjuk a kettős státusú munkavállalók számát. E tekintetben egyetlen finomításra van szükség: a hozzátartozói nyugdíjak és egyéb járulékok elkülönített kezelésére annak érdekében, hogy a mérleg módszertanának megfelelő kategóriák alakuljanak ki.

4.3 Az iskolai végzettség, szakképzettség hasznosulása

A képzés és a foglalkoztatás *kapcsolata* legneuralgikusabb pontjainak egyike a végzettség hasznosulása. E kérdést kielezi az a körülmény, hogy miközben – legalább is szerintünk – egyértelmű a diplomás túlképzés, addig a másik oldalon – kicsit túlexponáltan, de kétségtelenül – több, szakképzettséget igénylő fizikai foglalkozásban hiány mutatkozik. A felsőoktatási törvény régóta – közel négy éve – előírta, hogy a pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci karrierjének első egy-két évét nyomon kell követni annak

* ÁDÁM Sándor–KUTAS János, Foglalkoztatottak számának alakulása a személyi jövedelemadó bevallások alapján, *Munkaügyi Szemle*, 2004/4.

érdekében, hogy e tapasztalatokat hasznosítsák a képzés méretezésénél, esetleg tartalmánál. Minisztériumunk ezt a törvényi előírást azért tartotta fontosnak, hogy a felvételre jelentkező fiatalok kellően informáltak legyenek a pályakezdés körülményeiről még a pályaválasztás előtt.

E követelmény megfogalmazásakor a FIDEV vizsgálatok tapasztalatait tartottuk szem előtt, amely úgy működött, hogy meghatározott szakokon végzetkezőkből mintát választottak ki a kutatók, s kérdőíves vizsgálattal kaptak választ a pályakezdők helyzetéről. Ugyanezen a nyomvonalon bármely korosztály (10-20 évvel ezelőtt végzetek) helyzetéről is képet nyerhetünk. Az ilyen típusú kutatásoknak komoly, negyven évre is visszanyúló hagyományai vannak. Előnyük, hogy a kérdőív segítségével többoldalúan lehetett megközelíteni a témát; hátránya a költségesség, a hosszadalmas lebonyolítás.

Javaslatunk megfogalmazása előtt megismételjük, hogy a 15–64 éves népesség egészére nem lehet vizsgálni az iskolai végzettség (szakképzettség) hasznosulását hatósági adatok segítségével, mert ezek nem tartalmazzák a népesség iskolázottságát. Ugyanakkor a pályakezdőkre vonatkozó vizsgálatoknak nincs akadályuk abban az esetben, ha a végzők TAJ-száma vagy adóazonosítója (esetleg mindkettő) megjelenik a felsőfokú intézmények jelentéseiben. Ekkor a végzők adott köre korlátlanul vizsgálhatóvá válik, hiszen az ő iskolai végzettségük ismert (a változásoké nem), s miután az APEH-OEP adatok tartalmazzák az egyén FEOR-ját és keresetét, a főbb összefüggések viszonylag kevésbé költséges módon elemezhetőkké válnak. Egy lényeges elem még szükséges az érdemi következtetések levonásához, ez az ún. kongruencia értelmezése a mai körülmények között. E nyitott kérdésre relatíve megnyugtató választ remélhetünk attól a most elindult kutatástól, amely a 2001-es népszámlálás adatai alapján fogja kialakítani e minősítés „szabályrendszerét”.

Bármennyire megnyugtató a válasz a pályakezdők vizsgálhatóságára, annál inkább problematikusnak látjuk a további előrelépés lehetőségét a hatóság szerinti népesség iskolai végzettségi szerkezetének hiánya miatt.

4.4 Az érdekegyeztetés előkészítése

Az érdekegyeztetés kiemelt témája a minimálbér, valamint az átlagkereset. Az APEH-OEP adatgyűjtés tartalmazza azokat az információkat is, amelyekből ki lehetne alakítani az ILO-kategóriáknak megfelelő – így az érdekegyeztetés igényeit is kielégítő – átlagkeresetet, az átlagos állományi létszámot. Az átkottázás azonban elég bonyolult szoftvert vagy módosított adatlapot igényel. Például a betegállományban lévő alkalmazott egy hónapig foglalkoztatott, s így része az átlagos állományi létszámnak (ez kigyűjthető), ami kívül van az átlagkereseten. Tehát ebben az esetben az eddig kialakított adatlapot is módosítani kellene. Ugyanakkor fel kellene használni azt a lehetőséget, hogy az APEH-OEP jelentések valamennyi munkaadóra kiterjednek, az eredményeket nem torzíthatja a mintavétel gondja, sőt az adatközlés minősége sem, hiszen a nem megfelelő adatközlések súlyos konzekvenciákkal járnának.

Mindezt figyelembe véve az a javaslatunk, hogy az APEH-OEP gyűjtse be a KSH kérdőívét, ezt követően újra lehetne gondolkodni a KSH (ILO) kompatibilis adatlapnak megfelelő APEH-OEP adatgyűjtés rendszerén.

Az érdekegyeztetés eddigi témáiból – legjobb ismereteink szerint, legalábbis publikusan – kimaradtak a kettős, valamint ugyanazon foglalkozási csoportok különböző munkaadóktól szerzett jövedelmeinek kérdése. Most, az egészségbiztosítási rendszer átalakítása kapcsán gyakran került felszínre a hálapénz – mint kiegészítő jövedelem –, de ez csak nagyon ritka esetben volt része az adóbevallásnak. Ugyanakkor valós kompenzációs, és így külön munkalehetőség több szakmában, foglalkozásban is előfordul, ami árnyalhatja egyes munkavállalói csoportok helyzetét. Az orvosoknak lehet magánpraxisuk, kaphatnak megbízási szerződést konzíliumra, ügynöki munkára stb. A pedagógusok taníthatnak magánóra formájában (ez sem gyakori témája az adóbevallásnak), de számos egyéb lehetőség is rendelkezésükre állhat iskolán belül és kívül. Úgy gondoljuk, hogy természetesen indokolatlan lenne ezek korlátozása, hiszen e munkaalkalmak zömmel valós igényeket elégítenek ki, de más foglalkozási csoportokkal való egybevetéskor már árnyaltabban lehet bemutatni a tényleges helyzetet.

4.5 A munkaerőmérleg szemléletének érvényesítése a inaktív keresők, a pénzbeli támogatásban nem részesülő álláskeresők, valamint a „eltartottak” kimutatásával

Az APEH-OEP adatlap azoknak az adatait tartalmazza, akik különböző formában alkalmazottak, illetve önálló, azaz foglalkoztatottnak, munkajövedelemmel rendelkezőknek tekinthetők. Ennek a körnek ismert a teljes szociális-jövedelmi háttere. Jövedelmi oldalról olyan tételek is szerepelnek, mint az osztalék, az ingatlan-bérbeadás stb., azaz amelyek a saját jövedelemből élés tipikus és legalizált tételei. E tételek évenként egyszer rendelkezésre állnak azoknál is, akik nem rendelkeznek munkajövedelmekkel, miután az SZJA bevallás évente egyszer történik. Az OEP ezenfelül rendelkezik azoknak a személyeknek az adataival, akik társadalmi helyzetüknél fogva (egyik oldalról a nyugdíjasok, másik oldalról az elesettek, például a hajléktalanok) eleve biztosítottak.

Tehát célszerű lenne szerepeltetni az eltartottak, a kereső inaktív, a pénzbeli támogatásban nem részesülő álláskeresők adatait a havonkénti mérlegelszámolásokban. Ebből egy tétel – az SZJA bevallásból szereplő saját jövedelemmel rendelkező – évente egyszer áll rendelkezésre. Ennek havi megjelenítése úgy történhet, hogy azok, akik például 2008-ban rendelkeztek ilyen jövedelemmel, 2009-ben havonként jelenének meg, s az állományt 2010-re a 2009-es bevallás alapján lehet korrigálni. E téren amúgy is történik egy önkorrekción, hiszen azok, akik 2009-ben időközben aktivizálódtak, nyugdíjasokká váltak, eleve új státusukba kerülhetnek, például foglalkoztatott, kereső inaktív stb.

5. Javaslatok a nemzetközi összehasonlító vizsgálatok továbbfejlesztésére

A foglalkoztatáspolitikai kialakításának egyik fontos eszköze, háttér-információja a nemzetközi összehasonlító elemzés. Ugyanakkor előfordulhat, hogy az egyes országok adatai az adott ország helyzete, speciális adottsága ismeretének hiányában nem adnak kellő összehasonlítási alapot a magyar helyzethez. Ezért szükség van arra, hogy a „nyers, primer” ILO, EUROSTAT statisztikák mögé látva bemutassuk azok társadalmi-gazdasági háttérét is.

E vizsgálat sorozatot azért tartjuk lényegesnek, mert jelenleg mind a közbeszédben, mind a szakmai vitákban gyakran fordul elő, hogy a felek egy-egy kiragadott nemzetközi példával támasztják alá vélt/valós igazukat. Célszerű kialakítani egy olyan „kottát”, ami legalább a munkaerőpiac fontosabb mutatóit, valamint az érdekegyeztetés főbb témáit tekintve a nemzetközi tényeket azok összefüggéseiben igyekszik összefoglalni.

A következőkben nyolc kiválasztott mutatóegyüttes nemzetközi összehasonlításának társadalmi-gazdasági háttérének bemutatásának célját, főbb módszertani elemeit foglaljuk össze. A nyolc téma közül néhány egymással is szoros kapcsolatban áll. A következőkben témánként foglaljuk össze az elemzésekkel szembeni követelményeket.

5.1 Az LFS és a bejelentett foglalkoztatás nagyságának nemzetközi összehasonlítása

A bejelentett foglalkoztatás mértékét egyrészt intézményi, másrészt – ha rendelkezésre állnak – hatósági adatok alapján lenne indokolt mérni. A vizsgálat során az ILO szerint mért foglalkoztatottak létszáma (rátája) és az intézményi foglalkoztatás nagyságának változását az 1990-es évektől mutassa be. A cél az, hogy a különböző országokban az adózók, TB-t fizetők vélhető arányát mutassuk be. Ugyanis feltételezésünk szerint a fejlett európai országokban is az a helyzet, hogy az adóköteles jövedelmek döntő hányada az intézményi szférában „termelődik” meg. Külön érdekesség e témakörben annak ismerete, hogy a nagyvállalatok és kisebb létszámú cégek között mekkorák az egy főre jutó GDP-beli különbségek.

Ezt a folyamatot *ágazatonként* kell bemutatni. Ennek oka, hogy a szervezett gazdaság aránya – legalábbis hazánkban – jelentősen eltér ágazatonként, például rendkívül alacsony a mezőgazdaságban, az építőiparban és a szálláshely-vendéglátásban.

A vizsgálatban *háttérváltozókat* is célszerű alkalmazni: például egy főre jutó GDP, a feketegazdaság aránya, egyéni vállalkozók (önállók) aránya, részmunkaidősök aránya, esetleg ágazatonkénti, vállalati nagyságkategóriák szerinti termelékenység-beli különbségek.

5.2 Az ILO és a regisztrált munkanélküliek közötti különbségek elemzése a nemzetközi tapasztalatok alapján

Magyarországon, a kétféle módon mért munkanélküliek száma jelentős mértékben eltér egymástól, a regisztráltak száma mindig és jelentős mértékben meghaladta az ILO szerinti. A trendek többnyire azonosak, de néha ellentétes irányú folyamatok is mérésre kerültek. A képet külön színesíti, hogy a népszámlás és mikrocenzus által mért munkanélküliség (pedig ezek is az ILO-fogalmak szerint mértek) meghaladja a regisztráltak számát. Célszerű tehát, ha e jelenségek mögé nézünk oly módon is, hogy ez magyar specialitás-e, vagy a trend uniós szinten is létezik. Külön témaként indokolt kezelni azt is, hogy mely országokban terjed ki a munkanélküli-ellátás a vállalkozókra, s ennek mekkora hatása van a regisztráltak arányára. Továbbá vizsgálatot érdemel az is, hogy a regiszter, illetve az ILO szerint mért munkanélküliségnek azonos vagy eltérő-e a szerkezete (tartós munkanélküli arány, pályakezdő arány stb.).

A vizsgálat *háttérváltozó*i csak részben azonosak az előbbi témában felsoroltakkal, inkább a különbségek dominánsak. A főbb mutatók a következők: egy főre jutó GDP, egyéni vállalkozók (önállók) aránya, részmunkaidősök aránya, a munkaerő-piaci helyzet javítására fordított pénzügyi eszközök GDP-hez mért aránya (ILO statisztika alapján), ezen belül a passzív ellátásra fordított összegek aránya, továbbá a munkanélküli ellátás „liberalizmusa”. Ez utóbbi bővebb magyarázatra szorul. A regisztrált munkanélküliek számának alakulása a munkaerő-piaci helyzeten túl mindig is politikafüggő volt. Ezen belül megkülönböztetett szerepe van a segélyek (járadékok) nagyságának, a segélyezettek (járadékosok) arányának, az átképzések, illetve a közmunkák kiterjedtségének. Ezért indokolt e vizsgálat keretében a munkanélküli-ellátás, -szolgáltatás aktuális szabályozásának a magyar szisztémával való összehasonlítását is elvégezni.

5.3 A munkaerőpiac fejlesztésére fordított összegek GDP-hez viszonyított aránya

Az ILO kimutatása szerint az egyes országok a munkaerőpiacra GDP-arányosan nézve rendkívüli módon eltérő összegeket fordítanak. Dánia, és általában a skandináv országok 3-5%-ot költenek a passzív és aktív ellátásokra; jelentős tétel ez Franciaországban is. A másik oldalon áll Anglia, ahol ez az összeg az 1%-ot sem éri el. A kérdés csak az, hogy mely országok sikeresek a gazdasági fejlődésben, illetve a foglalkoztatási és munkanélküli rátákban. További kérdés, hogy miként alakulnak a passzív/aktív eszközökre fordított arányok a sikeres és a kevésbé sikeres országokban. Arra is választ kell kapnunk, hogy a költési arányokat mennyiben lehet visszavezetni az állami szerepvállalás megszokottan magas (vagy alacsony) mértékére.

5.4 A kereseteket, munkajövedelmeket terhelő TB és SZJA mértékének nemzetközi összehasonlítása

A hazai szakirodalom és közbeszéd egyik kulcsponti témája a keresetekre rakódó magas közterhek hangoztatása. Ez uniós szinten is megjelenik, hiszen a korábbi foglalkoztatási irányelvek egyikeként is megfogalmazódott. Arról már nem is beszélve, hogy az alacsony közteher bevezetése kötődik egy növekvő foglalkoztatás esélyének emlegetéséhez, ami azzal az illúzióval is párosul, hogy a jövedelemtulajdonosok beruházási hajlandósága nő azáltal, hogy az elvonás mértéke csökken. Ezzel szemben – véleményünk és jórészt a hazai tények szerint – az a helyzet, hogy önmagában a TB-járulék mértékének csökkentése nem növeli a foglalkoztatást, míg a társasági nyereségadó alacsony mértéke sem növeli – automatikusan – a beruházási és munkahely-teremtési hajlamot.

A TB-járulék csökkentésének foglalkoztatásbővítő hatását – minden ezzel ellentétes állítás dacára – egyértelműen cáfolják az 1998–2000 közötti folyamatok. Az igaz volt, hogy a MEF szerint 1999-ben 100 ezer főnél nagyobb volt a foglalkoztatottak számának emelkedése. Viszont ettől lényegesen elmaradt az adó- és járulékfizetés legnagyobb részét adó, intézményi-létszám emelkedése, hiszen itt 1999-ben 15 ezer fős volt a növekmény. Azt is el kell ismerni, hogy a 15 ezer fős növekedés úgy következett be, hogy közben csökkent az államháztartásban foglalkoztatottak száma, tehát az üzleti (verseny) szféra növekedése 30 ezer volt. Ugyanakkor miközben radikálisan csökkent a vállalatok által fizetett TB-járulékok mértéke, addig a foglalkoztatottaké kismértékben nőtt, s emellett a munkaadók által fizetett EHO nagysága már jelentősebben gyarapodott.

A kutatás szűken vett témája a keresetekre rakódó közterhek komplex, nemzetközi összehasonlítása. Két korábbi, a KSH által elvégzett, az EUROSTAT adatbázisára építő kutatás szintézise lesz a feladat. Az első kutatás a munkaerőköltségek nagyságát, a második a TB és az SZJA terhek mértékét tartalmazta (mindkettőt egymástól elkülönítve mutatta be). A szintézis *négy lépésből* áll. Az *első* a kiindulást képező munkaerőköltségek nagyságának meghatározása. A *második* lépésben ebből levonjuk azokat a költségeket, amelyek a munkaadókat terhelik ugyan, de nincsenek közvetlen hatással a munkavállalók anyagi helyzetére. Például a képzésekre fordított kiadások, a munkaadók által fenntartott, szinte ingyenesen igénybe vehető sporttelephasználat, a vállalati egészségügyi szolgálat fontosak az egyén számára, de személyes anyagi helyzetét rövid távon nem befolyásolják. Ugyanakkor a *harmadik* lépésben azoknak a költségelemeknek a vizsgálatára kerül sor, melyek részei a munkaerőköltségeknek, és érintik az egyén anyagi helyzetét. Ide sorolható a gépkocsihasználat, az egyéb költségátalány (az már külön kérdés, hogy ezek közterhei miként jelennek meg a hazai és a nemzetközi statisztikákban). A *negyedik* lépést a foglalkoztatottak részére kifizetett bruttó keresetek jelentik, amelyek magukban foglalják a munkaadót terhelő TB, egyéb járulék (például EHO) mértékét. Ennek keretében az a feladat, hogy a foglalkoztatott nettó jövedelmét (tehát levonva az egyén keresetéből levont jövedelemadót és járulékokat) viszonyítsuk a munkaadók által TB járulékokkal együttesen kifizetett keresetekhez.

A vizsgálat *háttérváltozói* a következők:

- Az adott ország egy főre jutó GDP-je.
- A vállalati szektor és az államháztartás által termelt GDP-n belül a keresetek (járulékokkal növelt) aránya. Ez valószínűleg – teljes mélységében – egy későbbi vizsgálat tárgya lehet, mert az érdemi kifejtés komoly módszertani előtanulmányokat igényel. A jelenlegi vizsgálat során be kell érni a nyers arányok feltüntetésével.
- Az intézményi létszám, illetve a bejelentett munkavállalók foglalkoztatottakon belüli aránya.
- Az államháztartás bevételeinek a GDP-hez mért aránya, azaz a központosítás mértéke, amit ki kell bővíteni a GDP számított (imputált) elemének és a fekete-gazdaság arányának figyelembevételére.

5.5 A keresetek, munkajövedelmek GDP-n belüli arányának vizsgálata

Az érdekegyeztetésnek két központi témája van: a minimálbér és az átlagkereset növekedésében való megállapodás. Ugyanakkor nem kap kellő figyelmet a megtermelt jövedelem munkajövedelem/tőkejövedelem aránya, ami determinálja a keresetek nagyságát. E vizsgálat lebonyolításának fázisai nagyjából megegyeznek az 5.4 pontban jelzettekkel.

5.6 A GDP-arányos egészségügyi, oktatási, nyugdíj-kiadási és finanszírozási rendszerek nemzetközi (OECD) statisztikáinak értékelése, azok tartalmi háttérével

A vizsgálat *célja kettős*. Egyrészt *önmagában véve* is értelmes feladat annak megállapítása, hogy az állami gondoskodás három legnagyobb szférájának: az egészségügyi ellátásnak, az oktatási szolgáltatásnak (amelyben külön téma a köz- és a felsőoktatás), valamint a nyugdíjak folyósításának mekkora a GDP-hez mért aránya. E megközelítésen belül külön kérdés, hogy e szolgáltatások mekkora hányadát fedezi maga az államháztartás, és mekkorát az egyén.

Másrészt fontos annak ismerete, hogy a központosítás mértéke és a keresetekre rakódó közterhek aránya között milyen összefüggés van.

A feladat *kivitelezése* során a kiindulást az OECD adattára jelenti. Ez az adattár kétféle információt tartalmaz. Az egyik a háromféle szolgáltatásra való költség GDP-hez mért aránya, a másik a kiadások megoszlása az államháztartás és a háztartások között. Abból indulunk ki, hogy a szolgáltatások karaktere nem igényel külön magyarázatot, az megfelel a tevékenységek „megszokott” besorolásának. Ezért a *fő feladat* annak értelmezése, hogy mit kell érteni az államháztartási és háztartási kiadások fogalmán.

5.7 A feketegazdaság és a foglalkoztatás aránya

A kutatás egyik kiindulópontja, hogy a feketegazdaság arányát, beleértve az egyéb, pénzügyi mozgással nem járó (ún. imputált) GDP-termelést azért kell ismerni, hogy meg lehessen ítélni a költségvetés centralizációs hányadának valós mértékét. Ugyanis hiába alacsony a centralizációs hányad egy országban, ha ennek jelentős részét a GDP-számításokban a feketegazdaság, vagy pénzügyi mozgással nem járó tételek (ki nem fizetett lakbér, saját fogyasztásra termelt mezőgazdasági termelés, önerős ingatlanépítés) adják, akkor a reál és adózó gazdaságra jelentős mértékű terhek hárulnak. Hasonló a helyzet a fekete-szürke foglalkoztatással. Hiába van elfogadható mértékű foglalkoztatási ráta, ha ennek jelentős része (20-30%-a) nem, vagy nem a valós jövedelme után adózik, akkor a legálisan (féllegálisan) foglalkoztatottakra aránytalanul nagy teher jut. Mindennek tetejében a feketegazdaság esetlegesen magas aránya súlyosan sérti a legálisan gazdálkodó piaci szereplők pozícióit, nem alakulhat ki szabad verseny az adott piacon. E kutatás abban a tekintetben lép túl a bejelentett foglalkoztatásnak a foglalkoztatás egészében betöltött szerepét vizsgáló témán, hogy kitér a szürkefoglalkoztatásra is.

A kutatás kiindulópontját az uniós szinten kidolgozott, a feketegazdaságnak a GDP-hez viszonyított, valamint a fekete-foglalkoztatásnak a teljes foglalkoztatáson belüli arányát, „önbevallásra” épülő összehasonlító elemzése adja.

Emellett a feketegazdaságnak a GDP-n belüli arányát az egyes országok nemzeti számlára vonatkozó statisztikáiból kell rekonstruálni, ezért meg kell ismerni az egyes országok statisztikai hivatalainak GDP-be beleépített becsléseit a feketegazdaság mértékére, mert ez jelenti a feketegazdaság alsó határát.

A számítás a nemzetközileg is publikált imputált tételek meghatározásával kezdődik. Ezt kell kiegészíteni azzal, hogy a statisztika a nemzeti számlák keretében, az egyes szektorokban, ágazatokban mekkora GDP-termeléssel számolt, és ezt egybe kell vetni az adóbevallások mértékével (például hazánkban az egyéni vállalkozók GDP-ben mért teljesítménye háromszorosan múlja felül az APEH felé beküldött elszámolások nagyságát). Ilyen és ehhez hasonló számítások eredményeképpen lehetne reálisan felmérni a statisztikai rendszer által feltárható fekete-, illetve pénzügyi teljesítéssel nem járó gazdaság reális mértékét, amit a feketegazdaság minimumának is lehetne tekinteni.

5.8 A szociális ellátórendszerek nemzetközi összehasonlítása

E vizsgálat az egészségügyi, oktatási és nyugdíj szolgáltatási rendszerrel kapcsolatos értékelés kiterjesztése egy olyan kérdéscsoportra, amely szoros kapcsolatban áll a széles értelemben vett társadalmi gondoskodás témájával, de e tekintetben nincsenek kötelező erejű nemzetközi konvenciók (lásd oktatás), s függetlenek az egyének kötelező erejű befizetéseitől (TB-járulékok). E kutatás alapját képezi az Európai Szociális Védelmi Rendszer vizsgálatára életre hívott statisztikai rendszer, az ESSPROS. Figyelembe kell venni, hogy az ESSPROS ugyan – természetesen – részben lefedi az oktatás,

az egészségügy és a nyugdíj témáját, de az előbbi célszerű – éppen a keresetekre rakódó közterhek magyarázata érdekében – külön is nézni.

A szociális védelemre az EU-15 országai átlagban a GDP 27%-át költik, az EU-25-ök ennél kis mértékben kevesebbet, 26%-ot. A legnagyobb arány Svédországban (32%) tapasztalható, míg az angolszász országok közül Anglia közel az EU-15 átlagát költi (25%), Írország viszont csak 14%-ot. A magyarországi kiadások GDP-hez viszonyított aránya átlag alatti, ugyanis az mintegy 20%.

Az ESSPROS a következő területeket fogja át:

- Öregség (amibe főleg a nyugdíjrendszer gerince, az öregségi nyugdíj tartozik, de ez kiegészül pótlékokkal és természetbeni juttatásokkal is.)
- Betegség, egészséggondozás (a kiadások zömét a természetbeni juttatások teszik ki – fekvő- és járóbeteg-ellátás, valamint gyógyszervásárlás, s kis részben pénzbeni ellátás, így táppénz és egészségkárosodás esetén járulékok).
- Rokkantság (döntő része rokkantsági nyugdíj és különböző járadékok, ami kiegészül a rehabilitációs intézményekre fordított összegekkel, az akadálymentesítés finanszírozásával, fogyatékos lakóotthoni, illetve nappali ellátásával).
- Hátrahagyottak (özvegyi- és árvaellátások).
- Család-, gyermek támogatás (fő eszközei: családi pótlék, gyás, gyed, GYET, gyermekágyi segély, bölcsődei és óvodai ellátás).
- Munkanélküliség (a különböző típusú passzív ellátások mellett tartalmazza az aktív eszközök két elemét: az átképzést és a vállalkozóvá válást).
- Lakás (e támogatás két körre koncentrál. Az egyik a lakástulajdonnal nem rendelkezőké, akiknek részben lakbértámogatást nyújt, részben szociális lakáshoz juttatja a rászorulókat. A másik az átmenetileg eladósodott lakástulajdonosoké, akik egyfelől rezszi-, másfelől a törlesztésnél kamattámogatást kaphatnak.)
- Egyéb társadalmi kirekesztettség (e támogatások az extrém helyzetűek, azaz a hajléktalanok, valamint a drog- és alkoholfüggőségben szenvedők részére szólnak. A támogatások lehetnek pénzbeli, például szociális segély, illetve természetbeli, hajléktalanszállás, függőséget kezelő terápiák.)

A szociális védelem e felfogása – mint a felsorolásból kitetszik – csak részben kötődik az egyének munkaerő-piaci helyzetéhez. Legtöbbjük igénybe vétele vagy normatív alapon működik, vagy nincs jövedelmi korlátja. Jellemző, hogy Magyarországon a jövedelemkorláthoz kötődő támogatások aránya a teljes támogatás 5%-a, ez uniós szinten 10% feletti értéket vesz fel. Ez az arány Írországban a legmagasabb, ahol 26%, de egyben ezen ország a GDP-jének csak 15%-át fordítja szociális védelemre.

A kutatásnak alapvetően a szociális védelem és a munkaerő-piaci helyzet, valamint az ettől is függő leszakadó, szegény rétegek arányának kapcsolatára kell irányulnia. A fő kérdés, hogy a foglalkoztatás színvonala, a szegénység aránya, valamint a szociális védelem típusai és az erre fordított kiadások milyen kapcsolatban állnak egymással és az adott ország gazdasági fejlettségét szintetikusán kifejező, egy főre jutó GDP-jével. A vizsgálatnak ki kell térnie arra is, hogy a szociális védelem egyes típusai mögötti tartalmak mennyiben egységesek, illetve milyen mértékben térnek el egymástól (például a nyugdíj-korhatárok eltérő volta); milyen arányok húzódnak meg a tartalmi azonosság/eltérés mögött a finanszírozásban, mekkora az államháztartási, háztartási és a vállalkozói szektor részesedése.



Munkaerő-piaci egyensúly és egyensúlytalanság



A munkaerő szakmaszerkezeti kereslet-előrejelzése, a kereslet és a kínálat egybevetése*

1. Gazdaság, foglalkoztatás, munkaerő-keresleti előrejelzés

A munkaerő-keresleti előrejelzés valójában híd a gazdaság és a foglalkoztatás között. A működő gazdaság folyamatosan változó munkaerőigényekkel lép fel, mind mennyiségi, mind tartalmi, azaz szakmai tekintetben, és ezzel „betölti” foglalkoztatási funkcióját. A politika általában – és közelebről a foglalkoztatáspolitiká – érzékeli a gazdaság mennyiségekben és szakmai összetételben kifejeződő mindenkori foglalkoztatóképességét. De valójában a foglalkoztatás csak akkor és ott lépi át a politika ingerküszöbét, ha probléma van, azaz ha a gazdaság foglalkoztatóképessége már észrevehetően alacsonyabb-kevesebb a kínálatnál, vagy akár a gazdasági szereplők, akár a munkát keresők hangsúlyosan jelzik, hogy a munkaerő-kereslet és -kínálat szakmaszerkezete jelentősen eltér egymástól.

Magyarországon mind a gazdaság foglalkoztatóképessége, mind a kereslet és a kínálat összhangja terén súlyos feszültségek vannak. A munkaerő-kereslet és -kínálat szakmai szerkezete évről évre távolodik egymástól, de még csak éppen hogy elérte a politika ingerküszöbét. A gazdaság alacsony foglalkoztatóképessége mint probléma két megközelítésben is felmerül, de véleményünk szerint túlzottan leegyszerűsítve.

Az egyik szerint a gazdaság alacsony foglalkoztatóképességét a munkára rakódó bérterhek okozzák – s ezek csökkentése automatikusan magukkal hozná a foglalkoztatóképesség növekedését. Kutatásaink szerint ilyen összefüggés nem állítható föl, mert a foglalkoztatóképesség és a munkára rakódó költségek közé még számos „közvetítő változó” ékelődik, olyanok, mint a vállalkozások piaci pozíciói, a hatékonyság-követelmények, s az ez utóbbtól sem független technológiai fejlődés.

A másik megközelítés valójában nem a gazdaság foglalkoztatóképességét befolyásoló tényezők, hanem a foglalkoztatás tapasztalt alacsony szintje oldaláról vizsgálja a kérdést, s a választ a rendelkezésre álló munkaerő alacsony szintjében találja meg: megnevezve a munkanélküliek, a munkaerőpiacról idő előtt vagy rokkantság okán nyugdíjba vonultak milliós tömegét. E megközelítés szerint e tömeg munkaerő-piaci

* Kutatásvezető: DÁVID János; a kutatásban részt vevő munkatársak: FÜLÖP Edit, HOLCZER Gábor, MÓD Péter, TAJTI József

alkalmazkodóképességének növelése (mentális felkészítéssel, képzéssel) a foglalkoztatói szint kívánatos emeléséhez vezet(het). E tömeg mérete és az elviselhetetlen költségvetési terhek nagysága között ugyan egyértelmű és közvetlen az összefüggés, az azonban nem mondható el, hogy e területen a beavatkozás a foglalkoztatási szint növeléséhez vezet, mert nyilvánvalóan nem állítható, hogy a munkaerő-kínálat növelése – ha csak mennyiségekben gondolkodunk – a gazdaság foglalkoztatóképességének növeléséhez vezet.

A munkaerő-keresleti, a kereslet szakmaszerkezetét meghatározó előrejelzés a gazdasági és foglalkoztatási megközelítések között kapcsolatot teremtő tényező. A gazdaság foglalkoztatóképességének kihasználása, vagyis a foglalkoztatottság szintjének emelése szempontjából fontos, de csak az egyik tényező a hatékonyság, az élőmunka vs. technológia alkalmazása, s nem utolsósorban a gazdasági szereplők piaci pozíciói között. A munkaerő-kereslet és -kínálat szakmaszerkezete közötti megegyezés, illetve ennek jó közelítése egyszerre járul hozzá a gazdaság eredményességéhez, foglalkoztatóképességének és a foglalkoztatás kívánatos szintjének növeléséhez.

A munkaerő-kereslet szakmaszerkezetére és mennyiségére vonatkozó előrejelzési adatok önmagukban nem értelmezhetők a gazdaság teljesítőképességének és a foglalkoztatottság szintjének növelése szempontjából. Akkor mutatnak irányt a szükséges, de mindig megfontolást igénylő beavatkozásokhoz, ha összevetjük a mindenkori munkaerő-kínálattal is. Ugyanis ennek eredménye mutatja meg a szükséges, de nem mindig megvalósítható beavatkozások területeit.

2. Kutatásaink fókuszai, céljai, módszerei

A kutatás közvetlen célja a munkaerő-kereslet foglalkozási szakmaszerkezetének mennyiségekben való meghatározása, és erre építve tíz évre (2006–2015) szóló előrejelzés elkészítése, valamint az adatok értelmezése, mindenekelőtt a munkaerő-kínálattal való összevetés segítségével.

Úgy értelmezzük, hogy a keresleti előrejelzés és az eredmények összevetése a mindenkori munkaerő-kínálattal gyakorlati célokat szolgál. Egzakt alapot ad a közép- és felsőfokú iskolarendszerű képzés, a felnőttképzés mennyiségének és szakmaszerkezetének alakításához, a kormányzati és önkormányzati szabályozási és finanszírozási döntésekhez. Az előrejelzési adatok ismerete alapozhatja meg az Állami Foglalkoztatási Szolgálat képzési és átképzési tevékenységét. A megfelelő adatsorok nyilvánossága és az ezekre is épített pályaaorientációs tevékenység mérlegelésre készítheti a pályaválasztókat és a pályakorrekció előtt állókat abban, hogy mit válasszanak.

A munkaerő-keresletet és -kínálatot számtalan tényező alakítja. Természetesen úgy véljük, hogy a munkaerőpiacon megjelenő munkaerő-kereslet és -kínálat tudatos beavatkozással akkor közelíthető egymáshoz, ha az őket alakító, meghatározó tényezőket tesszük a vizsgálat tárgyává, s ennek alapján felismerjük, hogy melyek közülük azok, amelyek a munkaerő-kereslet és/vagy -kínálat mennyiségének megragadására alkalmasak.

2.1 A munkaerő-keresletet és -kínálatot alakító legfőbb tényezők

A munkaerő-keresletet alakító, legfontosabbnak tartott tényezők az alábbiak:

- a gazdaságot érintő konjunktúra/dekonjunktúra folyamatai;
- gazdaságunk mindenkori ágazati, vállalkezési méret- és technológiai szerkezete;
- a foglalkoztatók lehetőségei, stratégiái a technológiai beruházások vs. élömunka használata vonatkozásában (amelyet egyrészt a piaci követelmények, másrészt a költséggazdálkodást/költségtakarékosságot alakító tényezők (adók, bérek, járulékok, kedvezmények stb.) határoznak meg);
- a foglalkoztatók alkalmazkodási stratégiái, megoldásai a munkaerő-kínálat tapasztalható tényeihez, a kínálat
 - » nagyságához, azaz jelenlétéhez, vagy hiányához;
 - » minőségéhez;
 - » tartalmához, azaz szaktudásához és munkavégző képességéhez;
- a vállalkozók, foglalkoztatók jövöképe, amelyet egyrészt a konjunkturális viszonyokra vonatkozó várakozások, másrészt a növekedésre, stagnálásra, csökkentésre vonatkozó stratégiák határoznak meg.

A munkaerő-kínálatot elsörsorban alakító tényezők a következők:

- a vizsgálatot megelőző korszak foglalkozási szakmaszerkezete;
- a munkavállalók és szakmát választók jövedelemszerzési stratégiái;
- a munkavállalók és szakmát választók keresleti pozíciói, amelyek a mindenkorl kínálattól is függenek;
- az iskolarendszerű és felnötteképzés szakmaszerkezetét meghatározó-befolyásoló politikák és szabályozások;
- továbbá sok egyéb, lényegében csak szociológiai eszközökkel megragadható tényező, mint például a foglalkoztatók foglalkoztatási kultúrája, a munkavállalók és szakmaválasztók életstratégiái, jövöképei, a munkával szemben/mellett kialakított viszonya stb.

A kereslet-kínálat területi egybeesését a hazai munkavállalók viszonylag alacsony szintű mobilitása „biztosítja”, amelyet azonban számos folyamat megtör. Ilyenek például az olyan nagy vonzerövel bíró foglalkoztatási központok, mint Budapest, illetve a helyi munkaeröszükében lévő vállalatok munkaerö-toborzási körzeteinek bővülése (a munkaerö napi, heti „ingázttatásával”).

Nyilvánvaló, hogy a fentiekben felsorolt hatótényezők túlságosan bőségesek ahhoz, hogy a munkaerö-piaci kereslet- vagy kínálat számítás módszereinek létrehozásánál valamennyit figyelembe lehessen venni. Így fel kell tenni a következő kérdést: *Megismerhető-e, előrejelezhető e a munkaerö-kereslet?*

Egyes vélemények szerint nem ismerhető, mert a gazdaság, a piaci viszonyok gyorsan és a jövöt tekintve kiszámíthatatlanul változnak. Más vélemények szerint ez a probléma kezelhető, hiszen ismertek azok a gazdaságikonjunktúra-előrejelzési módszerek, amelyekkel – meghatározott hibahatárok mellett – az előrejelzés megvalósítható. Véleményem szerint az előrejelzés alapvető problémáját nem a konjunktúra kiszámíthatatlansága okozza, hanem egyrészt a gazdasági folyamatok és a foglalkoz-

tatás mennyiségi kapcsolata, összefüggései, másrészt a munkaerő-kereslet és -kínálat két eltérő kategóriarendszere közötti kapcsolat megteremtése. Ugyanis a kereslet munkakörökben, a kínálat pedig képzettségeken „fejezi ki magát”.

Az alapvető kérdés, amelyet az előrejelzésnél meg kell oldani, mégsem ez, hanem az, hogy a foglalkoztatásban, illetve annak munkaköri szakmaszerkezetében találunk-e olyan átfogó alapelvet, logikát, amely rendszerszerűvé, azaz előre kalkulálhatóvá teszi jövőbeli alakulását.

Az a kutatássorozat, amelyet 1999–2000, illetve 2003–2004 folyamán alapoztunk és 2006–2007 során a HEFOP keretében valósítottunk meg, az *alkalmazott munkaszervezési eljárások és technológia viszonylagos állandóságában, lassabb változásában találta meg azt a logikát, törvényszerűséget, amely a munkaszervezetek foglalkoztatási gyakorlata mögött meghúzódik*. Itt érdemes elmondani, hogy az 1999–2004 közötti kutatások során egészen más logikával dolgoztunk, mint amit alább röviden bemutatunk. Akkoriban minden felkeresett munkaszervezetben megkérdeztük minden szakmára, illetve szakmacsoportra vonatkozóan, hogy megítélésük szerint három, hat, tíz év múlva a jelenlegihez képest hány százalékkal több vagy kevesebb embert fognak foglalkoztatni a vizsgált munkakörökben. Már a válaszkorlát érezhető volt a bizonytalanság. Az adatok feldolgozása során az eredmények esetlegessége, logikátlansága igazolta az előrejelzés e módszerének alkalmatlanságát. – Ekkor tértünk át az új alapelvre.

2.2 A technológia szerepe az alkalmazott munkaerő szakmaszerkezetének alakulásában: a technológia alapú foglalkoztatási-szakmaszerkezeti becslés

Általában igaz, hogy egy problémára, jelen esetben a munkaerő-piaci igények számszerű érzékelésére akkor lehet tartós, rendszerszerű, megismételhető megoldást találni, ha felismerjük, megértjük azt a logikát, amely a jelenség mögött áll, annak mozgatórugójaként működik. *A munkaerő-kereslet legalapvetőbb mozgatórugója a feladatok megvalósításának technológiája*. Legyen a feladat termelési, kereskedelmi, köz- és magánszolgáltatási, igazgatási, minden esetre igaz, hogy a feladatmegoldás mögött valamely technológia húzódik meg. A feladatmegoldás mint technológia lehet (szinte teljes egészében) gépi, alapulhat bürokratikus eljárásrendeken, vagy munkavégző személyek szokásszerű együttműködésén. Az előbbire – szélsőséges példával élve – a teljesen automatizált termelési folyamatok jellemzők (ilyenek valójában nincsenek, hiszen a berendezések feladatait (szak)emberek határozzák meg, és ennek megfelelően állítják be. Hasonlóan szélsőséges példa az emberi technológiára a megoldásokat kereső tudós, aki az új megoldások megtalálása érdekében egyáltalán nem alkalmaz szokásszerű eljárásokat.

A technológiák valójában berendezések, gépek, munkaszervezésen alapuló standard vagy esetleges eljárások/utasítások, valamint a feladatmegvalósító ember egy- másra ható „tevékenységei”.

A munkaerő-kereslet alapvetően annak függvénye, hogy a feladat megvalósításához milyen technológiákat alkalmaznak. Az elmúlt évszázadban – a tevékenységterületektől

függően – egyre több szaktudást „oltottak be” gépekbe, berendezésekbe, s ez mennyiségében és szakmai tartalmában is megváltoztatta az emberek termelésben betöltött szerepét, termelő tevékenységeik tartalmát. A nem berendezés alapú tevékenységek mögött egyre több racionális munkaszervezési eljárás standardizálódott, ezek alapján változott, hogy milyen tudásokkal rendelkező embereket kell alkalmazni, közöttük milyen feladatmegosztást kell kialakítani a munka eredményes elvégzéséhez.

Az alkalmazott gépi, szervezési technológiák, illetve ezek mindenkori kombinációi határozzák meg az adott tevékenység megvalósításához szükséges munkaerőigényeket. A piaci szférában a technológiák megválasztását a piaci szereplők közötti verseny, illetve versenypozíció határozza meg elsődlegesen: a szereplők által „birtokolt” piacok mennyiségi és tartalmi követelményei, a költséghatékonyság, a rendelkezésre álló beruházási és működő tőke, a rendelkezésre álló munkaerő szakmai, fizikai képességei. A bürokratikus, nem piaci szférában – például az igazgatásban – a költségvetési kényszer erőssége-gyengesége, a foglalkoztatáspolitikai szempontok, az alkalmazott eljárások-megoldások (tehát a választott technológiai munkaszervezés), az igazgatás tartalmával szemben támasztott külső fogyasztói-választói igények, és még sok egyéb szempont határozza meg a technológiák megválasztását.

A piaci körülmények között működő vállalkozások szellemi tevékenységei, illetve a hagyományosan szelleminek nevezett tevékenységet végzők közötti munkamegosztást egyrészt szervezési, másrészt a vállalkozások működtetését részben leképző informatikai rendszerek segítik. E rendszerek standardizált feladatmegoldásaival a vállalatok tervező, nyilvántartó, gazdasági számításokat végző, kereskedelmi stb. tevékenységeit „veszik át” részben vagy egészben, új részfeladatokat adva a munkavégzőknek, és ezzel csökkentve is az érintett funkciókat ellátók számát. Tehát a vállalatok irányításához szükséges írásbeli feladatok alapvetően megváltoztak az informatikai alapú vállalatirányítási rendszerek bevezetésével. A korábban szükséges tudások fölöslegessé váltak, a feladatok megvalósításához szükséges szakemberek száma is változott, más tudások és készségek bizonyultak szükségesnek.

Egy másik, egyszerű példa: az egyedi forgácsológépek funkcióit CNC berendezések veszik át, megváltoztatva ezzel a forgácsológépek működtetői iránti mennyiségi és szakmai-tudásbeli követelményeket. Ez esetben kevesebb, de tartalmában egészen más tudásokkal és gyakorlattal, készségekkel rendelkező munkaerőre van szükség.

Egy-egy működő gazdaságban, társadalomban egy adott „pillanatban” különböző technológiák működnek egymás mellett: tudás, gyakorlat, készség, tartalmában és mennyiségében eltérő igényeket támasztva a munkaerővel szemben. Egy-egy termelési, illetve tevékenységi ág/terület egy időben működő technológiai (egyfelől a verseny, másfelől a szakmai megoldások „terjedése” és egymásra hatása következtében) közelítenek egymáshoz, sok hasonlóságot mutatnak. Ennek következtében a munkaerővel szemben támasztott mennyiségi és tartalmi követelmények is közelítenek.

Különböző termelési ágak (például az autóalkatrész-gyártás és az építőipari tevékenység) nemcsak abban a tekintetben állnak távol egymástól, hogy egészen más szakmákat kell bevonni a megvalósításba, hanem hogy másfajta képességek és készségek szükségesek a munkamegosztás bármely területén.

A technológiák és a szakmák tartalma, a munkaerő igényelt mennyisége állandó változásban van, de ez a változás nem áttekinthetetlen, hiszen a feladatmegoldás tech-

nológiája, illetve eljárásai a beruházások és szervezeti megoldások költségei miatt viszonylag lassan változnak.

Egy-egy technológiai típus kényszerítő erővel bír az alkalmazott tudások/szakmák és az alkalmazott munkaerő mennyiségére, viszonylag állandóvá téve azokat. Egyes iparágakban ez az állandóság évtizedekre, másokban rövidebb periódusra szól.

Az általunk javasolt munkaerő-keresleti számítás erre a viszonylagos, kényszerítő erővel bíró állandóságra épít. Az alkalmazott feladatmegoldási technológiák és eljárások „rögzítik” a munkaerő-szükséglet szakmai tartalmát, és bizonyos határok között rögzítik a munkaerő mennyiségét is.

A foglalkoztatás-, munkaerő-fejlesztés oldaláról megfogalmazva a keresletszámítás kiindulópontja így szól: *A mindenkor empirikusan tapasztalható munkamegosztás, a munkában lévők foglalkozási-szakmai struktúrája nem más, mint az alkalmazott technológiák lenyomata.* E technológiák viszonylagos állandósága teszi kiszámíthatóvá a munkaerő-szükségleteket. E technológiák változásainak megfigyelése ad iránymutatást a munkaerővel szemben támasztott mennyiségi és tartalmi változások előrebecsléséhez. A mindenkori igényelt technológiai szakmasztruktúra egyes elemeinek mennyiségi változásait természetesen befolyásolják a piaci szférában a konjunkturális hatások, a közszférában a költségvetési és foglalkoztatási politikák. Az ingadozás azonban – technológiaváltás nélkül – csak bizonyos korlátok között megy végbe, leszámítva a piacról való önkéntes vagy kényszerű kivonulás esetét.

A mindenkori szakmaszerkezet ismerete alapot ad a jövőbeli igények becslésére. E megfontolás alapján empirikusan megismerhető a munkaerő-keresleti előrejelzés alapját képező foglalkozási szakmacsoport-struktúra, annak belső arányai, és erre építve előrejelzési számítások végezhetők az alábbi kiegészítő kutatásokból nyert mutatószámok alkalmazásával. Ezek a következők voltak:

1. demográfiai előrejelzés foglalkozási szakmacsoportokra;
2. ágazati és vállalati méretkategória és régió szintű konjunktúra-előrejelzés;*
3. ágazati és vállalati méretkategória szerinti foglalkozási szakmaszerkezetváltozás-előrejelzés.

Hatezer foglalkoztató empirikus vizsgálata alapján hoztuk létre a *foglalkozási szakmacsoport-szerkezeteket, modelleket öt munkaszervezeti méretkategóriára, huszonegy gazdasági ágazatra.* Az így kapott modelleket a KSH teljes körű telephelyi adataival felszorozva jutottunk el 196 foglalkoztatási szakmacsoportot tartalmazó, területi kategóriákra (régiókra, megyékre) is érvényes, a jelent reprezentáló foglalkozási szakmacsoport-szerkezethez. E szerkezetekre végeztük el a fenti három kiegészítő kutatásból nyert mutatók segítségével a munkaerő-keresleti előrejelzés-számításokat. A számítások a 2006–2015-ös periódusra vonatkoznak.

Ennek alapján tehát megismerhettük a 196 foglalkoztatási szakmacsoport-elemből álló jelenlegi szerkezetet, és kiszámítottuk annak várható változásait a demográfiai, a konjunkturális és a szerkezetben várható belső változások figyelembevételével.**

* A konjunktúraszámításokat ADLER Judit vezetésével a GKI Zrt. végezte.

** A népszámlálás látszólag hasonló adatsorát nem alkalmazhattuk, mert a lakosság és nem a munkaadók megkérdezésén alapult. Így a foglalkozási-szakmacsoport besorolás nem a tényleges munkaszervezeti/technológiai munkamegosztásban elfoglalt helyet fejezi ki.

3. A munkaerő-keresleti előrejelzés-számítás globális eredményei

1. A következő tíz esztendőben a demográfiai folyamatok eredményeként 1,15 millió munkavállaló hagyja el a munkaerőpiacot. Ha feltételezzük, hogy a vizsgált tíz esztendőben a foglalkoztatási szint nem változik, akkor ekkora, megfelelő szakképzettségű munkaerő-kínálat biztosíthatja a gazdaság és a közsféra működését.
2. A következő tíz év során a munkaszervezési és technológiai változások következtében lényeges szakmaszerkezeti változások mennek végbe. E változások összességükben mintegy 300 ezer munkavállalót érintenek. E változások nem jelentenek létszámnövekedést, mivel vagy munkaerőcserével, vagy a munkavállalóval szemben támasztott, magasabb képzettséget igénylő követelmény teljesítésével járnak együtt. A szakképzettségi szint váltására kényszerülő munkavállalók 40%-a középszintű végzettséget igénylő munkakörből diplomás munkakörbe kerül, 60%-okkal szemben pedig az lesz az elvárás, hogy szakképzettséget, vagy a munkaerőpiac igényeinek megfelelő, új szakképzettséget szerezzenek.
3. A gazdaság konjunkturális/dekonjunkturális változásai következtében az előrejelzések 2015-re a foglalkoztatottak 185 ezer fős növekedésével számolnak. A vizsgált periódusban tehát 1300 ezer új belépő iránti munkaerő-kereslettel és további 100 ezer átképzendő iránti igényvel, hozzávetőlegesen 100 ezer munkaképes korú, új munkanélkülivel kell számolnunk. A számítás azon a feltételezésen alapul, hogy a foglalkozásiszerkezet-váltás, valamint a konjunktúra-ágazati szerkezetváltás „eredményeként” feleslegessé váló munkaerőnek csupán 50%-a lesz képes átképzés útján vagy anélkül elhelyezkedni.
4. A változások mellett a munkakörök betöltőivel szembeni szakmai-magatartásbeli követelmények változásai a foglalkoztatottak rendkívül széles körére terjednek ki. A magatartásbeli változások közül a legfontosabbak a fegyelem, a figyelem, az elkötelezettség, a rugalmasság; a szakmai-tartalmi követelmények közül a vezetés-irányítás szervezeti egységeiben dolgozóktól a szakmai lépéstartást, az érintkező szakterületek ismeretét, a hardver- és szoftverelemekből álló informatikai eszközrendszer gördülékeny használatát és az idegennyelvi kommunikáció képességét várják el.
5. A szellemi és fizikai dolgozók 42–58%-os jelenlegi aránya 2015-re lényegében nem változik. Ugyanakkor már jelenleg is kétségbe vonható a szellemi és a fizikai munka merev elhatárolódása. Ez nem csupán statisztikai kérdés, hiszen az egyes munkakörök tartalma, értéke egyfelől meghatározza az érintett munkakör körülvevő foglalkozási kultúrát, a munkaszervezet által közvetített munkaviszonyokat, másfelől a munkakörhöz tapadó presztízviszonyokat, azaz a munkakör vonzerejét. A mikro- és kisvállalkozások esetében a kezdetektől egybemosódik a szellemi és fizikai munka.
6. 2015-re a foglalkoztatottak képzettségi szint szerinti megoszlásában kismértékű eltolódás várható: 1 százalékponttal növekszik a felsőfokú végzettségűek aránya a középfokú végzettségű szellemi foglalkozásúak terhére, míg 2 százalékponttal növekszik a szakképzett fizikai dolgozók aránya.

7. A szakképzetlenek arányának további csökkenése nem várható.
8. A következő tíz évben akkor valószínűsíthető az új belépők elhelyezkedése, ha 100 új belépő közül 22 fő rendelkezik diplomával, 21 a megfelelő középfokú szellemi végzettséggel, 38 fő fizikai szakképzettséggel, 7 fő tevékenysége a szállításához kapcsolódik, és csupán 13 fő szakképzetlen remélheti, hogy munkahelyet talál.
9. A várható munkaerő-kereslet évente 130-140 ezer új belépővel elégíthető ki. Túlnyomó részük pályakezdő lesz, de forrásként jelölhető meg az a mintegy 24 ezer fős csoport is, amelynek tagjai eredeti szakmájukat már nem tudják gyakorolni. Emellett jelentkezik tíz év során – a jelenlegi és a 2015-ben is dolgozókkal szemben – az alap szakképzettség kiegészítése informatikai és nyelvi kommunikációs készségekkel, amely szakmánként változó mértékben a foglalkoztatottak 20-60%-át érinti.
10. A felső- és középfokú végzettségű szellemi foglalkoztatottak iránti kereslet tíz év alatt több mint félmillió, azaz évi 53 ezer fő, fele-fele arányban diplomások és középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók. Ebből a felsőfokú műszakiak iránti igény 6600 fő, a felsőfokú gazdasági képzettségűek iránti igény pedig évente 10 ezer fő. A kereskedelmi munkakörökben évi 2600, a számítástechnikai munkakörökben pedig évi 1000 felsőfokú képzettségű iránti igény jelentkezik. A következő tíz évben együttesen közel 6000, tehát évente 600 jogi végzettségű munkaerőre lesz szükség. Ez a duplájára emelkedik, ha figyelembe vesszük azokat a munkaköröket is, amelyekben a jogi alapszakma mellett különböző területeken (munkaügyi, egészségügyi stb.) szakigazgatási feladatokat látnak el.
11. A következő tíz év során csupán 2 százalékponttal, 34%-ról 36%-ra növekszik a szakképzettséget igénylő egészségügyi, kereskedelmi és szolgáltatási jellegű szakmunkát végzők aránya. Ezzel párhuzamosan 7%-ról 5%-ra csökken a berendezést kezelők, illetve összeszerelők aránya. A fizikai szakmák iránti igény a kereskedelmi ágazati jellegű szakcsoportokban a legjelentősebb, 163 ezer fő. Ezt követi a fémfeldolgozás, gépipari, majd építőipari szakmacsoportba tartozó szakmák iránti igény 116, illetve 82 ezer fővel. A kereslet e nagyságrendje mögött messze leszakadva 27 ezer fővel jelenik meg a műszaki szakmacsoportba, és 16 ezer fővel a mezőgazdasági szakmacsoportba tartozók iránti igény.
12. Az előttünk álló tíz esztendőben elkerülhetlenné válik a fémfeldolgozás és gépipari csoportba tartozó szakmunkás-utánpótlás biztosítása, miután ezekben a szakmákban az elmúlt öt-nyolc év során általánossá vált a munkaerőhiány. Az előrejelzések szerint a fémipari szakmunkások iránti kereslet a következő tíz évben nem csupán nő, hanem a szakmunkások tudásával és készségeivel szembeni elvárások is változnak.
13. Az építőipari tevékenységek jelentős bővülésére számíthatunk a következő tíz évben. A kutatások azt is mutatják, hogy az építőipari technológiák radikális változásainak lehetünk tanúi, a technológiai változások pedig munkaszervezési változásokat vonnak maguk után. Az átalakulási folyamatból következik, hogy az építőipari, és kisebb mértékben a gépészeti szakmák is „kettéhasadnak”: egyfelől továbbra is szükség lesz e szakmák hagyományos tartalmának meg-

felelni tudó munkaerőre, másfelől a kőművesek helyébe állványzat-, vasbeton-, zsalu-, fémszerkezet-építők lépnek. A gépészeti munkák komplexebbé váló szakmai tartalma sokkal szélesebb és magasabb szintű képzettséget fog igényelni.

14. A szakértői becslések szerint csökkenni fog a gép- és berendezéskezelők és -összeszerelők iránti igény. E csökkenés alapvetően nem a technológiák és munkaszervezési eljárások változásából, hanem a kvalifikáció iránti igény növekedéséből ered. A foglalkoztatók általában e csoportot jelölik meg a szakmunkás-kereslet kielégítésének forrásaként, mivel e csoport már szocializálódott az üzemi környezethez, és ezért érdemesnek tartják az átképzésre.

3.1 Munkaerő-kereslet és foglalkoztatás

A munkaerőkereslet-számítás megalapozása, valamint az eredmények értelmezése céljából interjúkat és ágazati esettanulmányokat készítettünk. Így tizenhárom ágazatban volt módunk megfigyelni egyrészt a technológiák, munkaszervezési megoldások és a foglalkoztatás közötti összefüggéseket, valamint a munkavállalók különböző szakmacsoportjaival szemben támasztott szakmai és viselkedésbeli követelmények változásait. E tapasztalatokra építve készítettük el a foglalkozási szakmaszerkezet várható változásait mérő kérdőíves szakértői adatfelvételt is.

E kutatási modul egyértelműen bizonyítja, hogy a magyar gazdaság nemcsak közgazdasági, hanem munkaerő-keresleti és foglalkoztatási szempontból is „duálisnak” nevezhető. E szempontokból mély szakadék húzódik az 1–19 fő közötti munkavállalót (összesen az összes munkavállaló 45%-át) foglalkoztató mikro- és kisvállalatok, valamint a közép- és nagyvállalatok között. A mikro- és kisvállalatok technológiai, munkaszervezési szabályozatlanságát egyfelől az általában földrajzi értelemben vett helyi piacok kisszériás vagy egyedi igényei, másfelől a vállalkozás paternalista, bizalmi alapon nyugvó foglalkoztatási-alkalmazási kultúrája határozza meg. Az ennél nagyobb vállalkozásokhoz viszonyítva túlfoglalkoztatást tapasztalunk, különösen a szellemi adminisztratív munkakörökben, a családtagok kitüntetett foglalkoztatása miatt mérsékelt szakmai elvárásokkal. Ezzel szemben a tényleges termelő szakemberektől univerzális tudást, gyors reagálást, kreativitást és feltétlen elkötelezettséget várnak el. Megfigyelhető ugyan az alkalmazott gépek, berendezések generációs lemaradása, de mégsem ez a lényeg, hanem a termék előállításának mérsékeltlen szabályozott folyamata, amelyben még nagy szerepet kap a szakmai problémamegoldó képesség. A nagyobb vállalatoknál tapasztaltakhoz viszonyítva alacsonyabb a foglalkoztatás hatékonysága. Azonban a szakmai felkészültséggel kapcsolatos elvárás lényegében tér el a nagyvállalati elvárástól. Itt, a kisebbeknél, az alkalmazott technológiai-szakmai megoldások okán a szakma leghagyományosabb kisipari ismeretét és gyakorlatát éppen úgy elvárják, mint a legújabb szakmai megoldásokat és az ezzel járó anyag- és technológiai ismerteket. A nagyvállalatok kötöttebb, általában technológiai vagy munkaszervezési eszközökkel folyamatokba szervezett tevékenységeikhez általános alapoknak nevezhető szakmai képességeket, készségeket igényelnek, s a konkrét szellemi vagy fizikai

tevékenységet nem kell – gyakran tilos is – magukkal hozniuk a munkavállalóknak. A lényeg az alkalmazkodókészség és a betaníthatóság.

Mindennek különös jelentősége van a közép- és felsőfokú szakképzés szempontjából, mivel a kisebb üzemek az itt és most jelen lévő, de történetileg felhalmozódott szaktudást, szakmai gyakorlatot várják el (és ezek betanítására nincsenek erőforrásaik). Ezzel szemben a nagyvállalatok kötött technológiai, munkafolyamatai mindig egyediak, s ezért a szakképzés során elsődlegesen, a szakmai alapokon túl csak a szabályozott keretek között folytatott munkavégző képességre kell felkészíteni. A munkavállalókkal szemben támasztott igények e kettőssége nap mint nap tapasztalható feszültséget okoz mind a szakképzésben, mind a munkaerő-közvetítésben. Ez az egyik oka a tapasztalható elégedetlenségnek.

A nemcsak a nagy, hanem a mikro- és kisvállalatokat is érintő verseny erősödése közvetlen hatással van a vállalkozások foglalkoztatási hajlandóságára. Arra törekszik, hogy csökkentse az alkalmazottak számát, tevékenységüket kiváltsák gépi technológiai vagy informatikai megoldásokkal. A diplomás és középfokú szellemiek szigorú munkafolyamatba állításával folyamatosan növekednek a mérhető, számonkérhető teljesítménykövetelmények. A diplomások másik csoportjától – miután a munkakörökről megtörtént a standardizálható tevékenységek leválasztása – elvárják, hogy tagjai univerzálisak legyenek, másod-, harmaddiplomával, szakirányú végzettséggel egyszerre – a korábbi munkamegosztáshoz képest – több, és gyakran változó munkakör betöltésére is képesek legyenek.

Kutatásunk során azt tapasztaltuk, hogy a közép- és nagyvállalatok „fönntartanak” pályakezdő munkaköröket mind a fizikai, mind a szellemi szakképzettséggel rendelkezők számára – viszonylag alacsony, és az elmúlt években jelentősen csökkenő munkabérekkel, s ugyanakkor működtetnek olyan munkaköröket is, amelyekre „belülről” választanak jelölteket, akiket szükség szerint vállalati kezdeményezés alapján képeznek, vagy küldenek képzésbe.

4. A munkaerő-kereslet és -kínálat egybevetése

Mint említettük, a munkaerő-kereslet csak a kínálattal összevetve értelmezhető, csak így vonhatók le fejlesztéspolitikai konzekvenciák. A kérdés az, hogy az előrebecsült, a képzettség szintjével és szakmaszerkezetével kifejezett kereslettel szemben várható-e a kiszámított paramétereknek megfelelő munkaerő-kínálat. Nyilvánvaló, hogy a kínálat megfelelősége, kereslethez illeszkedése biztosítja a gazdaság saját törvényszerűségei szerinti fejlődését, és megteremtheti a jelenleg Európában példátlanul alacsony foglalkoztatási szint növekedésének feltételeit. A megfelelő szakmaszerkezetű kínálat rendelkezésre állása különösen fontos az ország elmaradottabb térségeiben, hiszen a foglalkoztatás szintje ott a legalacsonyabb.

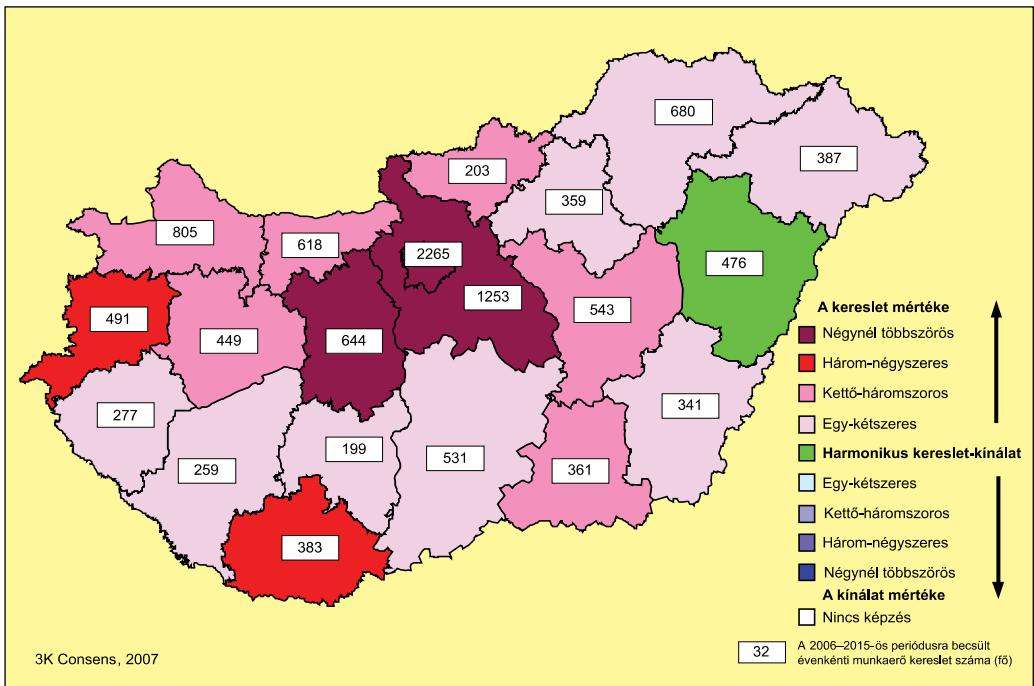
Számításaink alapfeltétele a kínálat definíciója volt. Elméletileg a kínálatot a mindenkori, azaz a következő tíz évben pályakezdőként a munkaerőpiacra lépő korosztályok, és a munkaerőpiacról korábban kilépő „inaktivitásba vonulók” visszatérése jelent-

heti. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkaerőpiacon éppen mozgásban lévők (egyik munkahelyről a másik felé úton lévők) – a számítás szempontjából nem bővítik a kínálatot.

Az inaktivitásból visszatérőkre vonatkozóan, különösen ezek szakmaszerkezetét illetően, nincsenek adataink. Ezért a számításoknál csupán az először pályára lépőket, azaz az iskolarendszerből kilépőket tudtuk figyelembe venni. Előny, hogy erre vonatkozóan a statisztika teljes körű adatokat biztosít területi és szakmaszerkezeti bontásban.

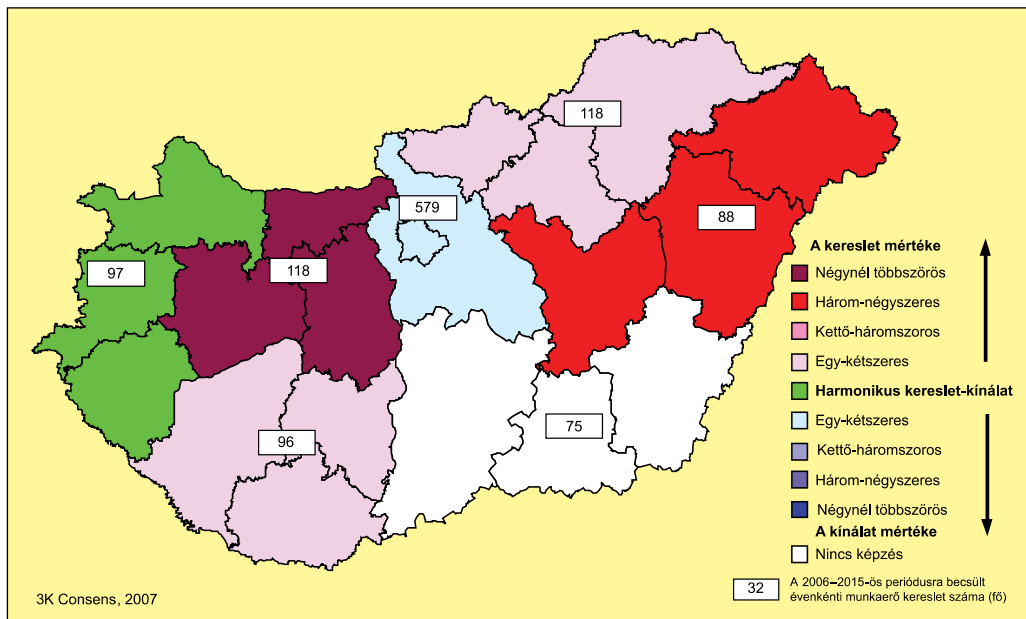
A kereslet és a kínálat egybevetésénél tehát a kereslet tekintetében a tíz évre szóló előrejelzés egy-egy évre lebontott értékeit, a kínálat vonatkozásában a 2005-ös oktatási statisztika részben korrigált adatait használtuk. A korrekciókhoz mind a középfokú, mind a felsőfokú végzettségűek pályakövetési adataira lett volna szükség annak érdekében, hogy lássuk, a valóságban mennyien jelentenek tanult szakmájukban tényleges kínálatot, illetve hányan hagyják el szakmájukat, vagy választják – elsősorban a középfokon végzettek esetében – a továbbtanulást, azaz mennyien nem jelentenek tényleges, új munkaerő-kínálatot. Megfelelő pályakövetési vizsgálatok hiányában ezt a korrekciót csak a középfokú képzettségűek esetében tudtuk egy célzott szakértői vizsgálat alapján elvégezni.

A kereslet-kínálat egybevetéséből hiány/túlkínálat mutatót számítottunk. E mutató értéke – az érintett szakma és területegység vonatkozásában a kereslet/kínálat hányadosa – arra vonatkozik, hogy a kínálat hányadrésze vagy hányszorosa a keresletnek. E korlátozott terjedelmű tanulmány nem teszi lehetővé a részletes adatok bemutatását, így csak példaképpen mutatjuk be az alábbiakat (1–2. ábra).



1. ábra. A kereslet-kínálat hiány/többlet mutatója (2005)

Fém- gépipari foglalkozás-szakmacsoportok összesen



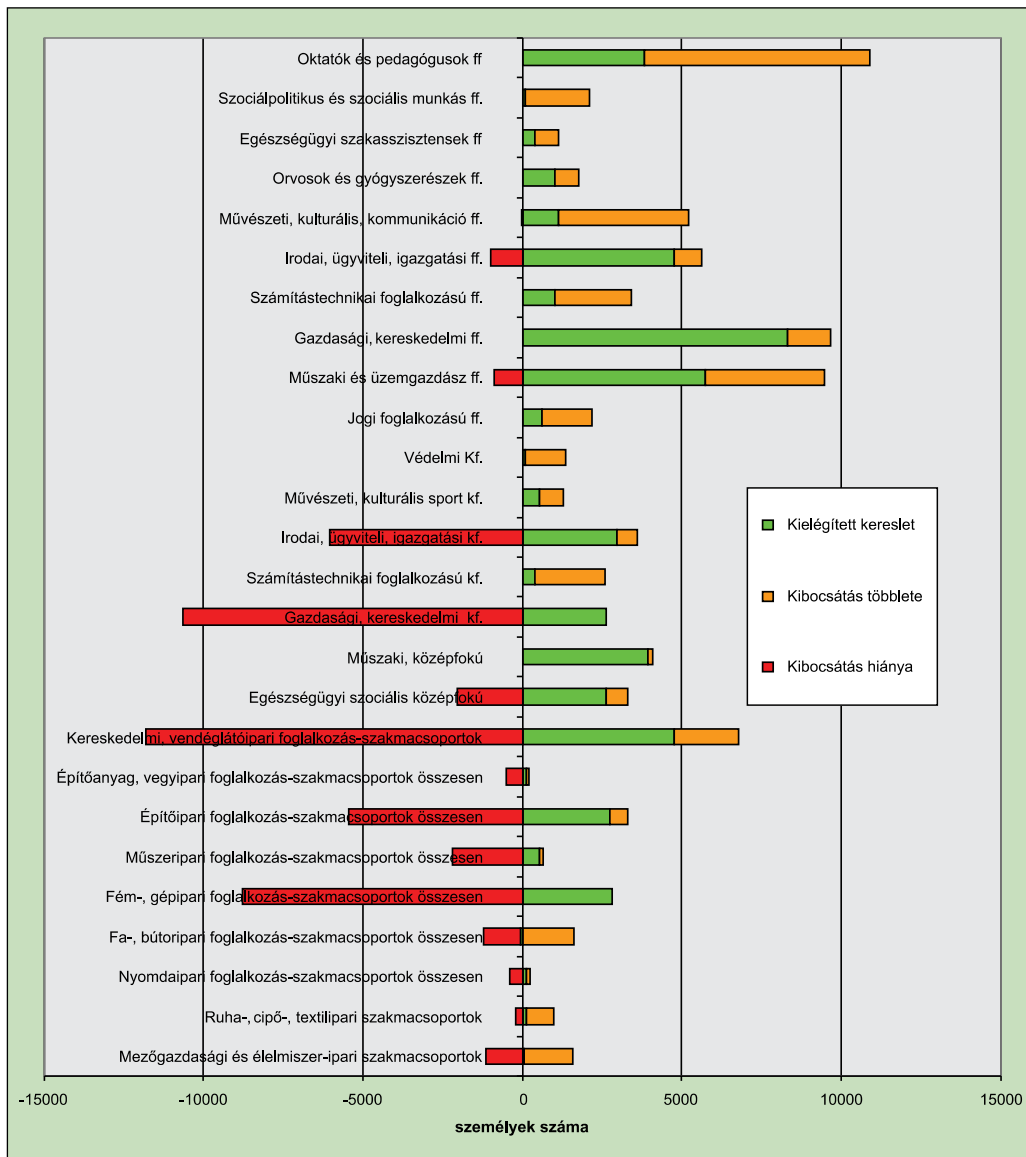
2. ábra. A kereslet-kínálat hiány/többlet mutatója (2005). Villamosmérnök

E vizsgálat eredményei alátámasztják, s ami a legfontosabb, számszerűsítik azt a már „szabad szemmel” is érzékelhető jelenséget, miszerint a munkaerő-kereslet és -kínálat nem áll összhangban. A képzési kínálat egyes foglalkozási szakmacsoportokban többszörösen meghaladja, más foglalkozási szakmacsoportokban pedig többszörösen alulmúlja keresletet.

A 3. ábrán látható diagram zölddel jelölt „szalagjai” mutatják, hogy a számításaink alapján becsült munkaerő-keresletet milyen mértékben elégti ki az egyes – az áttekinthetőség miatt nem kevésbé összevont – foglalkozási szakmacsoportokban keletkező kínálat, azaz a 2005-ben diplomával, illetve szakmai oklevéllel kibocsátott, feltehetően először munkába lépő csoport. A narancssárga jelölés a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti szakmaszerkezeti eltéréseket mutatja.

Óriási szakmaszerkezeti eltérésekkel ugyan, de általában igaz, hogy a diplomás és fehérgalléros középfokú végzettséget igénylő szakmákban túlkínálat, a kékgalléros szakmák jelentős részében kínálati hiány tapasztalható.

1. A következő tíz esztendőben évi 125-135 ezer pályakezdő első, illetve korábban munkanélküli inaktív munkába állására lesz szükség ahhoz, hogy a foglalkoztatóképességében csak szerény mértékben növekvő gazdaság munkaerő-szükségletét kielégítse. Emellett évente hozzávetőleg újabb és újabb 110 ezer munkavállaló továbbképzésére lesz szükség a gazdasági szakemberekkel folytatott adathfelvétel szerint.
2. Az új belépők száma iránti igény „teljesítése” – pusztán demográfiai alapokon számolva – csupán 75%-ban lesz lehetséges, vagyis hozzávetőleg évi 30 ezer fiatal, pályakezdő munkavállaló hiányával számolhatunk, akik talán a munkanélküliek, inaktívak számának csökkentésével, illetve további külföldi munkavállalók befogadásával pótolhatók. Egyébként a kereslet csupán számszerű teljesítése csak akkor lehetséges, ha a pályára lépő teljes korosztály munkába lép.



3. ábra. A munkaerő-kereslet és -kínálat kapcsolata

3. Adataink azt mutatják, hogy a 2005-ben 52 ezer felsőfokú végzettséggel munkába lépő közül csaknem 27 000 pályára lépő diplomás találhat szakmájában munkát, s a többiek – megközelítően a diplomások fele – erre nem számíthat. A munkába lépő diplomások szakmaszerkezete olyan, hogy lényegében minden felkínált munkakört képesek betölteni. Kismértékű munkaerőhiány abból keletkezik, hogy szigorúan vett képesítésük szerint mintegy 2000, fele-fele részben műszaki, illetve ügyviteli munkahely betöltetlenül maradna. Nem kétséges azonban, hogy a valóságban a szakmák-diplomák rugalmasabbak, a mintegy 26 ezer diplomás-kibocsátási többlet bőven biztosítja e munkakörök betöltését.

4. A kínálati szakmaszerkezet a legsúlyosabb mértékben a diplomások esetében tér el a kereslettől. Legnagyobb mértékű a kibocsátási többlet a széles értelemben vett oktatóknál (óvónóktól középiskolai tanárokig), több mint 7000 fővel, a nagyobb részt művelődésszervezőket és kommunikációs szakot végzőket magában foglaló művészeti, kulturális szakmacsoportban több mint 4000 fővel, a szociálpolitikus és szociális munkás csoportban pedig 2000 fővel jelenik meg.
5. Ennél összetettebb a műszaki végzettségűek problémája. Az itt bemutatott, erősen összevont csoport tizenegyféle képzettségcsoportot takar, köztük olyanokat is, amelyekben hiány tapasztalható, és közel 4000 olyan képzettségű pályakezdőt, akik divatos, talán a jövőben a jelenleginél inkább keresett diplomát szereztek. E csoportok mellett a túlkínálat szinte minden bemutatott szakmacsoportban megjelenik. Együttvéve a jelenlegi kibocsátási mérték és szerkezet mellett évente 26 ezer főnyi túlkínálat „keletkezése” várható.
6. A diplomásokkal szemben a középfokú végzettségű szellemi foglalkozásúak csoportjára a kibocsátás hiánya a jellemző. Terjedelme mintegy évi 17 ezer fő. Itt jegyezzük meg, hogy a diplomás munkaerő iránti kereslet kiszámításánál – szakértői becslések alapján – már kalkuláltunk a munkaszervezetekben a jövőben is várható foglalkozási szakmaszerkezet-váltással: a diplomás kereslet kiszámításánál figyelembe vettük, hogy bizonyos mértékben megjelenik az a szándék, hogy a középfokú képzettségűek helyett diplomásokat alkalmazzanak, és ennél jóval kisebb mértékben a fordítottja is előfordul. Így tehát csak kisebb mértékben lehet azt valószínűsíteni, hogy a diplomások még a számításba vett mértéken túl is a hiányzó középfokú végzettségűek helyére léphetnek.
7. A számításainkon túli valóságban feltételezhető, hogy a középfokú fehérgallérosok iránti kereslet 20-25%-kal kisebb, a hiány ennyivel csökken, mivel a középfokú fehérgallérosokat jelentős mértékben foglalkoztató mikrovállalkozásoknál jelenleg túlfoglalkoztatás tapasztalható. Ennek oka a családi keretek között működő, több százezernyi mikrovállalkozás sajátos családi-önfoglalkoztató jellege. Emiatt számítani lehet arra, hogy ennek mértéke – a racionális foglalkoztatás erősödése miatt – csökkenni fog. Mindazonáltal évi 7-12 ezer főre becsüljük az irodai-ügyviteli és gazdasági-kereskedelmi középfokú szakképzettséggel rendelkezők iránti keresleti többletet. Adataink szerint e szakmacsoportokban a képzési kibocsátás nagyjából a kereslettel lenne azonos mértékű, azonban éppen a hiányterületeken jelentős mértékű a továbbtanulás. Mindemellett jelentősebb mértékű kibocsátási többlet csak az elmúlt években igen divatossá váló, a középfokú képző intézmények által széles körben propagált, évi 2000 főt is meghaladó számítástechnikai szakmacsoportban található. Ez azért probléma, mert e képzés szakmai tartalma ma már alig haladja meg a képzés nélkül is egyre általánosabban elterjedő digitális írásbeliség szintjét. Innen nézve ez az évi több mint 2000 főnyi csoport szakképzetlenül hagyja el az iskolapadot.
8. A kereskedelmi, és a tulajdonképpeni kékgalléros fizikai szakmunkáskínálat területén tapasztalhatók a legsúlyosabb hiányok. A kereskedelemben tapasztalt magas hiány, azaz a magas kereslet részben abból adódik, hogy a konjunktúrális előrejelzésnél a 2005–2015-ös periódusra a GKI 30%-os létszámбövléssel számolt, másrészt a képzési kibocsátás nem megfelelő mértékéből. Empirikus

tapasztalataink alapján mégis azt mondjuk, hogy a mindennapi gyakorlat szerint a kereskedelem igen könnyen fogad be szakképzetlen, illetve nem adekvát szakképzettségű fiatalokat és idősebbeket. A befogadást elősegíti, hogy a szükséges (felnőtt-) képzési idő általában nem hosszabb, mint 4–600 óra. Így a legnagyobb tömeget foglalkoztató bolti kiskereskedelem munkaerőigénye viszonylag könnyen kielégíthető akár pályakezdő, szakképzetlen – általában – érettségizettekkel, akár az idősebb korosztályok képviselőivel. Számításaink szerint a hiányból, hozzávételeg évi 11 ezer fő a fentieknek megfelelő bolti pénztáros és eladó csoportból származik. Ezt a lehetőséget figyelembe véve a hiány néhány száz főre apad. Egyetlen fontos feltétel szükséges ehhez: hogy álljon rendelkezésre évente újabb és újabb 11 ezer, azaz tíz év alatt 110 ezer munkavállaló. Számításaink azt mutatják, hogy ez csak a mai inaktívak bevonásával lehetséges.

9. Más helyzettel találjuk magunkat szemben a tulajdonképpeni fizikai szakmukások esetében, mivel az érintett hiányszakmák gyakorlatilag nem tanulhatók meg a felnőttképzés keretében (felhívjuk a figyelmet, hogy itt nem betanított munkásokról van szó).
10. A szakmákat ágazati jellegük alapján csoportosítottuk. A diagramból is leolvasható, hogy a hiány a fém- és gépipari, valamint az építőipari szakmákban a legerősebb. A fém- és gépipari szakmák csoportjában évi 11 500 szakemberre kiterjedő kereslettel szemben 2005-ben csupán 2836, munkaerőpiacon lépő fiatal szakember állt. Az építőiparban 8000 fős kereslettel szemben 3321 szakembert jeleznek adataink.
11. Emellett figyelemmel kell lennünk a műszeripari szakemberek hiányára is, hiszen a fémfeldolgozás és a gépipari ágazat nemzetgazdasági jelentősége mellett a műszeripar a harmadik legjelentősebb ágazat. A fa- és bútorigiparban – amely részben kapcsolódik az építőiparhoz, valamint az elmúlt években „leszálló ágba került” ruha-, cipő-, textiliparban, valamint a jelentős létszámkibocsátó mezőgazdaságban és élelmiszer-feldolgozásban a kisebb-nagyobb munkaerőhiány mellett kibocsátási többlet is keletkezik. Ennek mértéke 2005-ben együttesen 4000 fő körül volt. A többlet az érintett ágazati jellegű szakmacsoportok kereslethez nem igazodó belső szakmaszerkezetéből adódik. Annak ellenére történik mindez, hogy a kereslet hiánya e szakmákban általánosan ismert. Erre a jelenségre kettős magyarázat adható. Egyrészt a képző intézmények nem képesek változtatni képzési szerkezetükön, másrészt a főként leány tanulók számára kevés olyan szakma van, amellyel helyettesíthetők lennének a varrónői, illetve a sütőipari szakmák.
12. A kézgalléros szakmákban évi 26 ezer fős keresletre 6500 kínálat, azaz a kereslet 25%-a képződik évente – ha a jövőben is érvényesül az évek óta tartó tendencia. A szakmunkás munkaerőhiány így évről évre kumulálódik, s – mint már az elmúlt évek is bizonyították – a gazdasági fejlődés évről évre növekvő akadályává válik.

A képzési szinteket, illetve az iskolarendszerben megszerezhető képzettség szempontjait figyelembe véve az 1. táblázatban látható mérleget állíthatjuk fel.

A munkaerő-kereslet és a képzési kínálat mérlege a 2005–2015. periódusra számított előrejelzés évi keresleti, valamint a képzési kibocsátás 2005. évi adataival

	Foglalkoztatottak száma	Teljes keresleti előrejelzés évi eredménye	Évi kielégített kereslet	Kibocsátás többlete	Kibocsátás hiánya	Szakma-elhagyók becsült száma	Továbbtanulók
Diplomások	706 155	28 000	26 000	26 000	2 000	?	
Fehérgalléros és fehérköpenyes középfokú végzettségűek	1 093 069	32 000	10 500	5 000	21,500	4 100	11 500
Kékgalléros középfokú végzettségűek	767 130	26 000	6 500	5 000	19 500	2 700	3 000
Kereskedelmi középfokú végzettségűek	416 460	16 500	5 000	2 000	11 500	1 700	2 500
Összesen	2 276 659	102 500	48 000	38 000	54 500	8 500	16 000
Egyéb, tipikusan felnőttképzés keretében képzett fizikaiak, többségükben összeszerelők, gép- és berendezéskezelők	581 669	6 000					
Nehéz fizikai szakképzetlenek	178 281	7 000					
Takarítók, őrök	220 214	11 000					
Összesen	3 962 978	126 500	48 000	38 000	51 000	8 500	
A szakmaváltásra kényszerülő fizikaiak évi pótlandó 50%-a		4 500					
Szakmaváltásra kényszerülő diplomások évi pótlandó 33%-a		2 200					
Évi teljes becsült munkaerő-kereslet		133 200					

13. Évi 52 ezer diplomás és 62 ezer középfokú végzettségű (32 ezer középfokú fehérgalléros, 11 ezer kereskedelmi, 17 ezer fős kékgalléros) szakember kibocsátása mellett, azaz együttvéve 114 ezer fiatal szakképzésével lényegében ugyanannyi, évi 102 ezer fős szakképzett munkaerő iránti igényre 48 ezer fős tényleges munkaerő-kínálat esik. A képzési rendszer hatékonysága a diplomás munkaerő-keresletre adott válasz tekintetében 50%-os, a középfokú képzettségű fehérgallérosoknál 30%-os, a kékgallérosoknál 37%-os és a kereskedelmieknél 41%-os.

A munkaerő-kínálat és a hiányzó munkakörök státusszerkezete

	A keresleti előrejelzés évi eredménye		Kibocsátás többlete: munkaerő-kínálat		Kibocsátás hiánya: munkaerő-kereslet	
	fő	%	fő	%	fő	%
Diplomások	28 000	27	26 000	56	2000	4
Fehérgalléros és fehérköpenyes középfokú végzettségűek	32 000	32	5 000	11	21 500	39
Kékgalléros középfokú végzettségűek	26 000	25	5 000	11	19 500	36
Kereskedelmi középfokú végzettségűek	16 500	16	2 000	4	11 500	21
Középfokú végzettségű szakmaelhagyók			8 500	18		
Összesen	102 500	100	46 500	100	54 500	100

- 14.** E tragikus helyzetet kismértékben javítja 8500 szakképzett szakmaelhagyó, akik képesek lehetnek megfelelni az adekvát szakképzettséget nem, de általános munkakultúrát igénylő összeszerelői, gép- és berendezéskezelői keresletnek. Itt 6000 fős keresletre 8500 fő kínálatra juthat. A fenti táblázatból leolvasható, hogy a számításaink szerint hiányzó 54 500 munkahely betöltéséhez (102 500–48 000=54 500) 46 500 főnyi nem adekvát képzettségű, a primer munkaerő-keresletre válaszolni nem tudó munkaerő-kínálat áll.

Az első problémát az jelenti, hogy 8000 fővel kisebb az esetleges kínálat a keresletnél. A második, ami még ennél is súlyosabb, hogy a kínálat „státusszerkezete” nem felel meg a keresletének, ugyanis egyáltalán nem valószínű, hogy akik már egyszer magasabb státussal járó szakmát választottak, hajlandók lennének alacsonyabb státusú munkát elvállalni. És még ha bizonyos mértékben történnek is ilyen mozgások, akkor sem valószínű, hogy a kékgalléros keresletre jelentősebb mértékben válaszolnának fehérgallérosok. Korábban jeleztük, hogy csak minimális lehetőségét látjuk annak, hogy a foglalkoztatók – a mai versenykörülmények között – nagyobb mértékben helyeznének diplomásokat középszintű fehérgalléros munkakörökbe, de még ha megtennék is – a bérek drámai leszorítása mellett –, és a munkát nem találó diplomások elfogadnák, akkor sem látjuk, hogy melyik csoport lépne át a fehérgallérosok és kékgallérosok közötti társadalmi Rubicont. Arról nem beszélve, hogy a szakmát is el kellene sajátítani.

A termelő-szolgáltató munkaszervezetekkel készült adatfelvételünk során – ezt számításaink is mutatják – megfigyelhettük, hogy a kékgalléros munkaerő hiányát általában a vállalatoknál dolgozó – szakképzetlen, de gyakrabban nem adekvát szakképzettségű – összeszerelői, gép- és berendezéskezelői munkakört betöltőkkel szeretnék megoldani. Részletes adataink mutatják, hogy a 2005–2015 közötti tíz év során a 285 ezres munkaköri csoportból 90 ezer munkást szakmunkás munkakörbe helyeznének, építve az alapvető szakmai kultúrára, a már megszerzett munkaszervezeti gyakorlatra és a valószínűleg a felnőttképzésben rejlő fejlesztési-képzési lehetőségekre. Ez valóban lehet a munkaerőhiány megszüntetésének egyik, de nem elegendő, s nem is

kiapadhatatlan forrása. (Úgy számíthatjuk, hogy az évi 20 ezres hiányból e megoldással évi 9000 főt lehet pótolni. Kérdés azonban, hogy hogyan töltik be a maradék évi 11 ezer munkahelyet, és miként pótolják az eredeti feladataiktól elvont 9000 főt. Van-e lehetőség olyan technológiaváltásra, amely csökkenő létszám mellett is képes fenntartani a termeléstevékenységek szintjét?)

Az 1. táblázatból leolvasható, hogy az évi 102 ezer fő diplomás és szakmunkás, illetve 6000 főnyi betanított munkás iránti kereslet mellett 7000 szakképzetlen nehéz fizikai, és 11 ezer különféle könnyű – kiegészítő – munkát végző iránti kereslet is jelentkezik. E munkakörök betöltése valószínűleg nem fog problémát okozni.

Összefoglalva: számításaink egyértelműen mutatják, hogy megfelelő szakmaszerkezetben az évente rendelkezésre álló, először a munkaerőpiacra lépő 120-130 ezres tömeg egészére szükség lenne. Ha 30-40 ezer fő a keresleti szakma- és státusszerkezethez nem igazodó szakmával, státussal lép ki a munkaerőpiacra, akkor e tömeg pótlása évről évre jelenlegi eszközeinkkel (a jelenlegi, itt nem elemzendő – nem kellőképpen vonzó – munkaviszonyok mellett) megoldhatatlan feladatot jelent. Úgy véljük, a probléma megoldása csak hosszabb távon, összehangolt gazdaság-, foglalkoztatás-, és társadalompolitikai stratégián alapuló beavatkozásokkal lehetséges – ha egyáltalán.

A fenti összefoglalás támpontot adhat a kormányzati fejlesztéspolitikákhoz. Azonban a munkaerő-kereslet és -kínálat alakulásának (egyes, általánosan érvényesülő tendenciák mellett) a gazdaság eltérő szakmaszerkezete okán vannak regionális, a középfokon képzett munkaerő vonatkozásában megyei-térségi sajátosságai. Ezek a gazdasági szerkezet jellegzetességein túl a kistérségi munkakultúrával, a térségi vállalkozások és a lakosság, a „munkaerő”, a képző intézmények, s nem utolsósorban a pályaválasztó ifjúság kapcsolatrendszerén alapulnak. Az országos szintű elemzés a kormányzati szintű politika kialakítására alkalmas. Azonban – a politika által kialakított keretek között – a beavatkozás regionális, illetve ennél szűkebb, a helyi sajátosságokhoz igazodva, csak adott térségi szinten lehetséges. Ezért érdemes lenne e megyénél általában kisebb, területi szintekre is elvégezni a kereslet-kínálatra vonatkozó számításokat. Az eredmények magyarázata megfelelően kapcsolt empirikus kutatásokkal már konkrétabb lehet, s így alkalmas is lehet a fejlesztő-cselekvő beavatkozások meghatározására.

A munkaerő-kereslet/kínálat tapasztalt végletes elszakadása, az egyensúly megbomlása arra utal, hogy a probléma megoldása oktatás-, foglalkoztatás- és társadalompolitikai eszközök együttes használatát igényli. Például a kékgalléros munkaerőhiány megoldásához, vagyis e szakmák vonzerejének növeléséhez csak akkor fog hatékonyan hozzájárulni a TISZK program, ha megfelelő helyi szintű elemzésekre építve komplex fejlesztő beavatkozásokat is megvalósít, figyelembe véve annak a társadalmi csoportnak a kulturális jellegzetességeit, amely a potenciális kékgalléros munkaerőt adja.

A munkaerő-kereslet és -kínálat regionális szintű egyensúlyának közelítésére tett erőfeszítéseket regionális szintű számításokra, empirikus helyzetfeltárára és erre épített komplex fejlesztő beavatkozásokkal lehet megkísérelni.

Befejezésül el kell mondani, hogy *jelenleg a társadalomnak nincs általános, köznapis ismerete arról, hogy az ország, valamint az érintett térség milyen tevékenységekből, azokat megalapozó szakértelemből „keresi kenyerét”.* Ezért a munkavégző társadalom

jelenlegi, illetve potenciális tagjai arra sem lehetnek képesek, hogy igazodási pontokat találjanak a pályaválasztáshoz, elképzelt életútjaikhoz, mégpedig olyanokat, amelyek többé-kevésbé harmonizálnak képességeikkel és a valóságos munkaerő-piaci igényekkel.

A munkaerő-keresleti kutatás részeként vállalkozókkal és alkalmazottként dolgozó különféle szakemberekkel készített interjúink ismételten megerősítették azt a tapasztalatot, miszerint egy-egy szakma – függetlenül attól, hogy fizikai vagy szellemi jellegű – legfőbb *megtartó képességét* a munkaszervezet által megteremtett szakmai megbecsülés, a *munkaerő-piaci környezetre gyakorolt vonzerejét* pedig térségi szintű ismertsége hozza létre. Ez az összefüggés korábban is ismert volt, azonban az elmúlt közel két évtizedben zajló átalakulások miatt ma nem kellőképpen ismertek a foglalkoztatók, az ott végzett munka és a széles értelemben vett munkaviszonyok vonzereje. Ennek az ismeretnek a hiánya nagymértékben hozzájárul a kereslet-kínálat összhangjának meg bomlásához.

5. A kereslet–kínálat feszültségpontjai, javaslatok feloldásukra

Kutatásaink eredményeit összefoglaló tanulmányunkban a munkaerő-kereslet és -kínálat közötti eltérésekből fakadó feszültségek forrásait is megjelöltük, elemeztük, és javaslatokat dolgoztunk ki a hiányosságok, ellentmondások feloldására, enyhítésére. A jelen keretek között ezek közül csak a legfontosabbakat emeljük ki.

5.1 Információhiány

A munkaerő-piaci kereslet és a képzési kibocsátás közötti eltérések elsődleges forrása az információhiány, a tájékozatlanság. A munkaerőpiac szereplői, a foglalkoztatottak, a tanulók (illetve szüleik), a vállalatok, a foglalkoztatók, a közép- és felsőfokú oktatási intézmények, és nem utolsósorban az ÁFSZ és a megyei/regionális munkaügyi központok számára mindeddig nem álltak rendelkezésre olyan vizsgálati eredmények, amelyek reálisan tájékoztattak volna a munkaerő-kereslet és -kínálat jelenlegi és jövőbeni helyzetéről, a feszültségek számszerű arányairól.

5.1.1 Javaslatok a munkaerő-piaci keresleti és kínálati előrejelzések intézményesített folytatására és az eredmények hasznosítására

A munkaerőpiacon való megfelelő tájékozódáshoz szükséges a munkaerő-piaci keresletet (tartalmát, mennyiségét, arányait) mérő közép- és hosszú távú *előrejelzési rendszer és elemzések folyamatos működtetése, összhangban a mindenkori gazdaságfejlesztési*

tervekkel. Erre épülhet a tájékoztatási, valamint az információk elérhetőségének megteremtésére, folyamatos terjesztésére irányuló program.

Az első lépés a *tájékoztatás és az információk elérhetővé tétele*, a jobb helyzetismeret és helyzetmegértés kialakítása, az információk széles körben való megbeszélése, feldolgozása, a lehetséges (hosszú távú) megoldások kidolgozása, megismertetése azzal a reménnyel, hogy a társadalom általában, és az egyének-fiatalok képesek lesznek megérteni, saját karrierjük tervezésénél figyelembe venni ezeket.

A második lépés olyan hosszú távra szóló *gazdaság- és társadalomfejlesztési beavatkozások* kidolgozása, amellyel feloldhatók a gazdaság fejlődésének foglalkoztatási szerkezetéből és a társadalom törekvéseinek eltérő szerkezetéből keletkező problémák.

A harmadik (párhuzamos) lépés a *közép-, felsőközép- és felsőfokú képzés tartalmi és mennyiségi szerkezetének átalakítása*. Ez természetesen magában foglalja a szabályozás és a finanszírozás reformját.

5.2 A munkaerőpiac szereplői közötti együttműködés hiánya, eltérő érdekeltségi rendszere

A közép- és felsőfokú oktatási intézmények érdektelenek a munkaerő-piaci igényekkel szemben: a tanulói kereslet kielégítésére törekuszenek az alábbi okokból:

- normatív finanszírozás;
- bevétel-maximalizálási törekvések (tanulólétszám, önköltséges tanulók);
- a tananyagok és az intézményi szervezetek változatlanóságának fenntartása;
- oktatói egzisztenciák fenntartása.

A normatív rendszer működése miatt a képző intézmények elsősorban a tanulók megszerzésében és megtartásában érdekeltek, s minden továbbképzés, tartalmi és munkaerő-piaci szempont e mögé szorul. A fejkvóta megszerzéséért indított iskolaközi versenyben az iskola érdeke minél hosszabb képzési idejű divatszakmák indítása.

- Az iskola érdeke saját kapacitásainak „értékesítése”, azaz saját tudáskészletének lehetőleg változatlan formában való eladása.
- Minél több elméleti elemmel rendelkezik a képzés, annál olcsóbb, és általában annál inkább rendelkezésre állnak a kapacitások.
- Az iskolákon belüli döntéshozatali mechanizmus sajátos előnyöket nyújt a közoktatási feladatokat ellátó tanároknak a kisebbségben lévő szakmai-gyakorlati oktatással (oktatókkal) szemben.

Az iskolák ma már nem, illetve alig tudják megfizetni a jól felkészült, fiatal, gyakorlatlallal rendelkező műszaki szaktanárokat, egyrészt a bértábla korlátai, másrészt a nyújtható keresetek versenyképtelensége miatt.

Az intézményfenntartókkal folytatott interjúink további érdekes megállapításokra engednek következtetni: *általában ott gyenge a foglalkoztatók kapcsolata az intézményfenntartókkal, ahol a gazdaság vagy túl erős, vagy túl gyenge*. A foglalkoztatók mindkét esetben inkább közvetlenül tartják a kapcsolatot az iskolákkal.

Önmagában véve az egész oktatási rendszer átláthatatlan a szülő számára, és ha megkísérli is szelektálni az oktatási intézményeket, akkor sem jutna semmire, ha a képesítés munkaerő-piaci fogadtatását próbálná megismerni. Erről ugyanis az iskolák – saját jól felfogott érdekük tudatában – semmilyen kapaszkodót nem nyújtanak. Egyedül a Business Schoolokban fejlődött ki az a szemlélet, hogy mérik a diákok elhelyezkedési arányát, és ezt az iskolát ismertető tájékoztató füzetben közzé is teszik. Az okvilágos: a képzés tartalmas, a munkaadók megítélése jó, és ez az elhelyezkedési adatokban is tükröződik.

5.2.1 Javaslatok a finanszírozás rendszerének átalakítására

A normatív finanszírozás rendszere újragondolandó. A közép- és a felsőfokú intézményrendszerekben eltérő megoldásokat szükséges alkalmazni.

Jelen javaslatunk lényege, hogy a jelenlegi normatív finanszírozásba épüljön be egy „alkalmazkodási elem”. Ezt a részösszeget az önkormányzatok azon szakmák indítása alapján kapnák (a résztvevők, beiskolázottak száma szerint), amelyeket a munkaerő-piaci információs rendszer nyújtotta térségi szakmaszerkezet adatai indokolnak. Egy-egy periódusban ösztönző támogatást is lehetne nyújtani a tartós hiányszakmák betöltése esetén.

A jelenlegi kedvezőtlen folyamatok megfordításához önmagában ez nem lenne elegendő: egyszerre van szükség a lakosság/szülők/gyermekek tájékoztatására a valós munkaerő-piaci igényekről, a presztízsét veszített kékgalléros szakmák becsületének helyreállítására, a foglalkoztatási kultúra javítására, és általában az oktatáspolitikai célok és a munkaerő-piaci igények közelítésére.

A felsőoktatásban alapelveként javasoljuk, hogy az állam a munkaerő-piaci igények figyelembevételével – és ne bázisalapon – állapítsa meg az államilag finanszírozott helyek számát. Emellett minden intézmény szabadon hirdethet meg bármilyen szakot, azonban a kormányzat felelőssége, hogy évente nyilvánosságra hozza a munkaerő-piaci információs rendszer adatai alapján számított – térségspecifikus – elhelyezkedési esélyeket, az érintett munkakörök jellemzőit (előrejelzésünk ehhez megfelelő alapot ad). A kormányzat feladata az is, hogy megfelelő eljárásokat alkalmazva vizsgálja és nyilvánosságra hozza az egyes egyetemek szakjainak „alkalmazhatósági értékbecslését”. Ez az érték azt fejezné ki az adott képzés tartalmában (elmélet, gyakorlat, készségek), hogy mennyire felel meg a munkaerő-piaci elvárásoknak.

5.3 A mikro- és kisvállalkozások munkaerővel kapcsolatos elvárásai

A mikro- és kisvállalkozások munkaerővel kapcsolatos hosszabb és rövidebb távú elvárásai, valamint munkaerőigényei nem jelennek meg a foglalkoztatáspolitikában annak ellenére, hogy csaknem 1,5 millió főt foglalkoztatnak.

Nemcsak a magyar gazdaság, hanem a munkaerő iránti igény is duális jellegű. Ez azt jelenti, hogy a modern versenyképes technológiával felszerelt nagyvállalatok és a mikrovállalkozások lényegesen eltérő elvárásokkal élnek a munkaerő felkészültségével kapcsolatban. A közép- és nagyvállalatoknál erős a munkamegosztás, és az így kialakult munkakörökhöz speciális szaktudás, illetve gyakorlat szükséges, akár szakmunkára, akár közép- és felsőfokú diplomás munkakörökre gondolunk. A mikro- és kisvállalkozások ezzel szemben hagyományosabb értelemben vett komplex tudást és a munkamegosztás alacsonyabb szintje miatt gyors, kreatív, lojális alkalmazkodóképességet igényelnek.

Mivel az önkéntes kamarai rendszerben a kamarák sok százezer vállalkozást nem képviselnek, nem is valószínűsíthető, hogy széles körű információkkal szolgálhatnának. A kamara által nem szervezett vállalkozások bizalmatlanok a kamarákkal szemben.

A középfokú oktatási intézmények, illetve fenntartók a kamarákban vetélytársat látnak (különösen a gyakorlati képzés ügyében), s emellett a kamarák által képviselt érdekeket nem tekintik a foglalkoztatói érdekek reprezentatív megfogalmazásának.

Szükség van olyan kommunikációs csatornák létrehozására, amelyeken keresztül a mikro- és kisvállalkozások kifejezhetnék a munkaerővel, a szakképzettséggel szembeni tartalmi elvárásaikat.

5.4 A munkaügyi szervezet tájékoztatatlansága

A munkaügyi szervezet (ÁFSZ) sem rendelkezik elegendő információval az egyes térségekben jelentkező, valóságos és teljes munkaerő-keresletről. Az előrejelzési kutatások szerint a 2015-ig terjedő időszakban folytatódik a gazdaság szerkezeti átalakulása. Ez nem elsősorban az ágazatok és szakágazatok létszámarányaiban fog megmutatkozni, hanem elsősorban a vállalatok, intézmények közötti átcsoportosulásban, a mindenkori termékek, termelési, technikai-technológiai és szervezési változások függvényében. A munkahelyváltások száma a következő tíz évben valószínűleg gyakoribb lesz. A munkahelyváltás gördülékenysége, gyorsasága segíti a gazdaság hatékonyságát, míg ha vontatottan, akadozva valósul meg, hátráltatja a fejlődést.

Ez felveti szükségességét egy olyan – nemcsak munkanélkülieket, és nemcsak kitüntetett pozícióban lévőket („fejvadász” cégek) közvetítő – általános, intézményesített *közvetítőrendszer* kiépítésének, amely segítheti a gyors átrendeződést.

Jelenleg az ÁFSZ csupán munkanélkülieket vagy leépítés előtt állókat közvetít. A munkanélküliek többsége rossz munkaerő-piaci jellemzőkkel rendelkező munkavállaló, ezért a foglalkoztatók munkaerőigényükkel csak ritkán fordulnak a munkaügyi szervezethez. Mindezek következtében a munkaügyi kirendeltségek a munkaerőpiacnak csupán egy kis szegmenséről tájékoznak.

Az üres állások nagyobb része spontán módon, egyéni akciókkal kerül betöltésre. A vállalatok munkaerő-beszerzési stratégiáit vizsgálva tapasztalható, hogy a vállalatok főként hirdetésekkel (ez a más helyen foglalkoztatott, képzett, gyakorlott munkavállaló átcsábítását is szolgálja), vagy személyi ajánlások alapján vesznek fel új munkavállalót, és csak e lehetőségek kimerítése után fordulnak a munkaügyi szervezethez. Mint láttuk,

leggyorsabban a friss munkanélküliek, vagy a még éppen foglalkoztatottak, de változtatni akarók találnak új munkahelyet.

Ugyanakkor az állást változtatók, elbocsátottak sem rendelkeznek elégséges információval arról, hol lenne szükség rájuk; a munkahelykeresés többnyire hosszú időt vesz igénybe, rengeteg keserű tapasztalattal, kudarcélménnyel, elbátortalanodással jár.

Egy, a munkaerő-forgalom egészét – bármely új álláskeresőt, állást-változtatót, tehát minden álláskeresőt, akár foglalkoztatottat is, ha munkahelyet akar változtatni – kiszolgáló közvetítési rendszer kiépülése hatékony segítséget nyújthatna a megüresedő vagy új állások gyors betöltéséhez, a munkaerő átcsoportosulásához. A közvetítőrendszer pedig pontosabb információval rendelkezne a munkaerő-kereslet és -kínálat napi helyzetéről, valamint a munkahelyek képzettségi igényéről. *Javasoljuk tehát egy általános, intézményesített munkaerő-közvetítési rendszer létrehozását.*

5.5 A munkaerőhiány leküzdése

Mint a vizsgálatokból kitűnik, a szakmunkás-utánpótlás nem képes kielégíteni a jövőbeni igényeket. Ugyanakkor jelentős számban található olyan volt szakmunkások, akik munkahelyük megszűnése miatt más területen betanított vagy segédmunkássá váltak, vagy már hosszabb ideje nem tudnak elhelyezkedni, ezért inaktívvá, reményüket veszített álláskeresővé váltak, mert érzik, hogy szaktudásuk időközben elavult, megkopott.

Javasoljuk, hogy a munkaügyi szervezet fordítson gondot a hiányszakmák betöltésére azoknak a munkavállalóknak a felkutatásával és aktivizálásával, akik szeretnének régi szakmájukban elhelyezkedni, de ehhez képzésre, korábbi tudásuk felújítására, aktualizálására van szükség.

5.6 A munkaügyi szervezet és a vállalatok kapcsolattartásának hiányosságai

A munkaügyi kirendeltségek egyik feladata a körzetükben lévő vállalatokkal való szoros kapcsolattartás, munkaerőigényükről, a foglalkoztatottak képzési igényéről, időbeli változásukról való tájékozódás. A kirendeltségek leterheltsége miatt azonban erre kevés idő marad. Főként azokkal a nagyobb vállalatokkal kerülnek kapcsolatba, akik maguk jelentkeznek a kirendeltségeken nagyobb létszámleépítések, vagy éppen a bővítésekkel, beruházásokkal járó létszámfelvétel miatt jelentkező képzési igényeik miatt. A kisebb, kevésbé jelentős cégek azonban – ahol pedig létszám-bővülések várhatóak – nagyrészt kiesnek látókörükből. *Javaslatunk: a vállalati kapcsolattartás erősítése a kirendeltségeken, illetve erre is megoldást jelentene a közvetítés általános kibővítése.*

6. Az előrejelzés eredményeinek hasznosíthatósága

Bár e tanulmányban nem volt módunk bemutatni a 196 foglalkozási szakmacsoportra és megyei-regionális területi egységekre kiszámított előrejelzési adatokat, az mégis látható volt, hogy a kereslet és a kínálat mind a gazdaság fejlődése, mind a foglalkoztatás bővítése szempontjából igen lényeges pontokon távolodott el egymástól. A számításokhoz kapcsolódó kutatás több ponton feltárta ennek okait, és rámutatott a lehetséges fejlesztő beavatkozásokra. A javasolt beavatkozások egy része az iskolarendszer működtetésének, finanszírozási rendjének megváltoztatását célozza, másik részük a munkaerő-keresletet és -kínálatot alakító három főszereplő (a vállalkozások, a képző intézmények és a pályaválasztók) közötti összehangolt cselekvést, jobb kommunikációt. A megfelelő szakmaszerkezetű kínálat létrejöttében rendkívül fontos szerepe van a hiteles információnak és a pályaválasztást is eredményező szocializációs folyamatnak. Kutatásunk rávilágított arra, hogy a napjainkban pályaeorientációnak nevezett tevékenység egysíkú, általában nem illeszkedik a pályaválasztók életkori sajátosságaihoz, nélküli a szocializációs eszközöket, s – a továbbtanulással összefüggésben – leginkább iskolaorientációnak vagy iskolamarketingnek nevezhető. A pályaválasztás előtt állóknak nyújtott segítség a jövőtervezéshez igen alacsony hatásfokú, verbális eszközökkel történik, s gyakran olyanok nyújtanak segítséget, akik maguk is tájékozatlanok a saját helyi gazdaság tevékenységeiről és a kapcsolódó munkaviszonyokról: azokról, amelyek között a jövő munkavállalóinak nemcsak helyet kellene találniuk, hanem amelyekben perspektívát is kellene látniuk. A valóságos pályaeorientáció területén teljes megújulásra van szükség.

Ezt kell szolgálnia a munkaerő-piaci keresletre vonatkozó információszolgáltatásnak is. Az oktatási intézményeknek, működjének akár a közép-, akár a felsőfokú oktatás területén, a valóságos munkaerő-piaci kereslet ismeretében kellene kialakítaniuk képzési szerkezetüket, lehetőleg igazodva a mennyiségi és tartalmi igényekhez. A pályaválasztóknak tudniuk kell a választott szakmáik iránti kereslet mértékét, a szakma gyakorlásával együtt járó jövedelemszerzési lehetőségeket, és ismerniük kellene a várható munkaviszonyok legfontosabb jellemzőit. Lehet, hogy ezeket nem veszik figyelembe döntéseiknél, a közsférának mégis kötelessége a körültekintő döntés elősegítése.

Folyamatosan megújított adatbázisunk remélhetőleg lehetővé teszi, hogy egy-egy térségre, munkaerő-piaci szegmensre is rendelkezésre álljanak a középtávú munkaerőpiaci keresleti előrejelzés-adatok. Ezeket használhatja a kormányzat a keretszabályok kialakításánál, az iskolafenntartók, a kamarák és a munkaügyi szervezet, amely nemcsak információnyújtó szerepben jelenik meg, hanem a felnőttképzés terén önálló kompetenciákkal is rendelkezik. A közpénzből megvalósított munkaerőpiaci képzés – véleményem szerint – fontos hídszerepet tölthetne be a helyi munkaerő-kínálat szakmaszerkezetének a helyi kereslethez való illesztése terén. Különösen nagy szerepet játszhatna abban, hogy az iskolarendszert szakképzetlenül, vagy nem keresett szakmákkal elhagyókat a mindenkorhi hiányszakmákra képezze.

Az ellenérvek ismeretében is azt kell mondanunk, hogy meg lehet találni azokat az eljárásokat, amelyekkel a keresett szakmák választása az egyének önrendelkezési jogának megsértése nélkül is elősegíthető.



**Alkalmazott kutatások
a kínálat és a kereslet
egymásra találásának
elősegítésére**



A kompetencia alapú foglalkozási kódrendszer kidolgozása a bejelentett munkaerőigényeknél és az állást kereső személyeknél**

1. A kompetenciák fogalma a munkaerőpiacon és a szakképzésben

1.1 A kompetenciák fogalma, szerepe napjainkban

A *kompetencia* napjainkban divatos fogalmát magyarul általában több rokonértelmű és egymás tartalmát kiegészítő szóval szoktuk jellemezni. A latin eredetű szó fordítása 'alkalmasság, ügyesség', de szintén gyakori fordítás az 'illetékesség', valamint a kompetencia fogalmába értjük 'az adott tevékenység elvégzéséhez szükséges képességfedezetet, tudást, készséget, ismeretet' is. A *Felnőttképzési lexikon**** a következőképpen írja le a kompetencia szócikket. A kompetenciát alapvetően kognitív tulajdonságként jellemzi, amelyben azonban emocionális tényezők is fontos szerephez jutnak. (Itt érdemes megjegyezni, hogy egyes iskolák kifejezetten nagy hangsúlyt helyeznek a kompetencia érzelmi összetevőire.) A szócikk az egyén oldaláról közelítve értelmezi a kompetenciát, azonban, mint látni fogjuk, egyre gyakoribbak a curriculumok vagy akár a szervezetek oldaláról megközelített kompetenciafogalmak. Tehát a kompetenciát megfogalmazhatjuk az egyén (a hallgató, tanuló, munkavállaló, vezető stb.) és a szervezet, vagy a napi munkarend, az oktatandó tananyag oldaláról is.

Individuálpaszichológiai, pedagógiai oldalról a kompetenciát a munkavégző egyénhez, a tanulóhoz kötjük. Fejlődéslélektani szempontból fontos, hogy a gyermeknek folyamatosan bővül az a lehetősége, amellyel az őt körülvevő környezetet manipulálni képes. Ahogyan a gyermekben, a felnőtt emberben is a környezet mind jobb megismerésére való törekvés tartja fenn a kompetenciák fejlődési folyamatát, amely nem

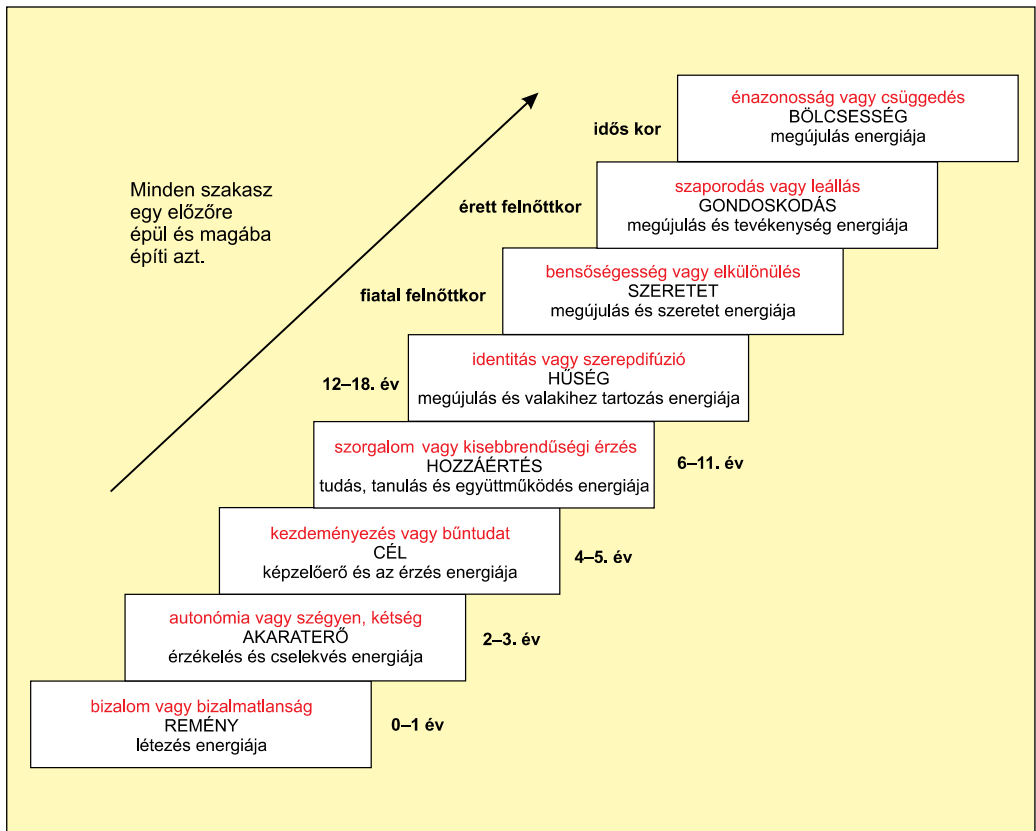
* A koncepciót és a szakmai tanulmányt BORBÉLY Tibor Bors készítette.

** A kutatás a HEFOP 1.2 Intézkedés 1.2.2 kutatási projektjének keretében készült.

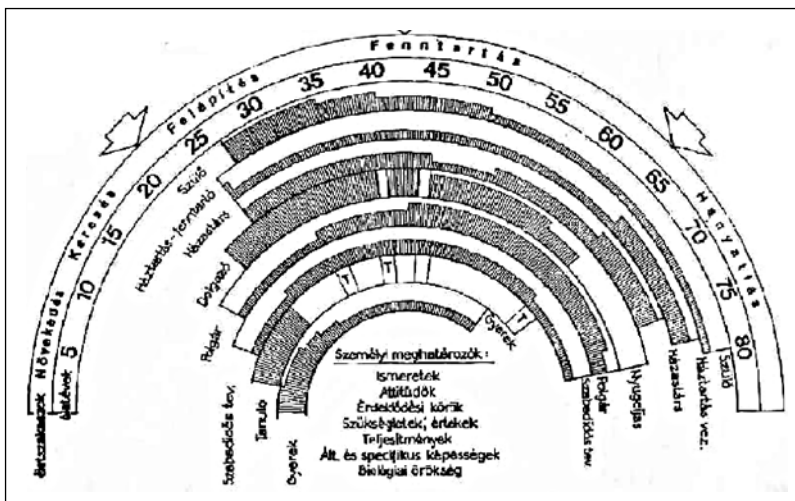
*** *Felnőttoktatási és képzési lexikon*, a szócikk szerzője VAJDA Zsuzsanna.

zárul le a fiatal felnőttkorral, hanem az életút egészén át elkíséri az egyénet. Amennyiben a környezet nem tartalmaz kellő számú új ingert (ahogyan a túlzottan sok új inger is káros lehet), a fejlődő személyiség elveszíti késztetését annak megismerésére (lásd *explorációs késztetés*). A gyermek fejlődése szempontjából kulcsszerepet játszik az *önkontrollfunkció*, az *autonómia* kialakulása. A majdani tanuló/hallgató és munkavégző ember kompetenciaszintje alapvető összefüggésben áll a fent említett gyermekkori életfeladatok sikeres vagy sikertelen kivitelezésével (lásd erről 1. és 2. ábrát). Az egyes én-feladatok sikeres végrehajtása vezet el az érett személyiséghez. A pályaszocializáció, a szakmai szocializáció vonatkozásában a sikeres szakképzés, munkahelyválasztás (ennek részeként munkahelyi szocializáció, valamint az első munkahelyen a munka világában való szocializálódás) hasonló elvekkel jellemezhető, mint a személyiségfejlődés általános modellje. Donald Super élet- és szakmai szerepekkel gazdagított modellje ezt az összefüggést segít megérteni (2. ábra).

Az erősebb belső kontrollal rendelkező egyének jellemzően jobb kompetenciákkal rendelkeznek, mint a főként külső kontroll mértéke által meghatározott felnőttek. A gyermekkori, ifjúkori, majd értelemszerűen a felnőttkori sikeres cselekedetek minden esetben a sikerélménnyel együtt járó kompetenciaélmény („Meg tudom csinálni! Képes vagyok rá!”) megerősítéséhez vezetnek. A kompetenciaélmény hiánya ezzel éppen ellentétes helyzetet hoz létre, mindennapi szavakkal kifejezve reménytelenséget, az



1. ábra. E. Erikson fejlődésmodellje (Forrás: <http://pszichonet.hu/erikson.htm>)



2. ábra. Donald Super életpálya-szivárványa

ügyetlenség érzését, szakszavakkal jellemezve tanult tehetetlenséget, tanult reménytelenséget hoz létre (lásd *deviáns karrier*).

A kompetenciaérzés (abszolvált munkafeladattal összekötődő sikerélmény) tartós hiánya esetén az egyén megküzdési potenciálja (*coping szintje*, *pszichés immunszintje* stb.) tartósan lecsökkenhet, ami szomato-pszichés megbetegedésekhez, a munkaképesség elvesztéséhez vagy tartós csökkenéséhez vezethet.

A szakirodalom szintén használja a *területenként elkülönülő egyéni kompetencia-rendszerek* fogalmait (mint szociális, módszertani, személyes), illetve a *kompetencia fogalma értelmezhető egyes munkaterületeken* (szakképzésben, munkavégzésben) fellelhető kompetenciák formájában is.

A kompetencia fogalmának magyar nyelvű meghatározása során gyakran használjuk az 'illetékesség, képesség, készség', valamint az 'ismeret (szakismeret)', angol átvételből a *know how* ('tudom, hogyan') szavakat.

Illetékesség alatt az értelmező kéziszótár (1972) 'valamely ügyben intézkedni jogosult személy hatáskörét' érti. Másodsorban az illető 'rátermettségét, hozzáértésének fokát' jelöli az illetékesség szóval. A melléknév harmadik értelme 'valakit megillető juss' (vö. illetményalap: a közszolgálatban elvégzett munka bére, azaz a hatáskörrel és szakismerettel egyszerre rendelkező köztisztviselő fizetése.)

Az illetékesség szó elsődleges és másodlagos értelmezése tehát szintén egyszerre jeleníti meg a szóban az egyén hozzáértését, valamint a hozzáértő egyént felhatalmazó kinevezést, engedélyt a cselekmény kivitelezéséhez. (A munka világában ez utóbbinak felel meg a munkaszerződés, majd a munkaköri leírás, a közzsférában a kinevezés.)

Az *ismeret* fogalmán ugyanazon szótár 'a valóság valamely területéről szerzett (közvetlen vagy közvetett) tapasztalatot, tények, fogalmak összességét' érti. Másodlagos értelmében az ismeret összefügg a tájékozottsággal, tapasztalattal. A harmadlagos értelmezés a tanulással (indirekt ismeretek) szerzett ismereteket jelzi. Az ismeretek jellemzően mindig valamilyen tárgykörre vonatkoznak. (A filozófián belül az ismeretelmé-

let a valóság megismerésével, megismerhetőségével foglalkozó társadalomtudomány.)

Az ismeretek sorában a munka világához kötődően kiemelt jelentősége van a szakismeretnek, a szakmai ismereteknek, ami valamely tudományág, gyakorlati szakma műveléséhez szükséges ismeretet jelent.

A *szakismeretet* a 19. század óta a fejlett államokban tömegessé váló iskolák adják át az illető szakipar vagy tudományterület tanulóinak, hallgatóinak. A szakiskola (ma Magyarországon a szakiskola, szakközépiskola [16 éves kor felett], felsőfokú szakképzés, alapképzés, master képzés, szakirányú továbbképzés, doktori képzés, valamint szakmát oktató felnőttképzés) a modern társadalom azon színhelye, ahol a szakismeretek átadása (oktatása, fejlesztése) történik. Az ismeretek megszerzése iránti vágy azonban nem függetleníthető az egyén ismervágyától (vö. ismeretszomj), amelyben fontos szerephez jut az egyén beállítódása, érdeklődése, motiváltsága.

A *képességet** az egyén pszichikus tulajdonságának tekintik, amely *valamely tevékenység* (lásd előbb) *gyakorlása során* fejlődik ki és erősödik meg. A képesség mérhetőségét, azaz megnyilvánulását a tevékenységek jelentik (vö. a jó munkavégzés adott munkafeladat elvégzése során, után ítélt meg több-kevesebb sikerrel, lásd próbadíó az Mt.-ben és próbamunka a napi gyakorlatban, vagy Kiválasztó Központ (A. C.) a drágább pozíciók esetében). A képességek szintjének megítélése szempontjából régi kutatáselméleti kérdés, hogy milyen mértékben felelősek érte a gének, az öröklés, és milyen szinten a környezet (oktatás, szocializáció, enkulturáció stb.)**

Az *oktatáselméletek a tanulmány tárgya szempontjából fontos különbségtételt tesznek, amikor megkülönböztetik egymástól a tudást és a cselekedetekben megnyilvánuló ismeretet*. A kognitív pszichológia értelmezése alapján a képességeknek az ún. *procedurális tudás* (előrehaladó, azaz folyamat jellegű, a cselekvésben megnyilvánuló tudás) felel meg. A képességek két nagy csoportja általános és speciális területre osztja a képességeket.

- *Általános képességek* (például kommunikációs képesség, kreativitás, csapatmunka stb.), amelyeket az egyén a tanulás során is felhasznál, ezek sokféle tevékenységben nyilvánulnak meg.
- *Speciális képességek* (például olvasási, nyelvi képesség) csak bizonyos helyzetekben jutnak főszerphez.

Másfajta felosztás szerint elkülöníthetőek a *testi/mozgásos (motoros)* és az *értelmi* képességek. Az értelmi képességek feltérképezésének az intelligenciakutatások adták meg a kellő háttérrel (Csapó Benő alapján).

A *képességek vizsgálatán* (alkalmasság-vizsgálatok, IQ-vizsgálatok, fogyatékoságok feltárása stb.) belül jelentős szerepet kap a munkatevékenységek sikeres elvégzéséhez kapcsolódó mérés (F. Parsons, 1980, Boston). A kiinduló gondolat, amely szerint minden egyén számára megtalálható a képességeinek megfelelő munkakör, valamint hogy minden ember fejleszthető, száz év alatt önálló tudósnnyá (munkalélektan) és önálló szakmák csoportjává (pályaválasztási, tanulási tanácsadás, munka- és pályá-

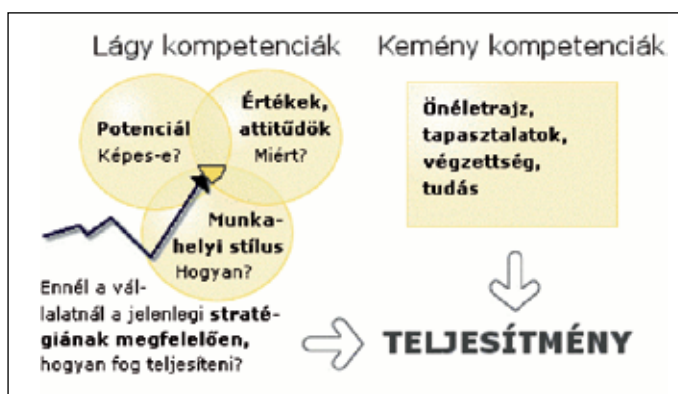
* *Pedagógiai Lexikon*.

** A szójegyzetek szerzői CSAPÓ Benő, PETRINÉ FEYÉR Judit, PÁLI Judit, BOROSS Ottília.

pszichológia stb.) nőtte ki magát. Mivel jelen dolgozatunk témáját csak részben érinti, ennél mélyebben nem ismertetjük.

Az utolsó fogalom, amelyet értelmeznünk szükséges a kompetencia megismerése kapcsán, a készség. Készség* alatt az egyedfejlődés során tanulás révén *kialakított és begyakorolt, részben automatikussá vált, szekvenciális, eszköz jellegű műveleteket* értünk. Mivel a tevékenységsorozat részben tudattalanul jön elő a szituációkban, egyben *biztosítja a munkavégző rugalmas alkalmazkodását az új helyzetekhez* (vö. *flexibilitás a munkavégző vonatkozásában az Európai Foglalkoztatási Stratégiában*). A begyakorolt tevékenységekben eltérő mértékben lehetnek intellektuális és cselekvéses összetevők. Számos pszichológus (J. Piaget, A. Karomiloff-Smith) igen fontosnak tartja a véleményük szerint a későbbi tanulás alapját jelentő készségek gyermekkori kifejlését (lásd készségtanulás). A jól kiépített készségek lehetővé teszik, hogy a későbbi életfolyamban az egyén rugalmasan reagáljon a változásokra, könnyen, hatékonyan és gyorsan képezhetővé váljon. Tehát témánk szempontjából a készségek kiemelt szerepet játszanak.

A meglévő kritikákat figyelembe véve, szembesülve a napi gyakorlat kínálta lehetőségekkel, mégis úgy érezzük, hogy ma már egy modern kompetencia alapú munkaerő-közvetítő adatbázist nem lehet megfelelően paraméterezni az angol elnevezésük szerint *core* (kompetencia mag), *soft competency* (kulcskompetenciák, szakma feletti) és *hard skill competence* (szakmai kompetenciák) önálló bontása nélkül. Mindezek mellett tartjuk magunkat ahhoz a felismeréshez, hogy az önállóan használt kompetenciák önmagukban is értelmezhetők, de egy-egy pozíció, üres állás, illetve a másik oldalról, az álláskereső szemszögéből nézve csak együttesen adják ki a „teljes képet”.** A 3. ábra a személyiségbeli – társas, azaz „lággy” –, és formális (pl. bizonyítvány), szak tudásbeli kompetenciák fontosságát veti össze a pozícióban előálló teljesítmény vonatkozásában.



3. ábra.

Lággy és kemény kompetenciák viszonya a teljesítményhez
(Forrás: <http://www.sinndar.hu/munkakori.html> 2005. 11. 19.)

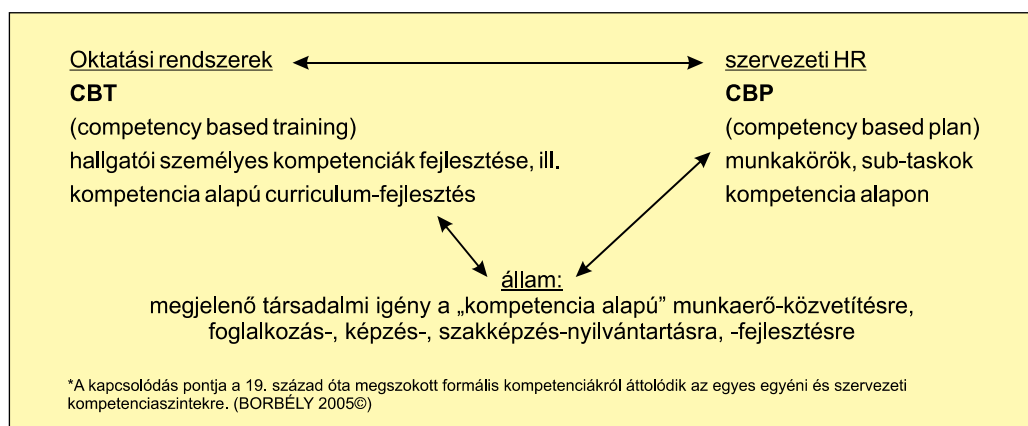
* GYÓRI Miklós alapján, in *Pedagógiai Lexikon*.

** A helyzet tulajdonképpen hasonló, mint a manapság divatos fantázia- és kalandjátékok esetében (amelyek őse még a PC előttről a papír-ceruza alapú AD&D volt), azaz a játékos karakterét (a harcost, a varázslót, a vándort) önálló kompetenciák építik fel, de a karakter maga csak ezek összességként értelmezhető.

1.2 A céges világ átalakulása – a személyügy funkcióváltozása

A kilencvenes évek óta a vállalatok személyügyi tevékenységében is egyre nagyobb teret kapnak a kompetencia alapú munkaerő-gazdálkodási rendszerek (kompetencia alapú kiválasztás, pl. AC; kompetencia alapú karriermenedzselés stb.), s ez a változás Közép-Kelet-Európa volt államszocialista országait gyakorlatilag egyszerre érte el a rendszerváltozással.

Miközben a vállalaton belüli központi HR funkciók egy részét kiváltja a számítástechnika, a közvetlen front-line vezetők egyre több személyügyi feladatot látnak el névlegesen is. Mivel a vállalatok ugyanúgy ki vannak téve a technológiai-technikai változásoknak, ahogyan például a szakképzés, egyre komolyabb döntések múlnak a közvetlen vezetők talpraesettségén. Különösen igaz ez azokra az ágazatokra, ahol tudás- és technológiaintenzív a termelés. Lásd a 4. ábrát.



4. ábra

A személyügy irányában erősödő elvárás, hogy a frontvonal vezetőit megfelelő segédanyagokkal lássa el a személyügyi kérdések területén szükséges gyors döntéshozatalban (például egy újabb programnyelvre való beiskolázás várható haszna vs. költsége).

A munkakörök, kompenzációs-fizetési rendszerek, egyszóval a vállalat egészének működése egyre inkább a kompetenciák mérlegelésén nyugszik. A kilencvenes évek szakirodalmá a kompetenciákra alapozott munkaerő-gazdálkodási tervekről ír.

Az angol rövidítés – CBP: *competency based plan* – valójában jól rímel az oktatási rendszer – CPT: *competency based training*, 'kompetencia alapú képzés' – jelmondatára. (A CPT-ről lásd a következő pontban.)

Poór és mások munkája (2000) Newman, Milkovich (1996) és Gomez-Mejia (1998) tanulmányaira alapozva a következő jellemzőkkel illeti a kompetencia alapú személyügyi gazdálkodást:

- jelezzük a munkavállalónak a folyamatos tanulás hasznát az egyén karrierútjában és a cég sikerességében egyaránt;

- ösztönözzük a dolgozókat újabb kompetenciák megszerzésére;
- magyarázzuk és csökkentjük a képességek különbözősége miatt felmerülő vitákat (sic!);
- segítsünk elő más HRM (EEM) területeken folyó kompetenciákhoz kötődő fejlesztéseket.

A munkakör alapú rendszerekkel szemben a kompetencia alapú személyügyi rendszerekben a szükséges kompetenciaszinteket hasonlítjuk össze egymással. Nagyobb szervezetekre jellemző, hogy különböző kompetenciaszintekkel elérhető héjakat, szinteket határoz meg, majd ehhez rendeli a bérezést és ösztönzést. Az operatív munkában alkalmazott kompetencia alapú megközelítések kettős hátránya: 1. azok időigényessége (ennek következtében ára); 2. a szubjektivitás kizárásának költségessége (jól képzett HR-es igénye), azaz megint csak az üzleti szférában olyannyira fontos költségtényező.

1.3 Kompetencia és modul rendszerű új képzési formák, uniós törekvések

A kompetencia alapú képzés (CBT) fogalmán olyan képzéseket értünk, amelyeknek tananyagát a hallgatók ismeret-, készség-, beállítódás-együtteseinek kialakítása érdekében tervszerűen és rendszerelvűen építik fel és viszik végbe (Kiszter István).^{*} A kompetencia alapú képzés nagyobb mozgásteret és ugyanakkor koncentrációt biztosít a gazdaság valós és pillanatnyi igényeinek megfelelő foglalkozásokban, munkakörökben történő oktatási kibocsátásra.

Mivel a CBT elidegeníthetetlen része a hallgatók egyéni ütemének megfelelő tananyag-elsajátítás és a modul-rendszerűség, lehetőség van az egyéni bemeneti kompetenciák előzetes felmérését követően a megfelelő tudáselemek kiválasztására. Erre a hagyományos képzési rendszer nem képes, mivel nem, vagy csak nehezen megbontható. A 19. századi amerikai felnőttképzés alapjain kialakult^{**} moduláris képzés két fő megközelítési formája 1. a tananyagból kiinduló; 2. a hallgató igényeiből, előzetes tudásából táplálkozó megközelítésmód.^{***} A modulrendszer épülhet a rendelkezésre álló 1. időre, 2. a tárgyra, vagy 3. lehet projektszerű, azaz egymásra épülő anyag.

Az EU 2010-re elképzelt oktatási rendszere megfelel ezeknek a kívánalmaknak. Mind a felsőoktatás, mind a köz- és szakképzés rendszerei ebben az irányban mozdultak el, ami összekötődik a tanuló/hallgató, a jövőbeli munkavállaló mind erőteljesebb mobilitásával és rugalmasságával.

Európán (Bologna: 1998, Prága: 1999) és bizonyos intézkedések esetében az Unió területén belül (Stockholm: 2001, Koppenhága: 2002) az ezredfordulótól kezdődően komoly tagállami és uniós kormányzati szándék mutatkozik a képzés minden szintjének

* Forrás: *Felnőttoktatási és -képzési lexikon*.

** Soós Adrianna, uo.

*** KISZTER István, uo.

átalakítására. Ahogyan az USA felemelkedésének (de kisebb államok esetében is hasonló a recept: példa erre Finnország, Dél-Korea) egyik záloga volt az egységes szerkezetű és egységes nyelven, kultúrán nyugvó köz- és szakoktatás, az Unió hasonló módon képzelte el a Lisszabonban meghirdetett versenyképességi és társadalmi kohéziós célok elérését.

A kronologikus sorban a legelső az 1998–1999-ben megindult Bologna-folyamat, amely az európai felsőoktatás átalakítását célozza meg, közelítve azt az angolszász modellek bizonyítottan jóval versenyképesebb felépítéséhez. Az ún. „kis bolognai” törvény 2005. őszi hazai elfogadásával 2006-tól Magyarországon is mindenütt meghirdetik az alapszakokat (bachelor), az egyetemi képzések (master) ugyanakkor maximálisan háromévesi türelmi időt kaptak a MAB-tól. (2005-ben még csak önkéntesen vállalt szakokon indult el az új típusú képzés; a Bologna-kompatibilis képzés kialakításának végső időpontja 2010.)

A változás hatására a korábbi több mint négyszáz főiskolai szakot végül száznál alig több alapképzés váltja fel (amely elnevezésében is felváltja a főiskolai szak elnevezést).

1.3.1 A Bologna-folyamat alapvető céljai

Az 1999-ben kitűzött célok a következők:*

- könnyen érthető és összehasonlítható képzési rendszer kialakítása (pl. az oklevélmelléklet bevezetése által);
- két fő, egymásra épülő képzési szakaszon (ún. cikluson) alapuló képzési rendszer bevezetése, amelyben már az első ciklusban (alapképzés) szerzett fokozat szakképzettséget nyújt a munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez, továbbá szükséges feltétele a második képzési ciklusba (mesterképzésbe) történő belépésnek;
- egységes kreditátviteli rendszer kialakítása;
- széles körű oktatói, kutatói, hallgatói mobilitás elősegítése;
- együttműködés kialakítása az európai felsőoktatási minőségbiztosításban;
- a felsőoktatás európai dimenziójának támogatása, az Európai Unióval, Európával kapcsolatos ismeretanyagok megjelenítése az oktatásban.

A prágai szakminiszteri szintű találkozó az alábbi három ponttal egészítette ki a megállapodást:

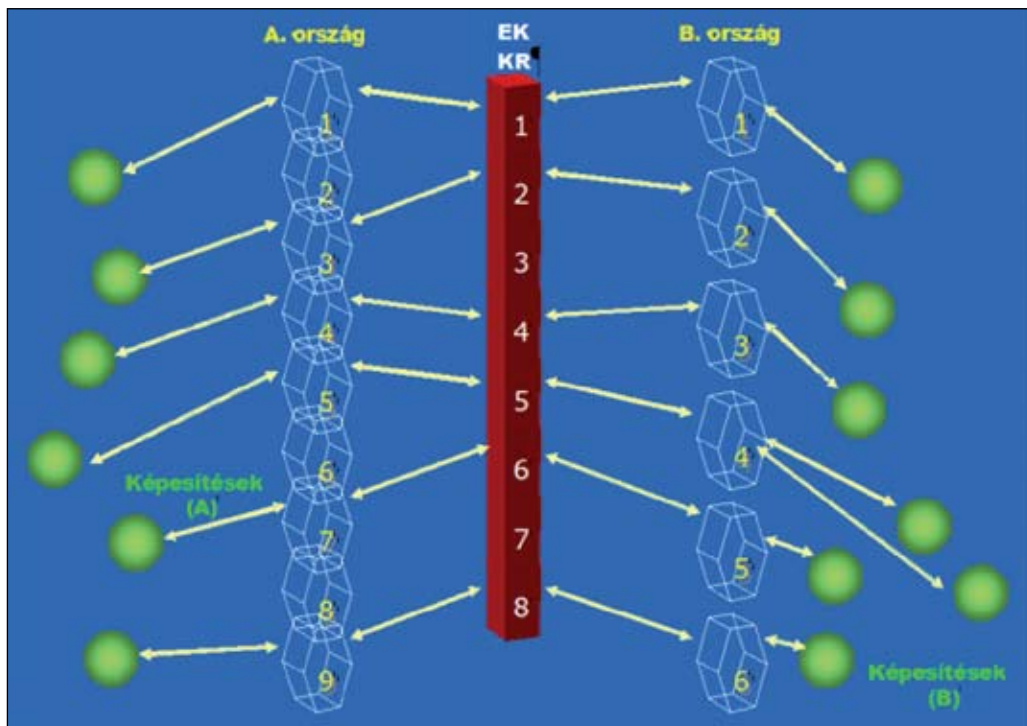
- az egész életen át tartó tanulás támogatása;
- a hallgatói részvétel növelése az Európai Felsőoktatási Térség kialakításában;
- az Európai Felsőoktatási Térség vonzerejének növelése.

A bolognai (felsőoktatás) és koppenhágai (szakképzés és tréning) folyamatok előrehaladását a 2010-re életre hívott EKKR rendszer foglalja össze.

Az EKKR három fő építőeleme (lásd az 5. ábrát):

- közös referenciapontok kialakítása három mező mentén: tudás; készség; személyes és szakmai kompetenciák, összesen nyolc szinten;

* Forrás: Új úton az európai diplomához. A magyar felsőoktatás modernizációja, OM Felsőoktatási Helyettes Államtitkárság, 2005. november, 6.



5. ábra. EU Oktatás és Képzés, 2010-re az EKKR „metarendszer” felépítése
(Forrás: <http://www.okm.gov.hu>)

- a közös referenciapontok értelmezését segítő eszköztárak a felhasználók szolgálatában (lásd PLOTEUS, EuroguidanceNetwork (idehaza lásd NPK); EURYDICE, EUROPASS, ECTS);
- a működtetést a közös elvek és eljárások teszik biztonságossá.* (5. ábra)

A fent idézett dokumentum a kompetencia fogalmát az alábbi négytényezős módon határozza meg (12. o.):

- *kognitív kompetenciák*: két részre oszlik: elméleti fogalmak és tapasztalati tudásra épülők;
- *funkcionális kompetenciák*, azaz készségek, know-how, amelyek munkahelyi társadalmi gyakorlással fejlődnek ki;
- *személyes kompetenciák*: ez magában foglalja önmagunk viselkedésének megértését egy helyzetben;
- *etikai kompetenciák*: személyes és szakmai értékek.

A hazai munkálatok az OKKR (Országos Képesítési Keret Rendszer) bevezetésekor lesznek láthatók.

* Forrás: Bizottsági konzultációs dokumentum: *Javaslat az egész életen át tartó tanulást szolgáló Egységes Európai Képzési Keretrendszer kialakítására* (HU), 2005. augusztus 7., SEC (2005) 957, 9. o.

1.4 Kísérletek a kompetenciák dokumentálására

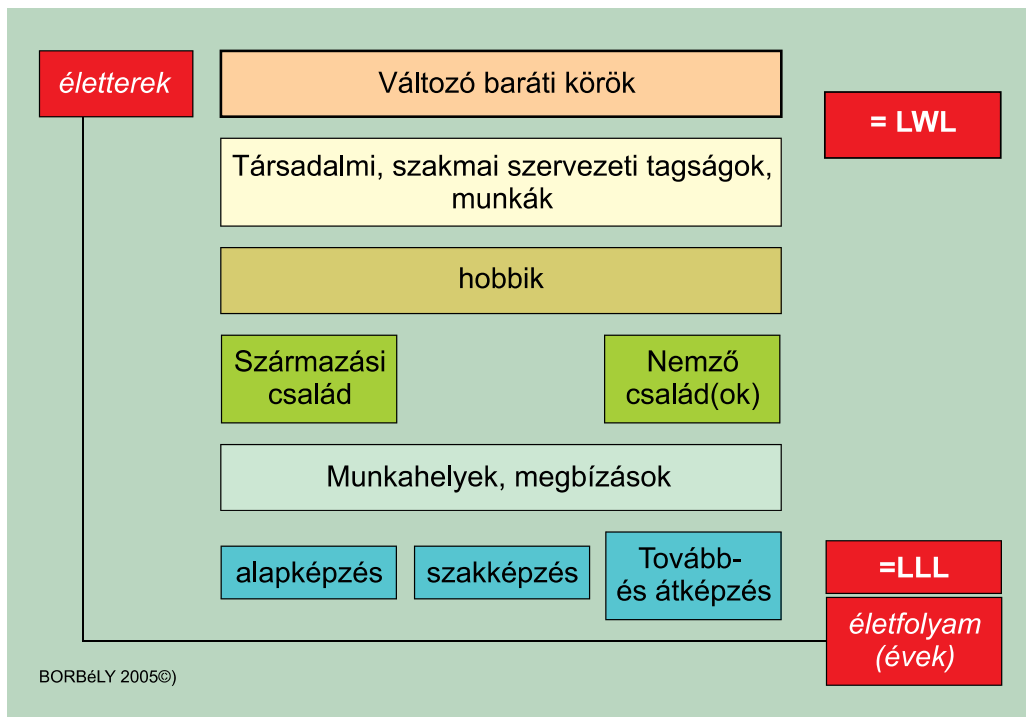
Az egyén életútja során szerzett kompetenciák dokumentálására régóta mutatkoznak törekvések. A munkához kapcsolódó ismeretek dokumentálását például idehaza a háború előtt a cselédkönyv, az államszocializmus éveiben pedig a munkakönyv segítette. A középkori iparoslegények mozgására az is rányomta a bélyegét, hogy korábban melyik mester műhelyében töltötték gyakorlatukat. Ma, a 21. század elején a munkáltatók többsége – bevallottan vagy tudattalanul – a referenciákkal rendelkező, leinformálható munkaerőt keresi. Ez az információgyűjtés és -osztályozás már a szakképzésben kezdetét veszi (az egyes egyetemek, középiskolák szakmai hírnevével, rangsorolásával), és folytatódik a munkahelyek, a konkurencia megfigyelésével. A piaci szereplők pontosan tudják, hogy saját ágazatukon belül honnan érdemes munkaerőt akár magasabb bérért – jobb munkafeltételekért, összetettebb, nagyobb kihívást jelentő munkafeladatokért – is „elcsábítani”, vagy munkavállalóként merre érdemes „kacsintgatni”.

A végső felvételi döntés meghozatalakor azonban mindkét félben benne marad a kétely, hogy a kiválasztott cég vagy munkaerő vajon valóban azt fogja-e nyújtani, amit a referenciái szerint elvárunk tőle. Amennyiben elég drága a pozíció, bevethető a Kiválasztó Központ (AC), vagy a pszichológiai alkalmassági vizsgálat. Azonban a legtöbb „olcsó” munkakörben (azaz ahol a kiválasztási ráfordítás meghaladja a majdani ösztönzési keret kb. féléves szintjét) nem alkalmaznak drága eljárásokat, vagy ha mégis, azt állami finanszírozással és a befogadó társadalom jelszavával teszik* (harc az etnikai, nemi, nyelvi, kulturális stb. diszkriminációval szemben). A magyar munkajog az Mt.-ben ennek elősegítése érdekében foglalja magában a próbaidő intézményét. Az informális munkaerőpiac egyszerűen, papír nélkül, a „próbanap” rendszerével oldja fel ugyanezt a bizonytalanságot.

A felnőtt munkavállalók nem szakmai életpályához kötött kompetenciáinak dokumentálása még a szakmai kompetenciák összegyűjtésénél is jelentősebb nehézségeket vet fel. A harmonikus családi élet, a jól kiválasztott hobbi(k) okozta képesség, készség és ismeretgyarapodás az általános önéletrajzminta konstans elemeként szolgál ugyan, mégis szinte fehér folt a személyügyes számára. Tesztelése, ellenőrzése a társadalmi-szakmai szervezeti tagságokat kivéve igen nehézkes, sokszor szinte lehetetlen. Ugyanakkor az életfolyamban szerzett kompetenciák mindannyian hozzájárulnak, vagy – negatívan megfogalmazva – elvesznek egy szakmai életvitel, életpálya kifutásából.

A fentiek következtében a legtöbb fejlett ipari országban a munkaadók elemi gazdasági érdeküktől vezérelve megkísérlik valamilyen módon feltérképezni ezeket a kompetenciákat. A legelterjedtebb és legrégebbi módszer az önéletrajzban vagy a tájékozódó beszélgetésen megadott *referencia*, amely a volt munkáltatókon túlmenően lehet szakmai szervezet, sőt társadalmi szervezetet képviselő személy neve is. Az államszocializmus évtizedeinek következményeként ez a fajta személyes referencia egyfelől lejáratódott, másfelől kikopott a gyakorlatból az átmeneti társadalmakban, így Magyarországon is, azonban az elmúlt tizenöt év eseményeit figyelemmel kísérve lassan, de biztosan visszanyeri korábbi szerepét.

* Le recrutement par simulation ANPE, Georges LEMOINE-módszer.



6. ábra. Az andragógia LLL/LWL elmélete a kompetenciák vonatkozásában (Borbély 2005©)

Az andragógia modern irodalma a munkatapasztalatok mellett az életfolyamban szerzett kompetenciák „felhasználásához” az élethosszig tartó tanulás (LLL) fogalma mellett használja az „életségig való tanulás” (LWL, *life wide learning*) képzetét is, amelynek értelmében az egyén életében szerzett minden tapasztalat kellő gyakorlás mellett fejlődhet és képezheti kompetencia alapját. A 21. századi andragógia tehát a felnőttképzés tekintetében egy idősoros és egy „életségig” vonatkozásban is gondolt a hallgatóra, a tréningezettre. Annak minden korábbi élettapasztalatára épít. Ezen elméleti háttér alapján a munka világába visszaforgatva a munkaerő kompetenciaszintje azonos az élethosszig és az „életségig” tartó tanulás szorzatával. (Vegyük észre, hogy ez a megközelítésmód filozófiájában azonos az első részben kifejtett fejlődés- és munkalélektani iskolák elképzelésével.)

$$\text{LofC}_{(\text{kompetenciaszint})} = \text{LLL} \times \text{LWL}$$

A modern elméleteknek megfelelő munkavállalói-álláskeresői kompetenciabizonyítványok felmérésével és kiállításával számos országban próbálkoznak a kései nyolcvanas évek óta. Maga a tanácsadói módszerekkel dolgozó pálya- és munkapszichológia pedig kialakulásától kezdve épít arra, hogy ügyfeleinek/felhasználóinak (leírt vagy szóbeli formában) visszacsatolja azok kompetenciáit.

1.5 Kompetenciabizonyítványok, kompetenciaszótárak

Franciaországban más államokhoz képest viszonylag hosszú múltra tekint vissza az egyéni kompetenciamérlegek készítése. Mivel a francia nemzeti rendszer részben szakmai alappal is szolgált az uniós rendszer kialakításához, röviden áttekintjük fogalmi kereteit.*

Franciaországban törvényileg szabályozott a szakmaikompetencia-értékelés elkészítése (kompetenciamérlegek). Ez utóbbi funkció az EU-25-ben 2005-től elterjesztett EUROPASS eljáráshoz, dokumentumhoz hasonlatos.

A francia VAE (Validation des acquis d'expérience) 32 500 fő esetében került felmérésre és kiállításra 2003-ban. A fentiekben említett szakmai kompetenciák felmérése és igazolása (VAE) az egyes szaktárcák által felügyelt szakképzési leírások alapján készül el. A legtöbb szakképzés az oktatási és a munkaügyi tárcáknál lelhető fel. A szakképesítés-leírások három fő eleme: REAC (référéntiel d'emploi activités compétences), RF (référéntiel de formation), RC (référéntiel de certification et/ou validation). Ebben a felosztásban a szakma gyakorlása során megszerezhető kompetenciák is szerephez jutnak. Az így részleteire bontott szakmai képesítés leírása kompetenciáiban a ROME közvetítő rendszerben beazonosítható. A szakmai képesítés leírása és felmérése ún. kompetencialistákat is magában foglal, a CCP (certificats de compétences professionnelles) kiállítása a VAE, illetve az FPC (Formation Professionnelles Continue), azaz az élethosszig tartó tanulás érdekében is történhet. A felmérést valódi szakmúhelyben vagy munkahelyen végzik el, ahol szakoktatók értékelik a jelölteket. Az itt nyújtott teljesítmény alapján akár formális szakmai végzettség nélkül is igazolható a szakmai hozzáértés. Általános rendezőelvként a hároméves szakmai gyakorlat az irányadó az igazolás kiállításához. A kiállított VAE öt évig érvényes, ezt követően elévül, tehát újra le kell tenni a további felhasználáshoz. A példában bemutatott vízvezeték-szerelő esetében felméri, hogy milyen jártasságokat szerzett a karbantartás, az általános csőhálózat-szerelés, az új hálózat lefektetése stb. terén. Az előadók szerint a vizsgálat fő célja, hogy az álláskeresőt vagy a továbbképzés előtt állót jobb helyzetbe hozzák a munkaerőpiacon.

Az értékelés célja szerint tehát kétféle lehet: ECCP (évaluation des capacités et compétences professionnelles) vagy ECAP (évaluation des compétences et acquis professionnels). Az első esetben szakmai gyakorlattal elismert jártasságot, a második esetben élettapasztalatból következő tudást jelenít meg. Az eljárás a következő menetben folyik:

1. tevékenységek és kompetenciák vizsgálata (analyse des activités, analyse des compétences);
2. értékelés;
3. véleményezés.

Egy 2002-es jogszabályt követően jelenleg minden szakmai képzés után kötelező a szerzett szakmai kompetenciák értékelése, amiről írásos dokumentum készül. Lehetőség van továbbá vállalati kérésre egy-egy cégnél a munkatársak kompetenciáinak feltárására is.

* A rendszer megtekintésére a HEF OP 1.2-es intézkedés 1-es komponens 1.2.2-es tanulmányút keretében került sor.

A CBIC (Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences), azaz az Intézményközi Központ a Kompetenciamérlegről nevű szervezetet 1986-ban hozta létre közösen a munkaügyi és az oktatási tárca, innen a név. A CBIC száz intézménnyel rendelkezik Franciaország-szerte. A kompetenciamérleg felvételének lehetőségét a francia Mt. is tartalmazza. A mérleg felvétele egy hat-nyolc hetes időszak folyamán történik, amelynek során az elemzett kliens folyamatosan együttműködik a vizsgálat vezetőjével. A vizsgálat három szakaszra bomlik: ezek a megelőző, vizsgálati és értékelési szakaszok.

Az első szakaszban egyéni találkozók alkalmával tisztázzák a kliens feltétlen és önkéntes együttműködését az eljárásban. Ezek hiányában nem érdemes, és nem is szabad kompetenciamérleget felvenni. Az előzetes szakasz ingyenes, ha az ügyfél úgy dönt, hogy nem folytatja a vizsgálatot, abba is hagyhatja. A vizsgálat alanya az előzetes szakasz alapján bejelentheti, ha a kiválasztott vezetővel nem tud együttműködni, ebben az esetben másik felmérő személy kerül kijelölésre. A klienseket az előzetes beszélgetésből kiderülő családi, magánéleti vagy egészségügyi problémák miatt a CIBC eltanácsolhatja.

A felmérési szakasz kezdete a személy teljes szakmai és releváns magánéleti életútjának feltérképezésével kezdődik. Ennek során a szakmai, vállalati/társadalmi-politikai-gazdasági környezet és a magánélet kronologikus élettörténeteit egymás mellett futtatják össze. A felmérés vége kihozza az egyén döntéseit, választ ad döntéshozatali módozataira. Az egyéni kikérdezésen alapuló felmérés eredményeit visszacsatolják a második szakaszban kérdőívvel és tesztekkel felvett eredményekhez.

A következő elemzési tárgy az egyén szakmai tapasztalataira fókuszál. Összegyűjti az egyes tevékenységeket, azok színvonalát és az ezek elvégzéséhez mozgósított személyes erőforrásokat. Ez utóbbiban részletezik a szakmai skilleket és a felhasznált szakmafeletti képességeket. Az is kiderül, hogy az egyén számára mely élethelyzetekben „éri meg” ezeket mozgósítani.

A felmérés végeredménye képet ad

- a kompetenciákról;
- a meglévő és más szakterületre, munkakörbe, vállalathoz átvihető kompetenciákról;
- a személyiség egészéről (pl. szakmai érdeklődés, munka és magánélet egyensúlya, egyéni motivációk, értékrend).

Az így elkészített felmérés többféle célra és többféle időtávban használható fel. Időhorizontban létezik egy rövid (néhány héttől), egy középtávú (kb. egy év) és egy hosszú távú (öt év) tervekészítés. Célját tekintve a felmérés előkészítheti a létszámleépítést, a karrierkezdést, a pályakorrekciót, az egészségügyi rehabilitációt stb. A folyamat lezárulását követően a kliensek lehetőséget kapnak arra, hogy egymással is kicserélhessék tapasztalataikat. A vizsgálat lezárulásával az eredményeket egy példányban átadják a kliensnek, a többit megsemmisítik. Így járnak el még akkor is, ha a megrendelő az ANPE, vagy valamely vállalat. Intézményi megrendelés esetén előre tisztázzák a megrendelővel, hogy mely adatokat adnak majd át, és melyek képezik az egyén személyes terét. A törvény egyébként is előírja a szolgálat számára, hogy irreleváns részletek felől nem kérdezhetnek, valamint hogy kötelező szerződést kötniük a klienssel, amelyet mindkét fél aláír. A szerződés tartalmazza az együttműködés szabályait és az

önkéntes részvételt. Speciális esetben a CIBC felhatalmazást kaphat a vizsgálati anyag megőrzésére egy évnél nem hosszabb időre.

Franciaországban az első élethosszig tartó tanulást támogató törvény 1971 júliusában került elfogadásra, amely szabályozta a szakképzési alap felhasználását. 1991 decemberében a kompetenciamérleghez állampolgári jogon való hozzájutást szabályozták. 1992 júliusában született meg a VAP (szakmai kompetenciák mérlege), majd 2002 januárjában ennek sokat emlegetett, modernizált változata, a VAE. 2004 májusában az 1971. évi LLL törvény helyére új jogszabály lépett, amely a szociális párbeszédhez és a szakképzéshez való jogokat foglalja magába. Az új jogszabály szerint minden munkavállaló évi húsz óra szakképzési napra jogosult. Ezt a kvótát maximum hat évig lehet gyűjteni, így hatévente százhusz óra maximális képzés jár a munkavállalóknak. Problémát jelent, hogy amíg a nagyvállalatok kiadják a szabadságot, a KKV és mikroszektorban ez elmarad. Ezért a hozzáférés igen egyenlőtlennek tekinthető.

Bár a törvény állampolgári jogon rendezi a VAE felvételének lehetőségét, a vizsgálatért fizetni kell. Az utcáról besétáló egyén által kért vizsgálat díja 915 euró, a vállalati oldal ugyanezért 2000 eurót fizet. Az ANPE számára készített szűkebb körű felmérés ára 760 euró.

Az ANPE kb. évi ezer főt küld a CIBC-hez az Ile de France régióban, amely a szervezet párizsi és Párizsi-medencei kapacitásának felét köti le. Az ANPE ügyfelei főként 45 év felettek, illetve tartósan regisztráltak.

1.6 Konklúziók, ajánlások megfogalmazása

Egyre inkább jellemzővé válik a munkavállalók mobilitása, a rugalmas munkaformák terjedése. A cégek egyre inkább arra törekednek, hogy adott, időben meghatározott életű projektekre vegyenek fel munkaerőt: ma már szinte elképzelhetetlen a hagyományos, egyetlen munkaadóhoz kötött karrier. Ahogyan a készletgazdálkodásban, úgy az emberi erőforrások területén is a „just-in-time” menedzsment vált uralkodóvá. E megváltozott helyzetben gyorsasága, interaktivitása és nemzetközi jellege révén az internet az a közeg, amely optimális lehetőséget nyújt munkaadóknak és munkavállalóknak egyaránt. Mérvadó becslések szerint a munkaerő-piaci tevékenység még ebben az évtizedben szinte teljes egészében a világhálóra költözik.

Egy kompetencia alapú munkaközvetítő rendszer kiépítését a vállalati, gazdálkodói szféra és az állami-munkaügyi intézményrendszer közös érdekszférájának metszéspontján érdemes megkezdni. Ezt a pontot az állam intézményrendszerei (ÁFSZ, KSH, NSZI stb.) által végzett munka- és tevékenységanalízisek, foglalkozáselemzések adhatják az egyik, valamint munkakörelemzések, -fényképezések a másik oldalról.

A foglalkozási tevékenységek elemzése során tehát az alábbi különböző értelmezési keretekkel szükséges számolni (Völgyesy, 1995):

- *Hivatás*: olyan foglalkozási tevékenység, amely megfelel a személyiség erkölcsi értékeinek, érzelmi szükségleteinek, gyakorta intellektuális forrásból táplálkozik.
- *Foglalkozás*: előzetes szakmai elméleti és gyakorlati felkészülést követően ellátható munkafeladat.

- *Állás*: fizetett munkatevékenység, az állás azonos a munkahelyek számával. (Ma-napság a multinacionális cégeknek és az angol nyelv térhódításának köszönhe-tően a *pozíció* szót az *állás* analógiájaként használjuk, holott eredeti jelentésük eltérő, lásd alább.) Angolszász területen a *job* kifejezéssel illetik az állást, amíg az üres álláshely neve *job-vacancy*.
- *Foglalkozási tevékenység (job operation)*: egy adott szervezeten belül a szerveze-ti funkciók (amelyeket az *Alapító Okirat* és az *Üzleti Terv/Stratégia* definiál) és a betöltésükhöz szükséges kötelességek és feladatok mátrixszerű kombinációja.
- *Pozíció* alatt kötelességek és felelősségek csoportosítását értjük, amely egy fog-lalkozási tevékenység fő működési területét alkotja. Egy pozícióban több feladat (*duty*) lehetséges. A pozíciókban ellátott munkafeladatok olyan ismeretekkel, kész-ségekkel függnek össze, amelyek mögött szakmai képzés, a pályák világa áll.
- *Feladat (duty)*: egy pozíción belül feladatokat jelöl.
- *Tevékenység (task)*: hasonló lépések kombinációja, amelyeket azonos személy végez el egy munka összefüggésében.
- *Résztevékenység (sub-task)*: feladaton belül egy munkalépéssel összefüggő folya-mat, mint például gépbeállítás. Itt alapvető a munkalélektan szemszögéből fon-tos SOR (stimulus-organismus-response) válasz.

2. Informatikai lehetőségek a kompetencia alapú állásközvetítés rendszerének kialakítására

Az informatikai rendszerterv taglalásakor nagy hangsúlyt kell helyeznünk arra a mód-szertani tényre, hogy jelenleg nem áll a munkaügyi szervezet rendelkezésére olyan alábontott kódrendszer, amelynek segítségével a kompetencia alapú közvetítés tech-nikailag kivitelezhető lenne. Ilyen részletes adatokkal (lásd a fentieket) ma egyetlen más szerv sem rendelkezik. Az adatarchitektúra végleges kialakításához azonban minden-képpen szükséges és indokolt megvárni a részben szintén az NFT I. terhére folyamatban lévő fejlesztések végeredményeit. Ezek hiányában egy átalakuló és fokozatosan eltűnő rendszerben valósulna meg nagymérvű fejlesztés.

A HEFOP 1.2-es Intézkedés keretében zajló informatikai fejlesztéssel kapcsolatban merült fel, már az ÁFSZ-en belül, az a kérdés, amely a folyamatos fejlesztések és prog-ramkibocsátások közötti összhang megteremtését jelenti. Az itt is bemutatott új Integrált Rendszer (IR), amely jövőre több elavult alkalmazást vált majd le (UGYFU, IK stb.), jelenleg kialakítás alatt áll, így lehetőség van a jelen projekt szakmai szempontjait érvényesíteni a rendszertervezéskor. A részletes kidolgozással azonban érdemes meg-várni az IR első működési tapasztalatait, ellenkező esetben a túlságosan sok újítás béníthatja a zavartalan közvetítést.

2.1 A kompetencia szükségessége

Az előzőekből is kiderül, hogy az integrált rendszer önmagában megoldja a központi törzsadatok és kódállományok kezelését és karbantartását, de csak azokkal a kódokkal tud dolgozni, amelyek rendelkezésre állnak. *Jelenleg nem áll rendelkezésünkre olyan kódállomány, amely megmutatná, hogy mely munkakörököt milyen szakképzettséggel, szakismerettel vagy tapasztalattal lehet betölteni.* Ezen projekt keretében elkezdődött egy nagy volumenű munka a meglévő kódrendszereink közötti kapcsolatok összehangolására. Ez a tevékenység a FEOR és a szakképzettségi kódok összehangolását, az OKJ megfelelő időszakonkénti hatályos kódrendszereinek összekapcsolását és az 1993 év előtt megszerzett szakképzettségek kódolását foglalja magában. Kezelőfelület biztosítja a foglalkozások és a képzettségek közötti párosítást. A kapcsolatok meghatározását követően már ez a kialakított adatbázis (amely a kódösszerendeléseket tartalmazza) is segítséget jelenthet az ügyintézőknek a közvetítéseknél. A kezelőfelületet a 7. ábra mutatja.

Nagy segítséget jelentene a közvetítési és elhelyezési folyamatban, ha kódrendszereink kiegészülhetnének a kompetenciákkal (szükséges ismeretek, készségek, képességek, magatartási, viselkedési jegyek) mind a foglalkozás, mind a képzés oldaláról, amely által a munkát kereső képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére. Például ha egy területen hiány mutatkozik bizonyos munkakörökhöz szükséges szakképzettségű munkavállalókban, de azon a területen hasonló szakképzettséggel bírók rendelkezésre állnak, akkor megfelelő irányú továbbképzéssel (amely egy célirányos szakképzés is lehet) az álláskeresőkkel betölthetők a keresett állások. A célirányos képzés sikerességét növelheti, ha az álláskeresők ismereteit, készségeit, az évek folyamán szerzett tapasztalataikat is nyilvántartjuk adatbázisainkban és a képzésekre

Sorszám	Darabszám	Megnevezés	Mentés
1162	1	20-3d szerkesztő	szerkesztő
Választás az ÁFSZ kód-adatbázisa alapján			
FEOR	3715	Könyv- és lapkiadó szerkesztő munkatárs	
FEOR II.	7351	Fotózással nyomdai szövegszerkesztő	
6 jeggő FEOR	2629-01	Elektronikus alkalmazott grafikus, képszerkesztő	
Hasonló 6 jeggő	3715-00	Laptervelő és képszerkesztő	
OKJ	52-213-01-0000-00-00	Kiadvány- és képszerkesztő	
Hasonló OKJ	52-213-01-0001-52-02	Nyomdai művészszerkesztő	
Ajánlás KSH munkakörök alapján	3715	Képszerkesztő	
2705	4	abc eladó	eladó
Választás az ÁFSZ kód-adatbázisa alapján			
FEOR	5112	eladó	
FEOR II.			
6 jeggő FEOR	5112-04	Felkészítéssel eladó	
Hasonló 6 jeggő			
OKJ	31-341-01-0000-00-00	Bolti eladó	
Hasonló OKJ	31-341-01-0010-31-06	Zöldéreg-nyomdász eladó	
Ajánlás KSH munkakörök alapján	5112	Felkészítéssel eladó	

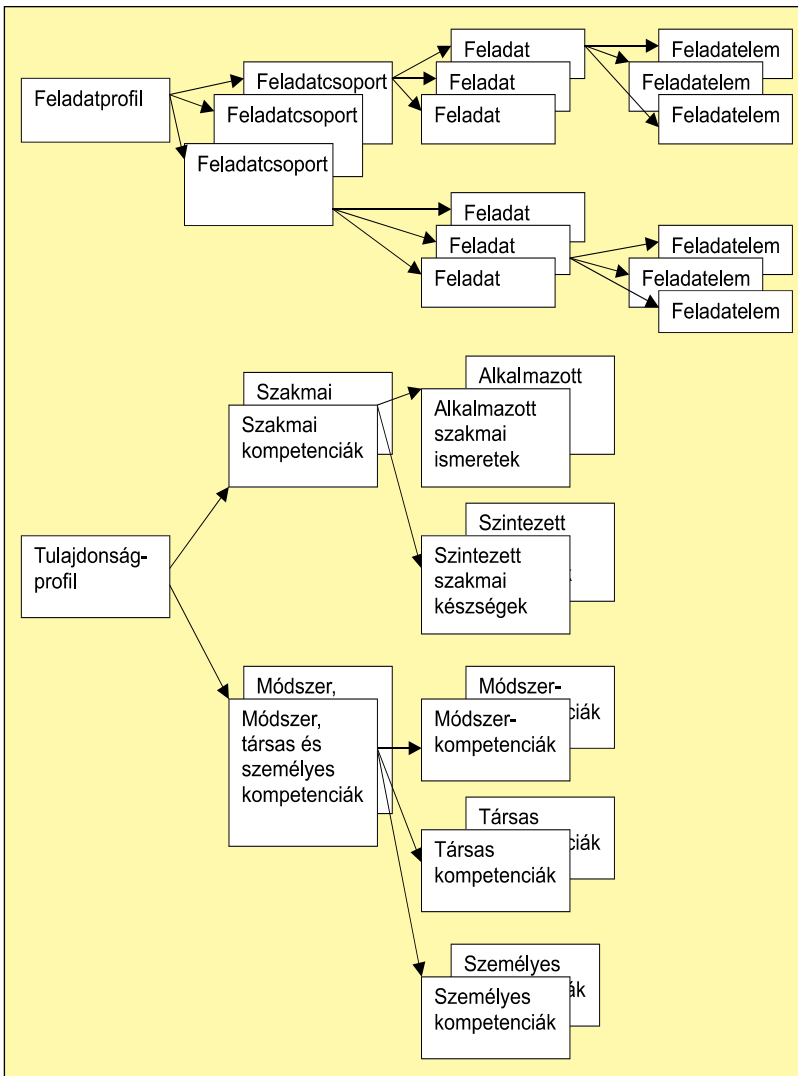
Relatör: 1 | összesen 3653

7. ábra. Kezelőfelület

jelölésnél figyelembe vesszük. A projekt során a tulajdonságkompetenciákat a foglalkozási kompetenciák Európában is használt és elfogadott rendszere szerint tagoltuk (szakmai, módszer-, társas és személyi kompetenciák).

A munka világában a dolgozóval szemben támasztott követelmények már konkrét feladatok megoldására való alkalmasságként jelennek meg, ezért a kompetenciák feltárásakor feltétlenül szükséges a munkakör-elemzésekől és a munkaszakértők által megadott tudásokból, személyes tulajdonságokból kiindulni.

A kompetenciák a dolgozónak a munkához elvárható tudását, a feladatok elvégzéséhez szükséges képességét és alkalmasságát fedik le. Így a foglalkozásokhoz, munkakörökhöz, illetve szakképesítésekhez rendelt kompetenciák meghatározzák a dolgozótól elvárt követelményeket. A szakképesítés kompetenciaprofilja így a személy egységes kompetenciakészletének két vetületéből, a feladatprofilból és a tulajdonságprofilból áll. A kompetenciaprofil felépítését a 8. ábra mutatja.



8. ábra.
Kompetenciaprofil

A kompetenciaprofil *feladatprofilból* és *tulajdonságprofilból* áll, amelyek tovább bonthatók feladatcsoportokra és szakmai, illetve tulajdonságkompetenciákra. A feladatprofilban a szorosan vett „cél szerinti” szakmai munkatevékenység feladatait kell megjeleníteni. Egy-egy *feladatcsoport* több feladatból, és azon belül több feladatelemből épül fel. A feladatcsoportok a szakképesítés feladatprofiljának legnagyobb egységei, az előzőleg meghatározott feladatprofilokból célszerűen képzett részhalmazok. A feladatcsoportok meghatározását a szakképesítésnél kialakítható egységek szerint kell figyelembe venni. A feladatok csoportosítása során kiemelhetők olyan feladatok, amelyek több más feladatcsoportban is jelen vannak (például „Felméri a munkát”, „Elvégzi a számításokat”, „Kikérdezi az ügyfelet” stb.), ezek megnevezésénél utalni kell hovatartozásukra.

A feladat: a szervezetkeretektől és a munkamegosztástól függően olyan ismétlődő egység, amely feladatelemekből és/vagy műveletelemekből egymás utáni kötött sorrendiséggel valamilyen funkcionális céllal átadható, értékesíthető, elszámolható egységet hoz létre.

A feladatelem, művelet: a feladatcsoportot, a munkafolyamatot egymást követő és felépítő, időben elkülöníthető olyan munkaszakaszokra lehet bontani, amelyek előre meghatározható változást eszközölnék a munka eredményén.

A tulajdonságprofil a személyt jellemző tulajdonságok kategóriákba csoportosított, egyes kategóriákban adott készletből választott, a teljesítmény, minőség szintjét is tartalmazó megnevezéseinek rendezett felsorolása.

Szakmai kompetenciák, azon belül

- Alkalmazott szakmai ismeretek (a kompetenciaként megnevezett alkalmazott szakmai ismeretek – amelyek szorosan kötődnek a munkafeladatokhoz – az információtartalomból és az alkalmazás típusából, szintjéből tevődik össze).
- Szakmai készségek, képességek, ezen belül az információs készségek, amelyek a feladatok végrehajtása során használt eszköztudásként értelmezett – szintezett kompetenciákat tartalmazó – szakmai készségek.

Módszer-, társas és személyes kompetenciák

A szakképesítések kompetenciaprofiljában szintezés nélküli kompetenciákként jelennek meg. (A kiválasztás a feladatkompetenciák összetevős elemzése keretében történik. Számolási eljárás segíti, amely figyelembe veszi a feladatok fontosságát és az egyes kiválasztható kompetenciák összetevőként való gyakoriságát.)

- Módszerkompetenciák
 - » Gondolkodás (Áttekintőképesség, Logikus gondolkodás, Rendszerező képesség, Ismeretmegőrzés, Következtetési képesség stb.)
 - » Problémamegoldás (Hibakeresés, Ellenőrző-képesség, Helyzetfelismerés)
 - » Munkamódszer-munkastílus (Gyakorlatias feladatértelmezés, Intenzív munkavégzés, A környezet tisztán tartása)
- Társas kompetenciák
 - » Együttműködés (Kapcsolatteremtő készség, Udvariasság, Határozottság, Tolerancia stb.)
 - » Kommunikáció (Fogalmazási készség, Nyelvhelyesség, Közérthetőség stb.)
 - » Konfliktuskezelés (Kompromisszumkészség, Konfliktuskerülő készség stb.)
- Személyes kompetenciák

- » Fizikai adottságok (Állóképesség, Erős fizikum, Külső megjelenés stb.)
- » Fiziológiai adottságok (Látás, Hallás, Egyensúly-érzékelés, Térlátás stb.)
- » Pszichológiai adottságok (Érzelmi stabilitás, Kiegyensúlyozottság, Tűrőképesség stb.)
- » Jellemvonások (Elhivatottság, Kitartás, Megbízhatóság, Önállóság stb.)

Az új OKJ szerinti szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei egyrészt leképezik a felsőfokú végzettséget nem igénylő munkatevékenységeket, másrészt közvetlenül integrálhatók egy olyan adatbázisba, amely a szakképzésnél szélesebb körben is alkalmazható.

Jelentősen eltérő feladatprofilok (munkatevékenységek) esetén pusztán a tulajdonságprofilok összehasonlítása révén elvileg jó közelítéssel megítélhető, hogy egy adott foglalkozásban dolgozó/adott szakképesítésű személy mennyire tud megfelelni egy másik foglalkozás/szakképesítés szempontjából, illetve milyen kompetenciákat kell még megszereznie a megfeleléshez.

Ha az egyén tudásai, személyes tulajdonságai megfeleltethetők a foglalkoztatás feladataihoz szükséges szakmai követelményeknek, akkor kialakíthatunk olyan adatbázisokat, amelyből kiindulva a személyek életútja könnyebben tervezhető.

Így a szakképzésben való részvétel ezekkel a személyes aktivitásokkal, illetve teljesítményekkel együtt teszi lehetővé az alkalmazkodást, a szakma, szakterület váltását, az életpálya alakítását.

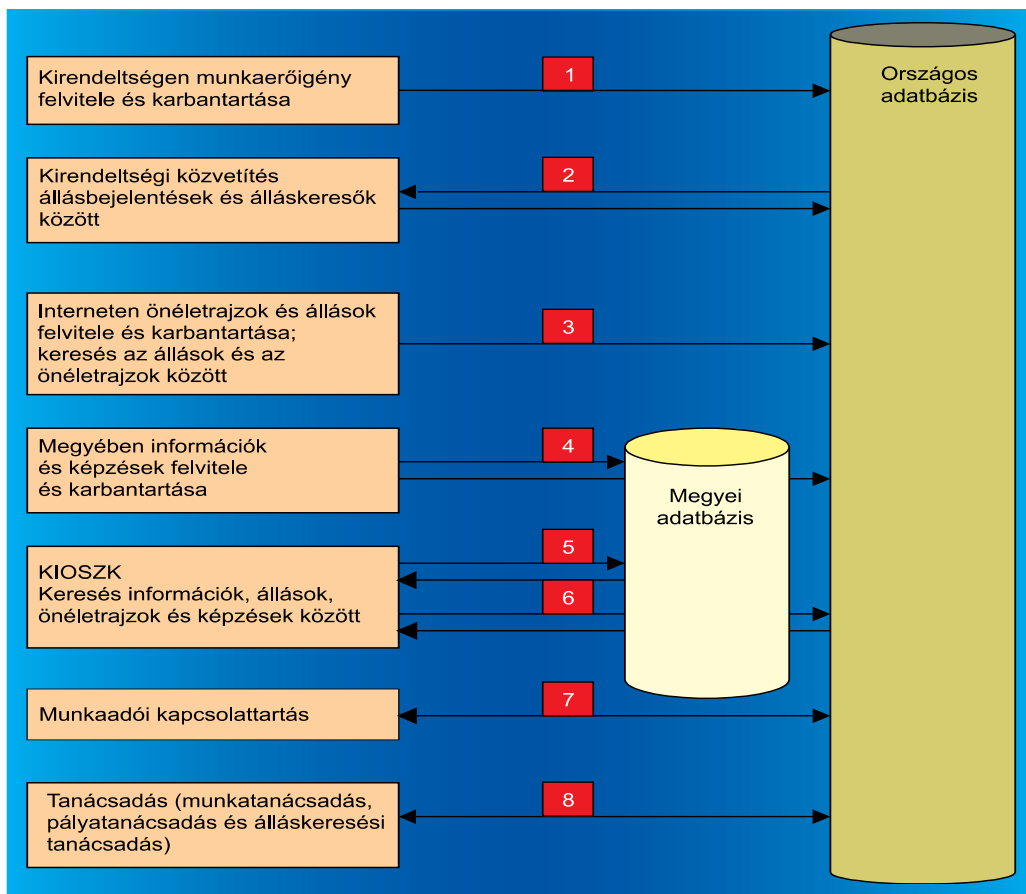
A kompetenciaprofil felépítésének ábrája egyúttal azt is mutatja, hogy mely elemekre célszerű kódtáblázatokat kialakítani. A szakképzettségek és a munkakörök kiegészítése, összekapcsolása a kompetenciaprofilokkal természetesen hatalmas szakmai és elemző munkát igényel, amelynek elvégzését követően a közvetítési rendszert új alapokra lehet helyezni. Ennek a munkának az eredménye több évre becsülhető. Ezért ha a kompetenciákat már hamarabb – a teljes kidolgozottságot megelőzően – szeretnénk érvényesíteni közvetítési rendszerünkben, akkor célszerű a tulajdonságprofilok feltárással bővíteni az álláskeresők és a munkaerőigényt benyújtók nyilvántartási adatkörét a tulajdonságkompetenciák Európában is használt és elfogadott rendszere szerint.

2.2 A kompetencia alapú közvetítőrendszer és környezete

A tervezett kompetencia alapú közvetítőrendszer központi adatbázisokat és kódrendszert fog használni. Központi karbantartásúak lesznek a foglalkoztatók, az álláskeresők, a képző intézmények törzsállományai és a rendszer által használt kódrendszer.

A foglalkoztatói adatok felvitelét és karbantartását, valamint a munkaerőigény rögzítését és karbantartását a munkaadók ügyintézői az internetről is rögzíthetik. Összeállított keresési feltételek megadásával a keresési feltételeknek megfelelő találatokra automatikusan célzott üzenetet lehet küldeni az állásokból az álláskereső önéletrajzírójának.

Az álláskeresők az internetes felületen kereshetnek a hirdethető állások között. Önéletrajzaikat rögzíthetik. Az állásokra összeállított keresési feltételeknek megfelelő találatokra automatikusan célzott üzenet küld a rendszer az önéletrajz írójának címére.



9. ábra. A kompetencia alapú közvetítési folyamat fő funkciócsoportjai

Az internetes állás- és önéletrajz-kereső felület ki fog egészülni a tulajdonságprofilok keresőfelületével, amelyet a foglalkoztató és az álláskereső egyaránt fel tud tölteni és a megadott szempontok alapján keresést tud rá indítani.

A már minden kirendeltségen működő kioszkfelület folyamatosan bővül a foglalkozások és a képzések ismertetésével. A 9. ábra mutatja a kompetencia alapú közvetítőrendszer és környezete fő funkciócsoportjait. A működési folyamat fő funkciócsoportjai megegyeznek az IR közvetítési rendszerrel leírtakkal, csak a funkciók tartalma bővül a kompetenciák figyelembevételével. A fő tevékenységcsoportok az ábrát követően kerülnek ismertetésre.

2.3 Munkaerőigény rögzítése és karbantartása

A munkaügyi központ kirendeltségein az ügyintézői feladatok kiegészülnek: a foglalkoztatók és az állásajánlatok felvitele és karbantartása, valamint a betöltendő munkakörhöz szükséges szakképzettségek mellett az ügyintézők a feladatprofilokat is rögzítik.

Így informatikai támogatása lesz

- a munkaadó felvitelére, módosítására;
- az állásajánlat felvitelére, módosítására (az állásajánlat bejelentése történhet személyesen a kirendeltségen, postai úton, faxon, e-mailben vagy telefonon);
- a munkakörhöz szükséges feladatprofilok rögzítésére;
- foglalkoztató kérése esetén igazolás nyomtatására a munkaerőigény bejelentéséről.

A központi rendszer már biztosítja, hogy minden kirendeltség láthassa az összes rögzített foglalkoztató- és állásadatokat.

2.4 Közvetítés (párosítás és közvetítések adminisztrálása)

A kompetencia alapú közvetítést megelőzi a keresett munkakör és az álláskereső előző rendszerekhez képest bővebb, kompetenciákkal kiegészülő adatkörének rögzítése. A foglalkoztató, azaz az állást kínáló részéről meghatároztuk és rögzítettük annak a munkakörnek a jellemző kompetenciáit, amelyre a munkaerő-közvetítést kérte. A betöltendő munkakörhöz felvettük az ideális jelölt részéről elvárt kompetenciákat. Az álláskeresőről teljeskörűen rögzítettük azokat a kompetenciákat, amelyekkel rendelkezik, és amelyek segíthetik a megfelelő munkahely megtalálását.

Így a közvetítést (párosítást az állások és az álláskeresők között) a tulajdonság- és feladatprofilok között is el tudjuk végezni. Ezzel a módszerrel olyan állások is bekerülhetnek a találati listába, amelyekre az álláskereső nem gondolt, de rendelkezik a munkakörhöz szükséges tulajdonságokkal és tapasztalatokkal. Az állást kínáló is elégedett lesz, mert olyan munkavállaló látja majd el a meghirdetett munkakört, aki teljesítményével elősegíti a szervezeti célok megvalósítását, vagyis kompetens az adott munkakör tekintetében. A közvetítő-kapcsolattartó munkatársak hatékonyabban tudnak segíteni az érdeklődőknek.

2.5 Önéletrajzok és állások felvitele, karbantartása és keresése az interneten

Az IR-nél kialakításra kerülő adatbeviteli és keresési felületeket ki kell egészíteni a kompetenciák rögzíthetőségével. A munkaerőigényt jelző foglalkoztatók kitölthetik a munkakörhöz szükséges feladatprofilokat és tulajdonságkompetenciákat. Az álláskeresők rögzíthetik tulajdonságkompetenciájukat. A tulajdonságkompetencia és a feladatprofilok meghatározása a már kialakított kódrendszerből kiválasztással történik. A nyilván tartott publikus állásokból és önéletrajzokból a felhasználók (foglalkoztatók és álláskeresők) kiválogathatják az általuk összeállított – már kompetenciákat is tartalmazó – keresési feltételeknek megfelelőket. Az összeállított keresési feltételeket elmenthetik és e-mail címükre időszakonként (naponta, hetente, havonta) értesítést kérhetnek a keresési szempontjaiknak megfelelő, az interneten újonnan vagy változásként megjelenő állásokról és önéletrajzokról.

2.6 Munkaerőpiaci képzések felvitele, karbantartása

Kódrendszerünk bővítésével a tulajdonságkompetenciákra és a feladatprofilokra létrehozott kódjaink segítségével a képzéseket össze lehet kötni a kompetenciaprofilokkal. Megmutathatjuk az érdeklődőknek azt is, hogy a keresett képzés megszerzéséhez milyen tulajdonságokkal előnyös rendelkeznie az ügyfélnek, továbbá arról is tájékoztatást tudunk adni, hogy a keresett képzéssel milyen munkaköröket lehet betölteni. Ezeket a képzési lehetőségeket a nyilvántartásunkban szereplő álláskeresők vehetik igénybe.

2.7 Keresés információk, állások, önéletrajzok és képzések között

Az öninformációs lehetőségek megegyeznek a jelenlegi rendszereknél leírtakkal, de bővebb tájékoztatást szeretnénk nyújtani a foglalkoztatót és az álláskeresőt támogató, folyamatosan bővülő szolgáltatásainkról. A foglalkozások (munkakörök) és a szakképzések ismertetése kikerül a kioszkfelületre. Mindkét állomány fokozatosan kiegészül a hozzájuk tartozó kompetenciákkal. Az érdeklődő megnézheti, hogy milyen szakképzettséggel milyen foglalkozásokat lehet betölteni, amint azt is, hogy a foglalkozáshoz szükséges szakképzettség eléréséhez az érdeklődő végzettségéhez képest még milyen további képzésre lenne szüksége.

Az ügyfél megadhatja saját kompetenciáit és megnézheti, hogy tulajdonságai milyen szakképzettségekhez fontosak. Ugyanígy megtekintheti, hogy tulajdonságaival milyen munkakörök betöltésére lehet alkalmas. Ezek az információk segíthetik az álláskeresésben. Ezt az információs felületet az ügyintézők is felhasználhatják közvetítési munkájuk támogatásához. A kirendeltségeken az információnyújtás – személyes vagy telefonon keresztüli tájékoztatás, faliújság, írásos értesítés, újsághirdetés stb. – továbbra is része marad a munkaközvetítésnek.

2.8 Tanácsadás

A tanácsadási – munkatanácsadás, pályatanácsadás (pályaválasztási, pályamódosítási tanácsadás), álláskeresési tanácsadás – folyamat informatikai támogatása bővül. Az ügyintéző figyelembe tudja venni az álláskeresőknél már rögzíthető tulajdonságprofilokat. Megnézheti – a munkakörökhöz tartozó tulajdonságprofilok adatbázisból –, hogy az egyén a tulajdonságprofiljai és szakismeretei alapján még milyen munkakörök betöltésére lenne alkalmas.

2.9 A kompetencia alapú közvetítőrendszer kódadatbázisa

A kódadatbázis az IR-ben egyike a törzsadatoknak. A kódadatbázisban a kódok érvényességét folyamatosan figyelemmel kell kísérni, a módosításokat át kell vezetni. A kódadatbázisnak tartalmaznia kell a kompetenciaprofilokat, és azok elemeit össze kell kötni a munkakörökkel és a szakképzettségekkel. Ezzel a megoldással lehet biztosítani, hogy az álláskereső a munkakörök keresésénél ne csak adott munkakörre tudjon keresni, hanem minden olyan munkakörre, amelynek betöltésére alkalmas.

2.10 Az adatbázis módszertani adatforrásai

A kompetencia alapú adatbázis és közvetítőrendszer felépítéséhez szükséges adatforrásokat lásd az 1. táblázatban. (vö. francia, belga, kanadai példákkal!)

1. táblázat

Az adatbázis módszertani adatforrásai

ÁLLÁSKERESŐ	KOMPETENCIÁK	FOGLALKOZTATÓ (állami és magánszféra)
Formális kompetenciák		
	Csak részleges, töredezett kompetenciaprofilok állnak rendelkezésre	FEOR
	Vállalaton belüli kérdés, nem egységesek	munkaköri leírások
felsőoktatás: MUP (PhD, MA/MSc, BA/BSc, FSZ)	Az új képzések esetében létezik kompetenciaprofil (kivéve: FSZ, PhD)	
Középfokú szakképzés (OKJ2006, SZAKMA.hu)	Az új képzések esetében létezik kompetenciaprofil	
Felnőttképzés Akkreditált programok	Nem létezik kompetenciaprofil	
Szakvizsgák (pl. jogi, pszichológusi, orvosi, szociális, közigazgatás stb.)	Nem létezik kompetenciaprofil	
Nyelvtudás, nyelvizsgák	Az új rendszerben egységes	
Általános képzés (6+6 osztály 2007-től)	Kompetenciataralma a HEF OP-ban fejlesztés alatt áll	
Nem formális kompetenciák		
Mérésük nem megoldott!		Mérése történhet: próbanapon – illegálisan, próbaidő alatt – legálisan, Felmérő Központban (AC), Fejlesztő Központban (DC)

Az Európai Unió által kialakított rendszerek segítségével (EKKR, EUROPASS-DS és oklevél-melléklet) a kívánt hazai kódolás elvégezhető, vagy – és ez döntést igényel – megvásárolható.

Szintén adaptálható a már működő francia vagy német rendszer. Az adaptáció azonban számos, a működtetés során jelentkező problémát is felvet. Ilyen lehet például az eltérő iskolarendszerek átfordítása, az eltérő gazdasági-társadalmi háttér és a rendszer frissítésének problémái.

Végleges döntést az ÁFSZ-en belül az érintett társszervekkel egyeztetve (KSH, NSZI, NFI stb.) lehetséges kialakítani.

Irodalom

Barakonyi Károly, *Rendszerváltás a felsőoktatásban, Bologna-folyamat, modernizáció*, Budapest, Akadémiai, 2004.

Bizottsági konzultációs dokumentum: *Javaslat az egész életen át tartó tanulást szolgáló Egységes Európai Képzési Keretrendszer kialakítására* (HU), 2005. augusztus 7., SEC (2005) 957.

Borbély Tibor Bors, (2004) *Az XPERT kulcsképesség-fejlesztő oktatócsomag magyar nyelvű leírása*.

Borbély Tibor Bors, (2004) *Fiatal álláskeresők kulcsképességeinek fejlesztése*, előadás, Kontakt Alapítvány–Taninfo.

Borbély Tibor Bors, (2005. július) *Életpálya-építés, pályafutás*, előadás, EFOTT, Velence.

Borbély Tibor Bors, (2005. szeptember) *Az EUROPASS dokumentumcsomag*, kézirat.

Carver, S. Charles–Scheier, F. Michael, *Személyiségpszichológia*, Budapest, Osiris, 2002, 260, 262–265.

Dancsó Tünde, A szociális kompetencia megjelenése a Nemzeti alaptanterv kiemelt fejlesztési feladataiban, *Új Pedagógiai Szemle*, 2005/4. <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=2005-04-ta-dancso-szocialis>

DISCO – Leonardo da Vinci Pilot Project Survey of Existing Thesauri and Skills Lists – Anglophone Countries.

EUROPASS No 2241/2004/EC of the European Parliament and the Council of 15 December 2004 on a single transparency framework for qualifications and competences.

Felnőttoktatási és képzési lexikon – Benedek A.–Csoma Gy.–Harangi L. (szerk.), *Felnőttoktatási és képzési lexikon*, MPT–OKI–Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 2002.

Francia tanulmányút, 2005. május (FH-ÁFSZ HEFOP 12.2 terhére).

Gergely Gyula, *Kulcskompetenciák pedig nincsenek*, *Új Pedagógiai Szemle*, 2004/11. Lásd még <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=2004-11-ta-gergely-kulcskompetenciak> 2005. 11. 19.

Kárpát József, *Életpálya-építés és tanácsadás*, forrás: <http://www.sulinet.hu/ikep/2002/08/karpat.rtf>

Kompetenciamérések OKI.hu

Krepelka Ágnes–Pató Gáborné Szűcs Beáta–Kertész Adrienne, *A kompetenciák fogalma, módszerkompetenciák, társas kompetenciák és személyes kompetenciák*, előadás, NSZI HEFOP 3.2.1-es projekt (CEU), 2005. november 14.

- Kulcskompetenciák meghatározása és kiválasztása OECD-összefoglalás, ford., szerk. Mihályi Ildikó, OKI.hu / *Új Pedagógiai Szemle*.
- Lifelong learning: citizens' views*, 2003, CEDEFOP EU Luxembourg.
- Munkakör-értékelés Sinndar-módszerrel*, <http://www.sinndar.hu/munkakori.html> 2005. 11. 19.
- OECD PISA és ALL vizsgálatok eredményei.
- Oktatás – rejtett kincs*, ford. Balázs Mihályné, Budapest, Osiris–Magyar UNESCO Bizottság, 1997.
- Pedagógiai Lexikon*, szerk. Báthory Zoltán–Falus Iván, 1997.
- Poór et al. (2000) – Poór József, *Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*, Budapest, KJK–Kerszöv, V–VI. fejezetek.
- Simon Péter, *Személyiségpszichológia*, előadás, *Személyiségpszichológia ea*. Indy.poliod.hu
Szakképzés-fejlesztési stratégia 2005–2013, OM–FMM, NSZI 2005.
- Új úton az európai diplomához. A magyar felsőoktatás modernizációja*, OM Felsőoktatási Helyettes Államtitkárság, 2005. november.
- University of Glasgow, UK 25th January 2005.
- Völgyesy (1995) – Völgyesy Pál, *Pályaismeret*, GATE, Gödöllő.

Az aktív eszközök és munkaerő-piaci programok monitoring rendszerének fejlesztése

Összeállította:
Temesfalvi Miklós

1. Bevezető

A több mint tíz éve országosan egységesen alkalmazott, jelenleg is működő monitoring rendszer jól megfelelt az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel kapcsolatos megfigyelés, követés legfontosabb funkcióinak, és erről a külföldi szakemberek is pozitívan nyilatkoztak.

Az eltelt időszakban a társadalomban és a gazdaságban végbement változások és foglalkoztatási viszonyok a jogszabályokban új foglalkoztatáspolitikai eszközök megjelenésével jártak. Ezek között kell megemlíteni a munkaerő-piaci szolgáltatásokat és programokat, valamint azokat az új támogatási formákat is, amelyek a hátrányos helyzetű rétegek elhelyezkedési esélyeit javítják.

A folyamatosan növekvő pénzügyi felhasználások ugyancsak indokolták az új támogatási formáknál az eredmények és ráfordítások vizsgálatához szükséges feltételek megteremtését. Megtartva a monitoringozás alapvető céljait és elveit, a követéses vizsgálat módszerét az eddigieknél több munkaerő-piaci eszközre dolgoztuk ki, figyelembe véve az eszközcsoportok eltérő specifikus jellemzőit. Ennek alapján készült el az aktív eszközök, humán szolgáltatások, ezen belül a közvetítések, valamint a munkaerő-piaci programok megfigyelésének javasolt módszere.

Az „Aktív eszközök és munkaerő-piaci programok monitoring rendszerének továbbfejlesztése, bevezetése és működtetése” projekt kidolgozása során első lépésként az országosan jelenleg is alkalmazott követéses módszer helyzetértékelését végeztük el. A helyzetértékelő tanulmány 2005. december végére készült el az első munkafázis záró dokumentumaként. A helyzetértékelésből szerzett ismereteken túl a fejlesztési javaslat megfogalmazása során nem tekintettünk el a külföldi tapasztalatok tanulmányozásától és annak lehetséges adaptációjától sem. A nemzetközi gyakorlatot is figyelembe véve a követéses rendszerből előállítható információk körét úgy határoztuk meg, hogy azok szervezeten kívülre is kommunikálhatók legyenek. Az Ausztriában szerzett ismeretekre és több hazai szakember javaslatára, valamint saját tapasztalatainkra építve – szerve-

zeten belüli és kívüli munkatársakkal – elkészítettük a jelen anyagban vázlatosan összefoglalt, főbb jellemzőket tartalmazó, új monitoringozási rendszert.

A fejlesztés 2005–2008. első negyedévig terjedő időszakát több jelentős változás kísérte, ami nehezítette a projekten belüli feladatok elvégzését. Ezek között meg kell említenünk a megyei munkaügyi központok régiós átszervezését, valamint a Foglalkoztatási törvény és a hozzá kapcsolódó jogszabályok módosításait.

Európában általánosan elfogadott álláspont, hogy a munkaerő-piaci politikák szerepe és egyben feladata, hogy esélyegyenlőséget biztosítson a munkaerőpiacon átmenetileg vagy tartósan versenyképtelen állampolgárok számára.

A monitoring projekt kidolgozása során figyelemmel voltunk a fent említett elvárásra, valamint arra, hogy elkészített szakmai anyagaink illeszkedjenek és harmonizáljanak az ÁFSZ modernizációs programjában foglaltakkal, a követéses vizsgálatok pedig támogassák, valamint visszaigazolják a stratégiai célkitűzések teljesülését, illetve a teljesítésekben felmerülő problémákat.

Szükségesnek tartottuk, hogy a közreműködők (képzők, munkáltatók, munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtók) folyamatos tájékoztatást kapjanak a szervezetünkkel való együttműködésről, és arról, hogy együttműködésünk milyen eredményre vezetett.

A monitoringon keresztül lehetőséget adunk arra, hogy a különböző szintű szakmai területek döntéshozói és munkatársai minél több információt kaphassanak a közreműködőknek adott támogatásokról. Ehhez folyamatosan rendelkezésre kell állniuk az eszközök működtetéséhez kapcsolódó, valamennyi eredményt érintő és azt meghatározó adatoknak.

A korábbi megfigyelésnél gondot jelentett, hogy a különböző szakmai rendszerekben jelenleg is megtalálható elemi adatok nem kerültek be a monitoring-statisztikákba. Ezek között lehet megemlíteni a közreműködőket (foglalkoztatók, szolgáltatást nyújtók, képzők), amelyek gazdasági ágak, gazdálkodási forma, tevékenység, létszámnagyság szerinti megjelenítése, illetve más szempontok alapján meghatározott csoportosításai (az eredmény vizsgálatokor teljes támogatott létszámot foglalkoztató, csökkentett támogatott létszámot foglalkoztató munkáltatók, nyilvántartásba visszakerülő személyek stb.) nem szerepeltek. A különböző csoportok vizsgálatának felsorolt ismérvek szerinti bővítését célszerűnek és indokoltnak tartottuk mélyebb elemzések és értékelések elkészítéséhez.

Fő feladatként határoztuk meg a rendszer felgyorsítását, aminek feltétele, hogy a követés – ahol csak lehetséges – a lehető legkevesebb manuális tevékenységet igényelje, vagyis az információhoz és az eredmény méréséhez csökkentsük a postai megkeresések számát.

Számoltunk azzal, hogy – az 1. ábrán megjelölt módon – az informatikai adatbázisokból kapott munkaviszonyra vonatkozó, illetve ahhoz kapcsolódó információk csak számszerű adatokat tartalmaznak, ezért a szubjektív értékelések (minőségi) elkészítésének módszereit is kidolgoztuk. Így bizonyos célcsoportok esetében tipizálhatók a munkában maradás/munkahelyvesztés okai a támogatást követően, és ezek megítélése munkáltatói és munkavállalói oldalról is megismerhetők.

A befejezett támogatások vizsgálatánál a nyilvántartásba visszakerült egyénektől „felmérőlapok” felhasználásával kaphatunk információt, ennek alkalmazása a beszámoló készítésénél nem kötelező, ugyanakkor fontos visszajelzéseket adhatnak az érintett területek szakembereinek a programokba bevont egyének munkavállalási felkészültségéről. Ezen a területen a telefonon történő megkereséseket sem zárjuk ki.

Lehetőséget biztosítunk a 90. napon és az azon belüli időszakban (1–30, 31–60 és 61–89 napok) keletkezett munkaviszony sávok kimutatására. A fejlesztés azt is lehetővé teszi, hogy a 180. napon a vizsgálatot megismételjük. Ebben az esetben csak informatikai adatszolgáltatást kapunk.

A követésnél egységesen alkalmaztuk az eszközökben betöltött szerepek alapján történő csoportosítást. Így a vizsgálatot az intézkedésben részt vevő egyénekre és az intézkedésben közreműködőkre határoztuk meg. Közreműködők közé tartoznak a foglalkoztatásbővítés esetében a munkáltatók, a képzésnél a képző intézmények, a munkaerő-piaci szolgáltatás esetén a szolgáltatást nyújtók, a programoknál – a program-elemektől függően – az előzőkben felsoroltak.

A beszámoló elkészítéséhez az automatikusan nyomtatott táblázatok a legfontosabb adattartalommal és mutatókkal állíthatók elő. Ezenfelül információt nyújtó lekérdezési lehetőség áll rendelkezésre, amely különböző állapotok (intézkedésbe belépők, intézkedés során lemorzsolódók, intézkedést sikeresen befejezők, regisztrációba visszatérők), időszakok (meghatározott időintervallum, megadott időpont) és időpont szerinti különböző szűrő feltételek beállításával érhető el.

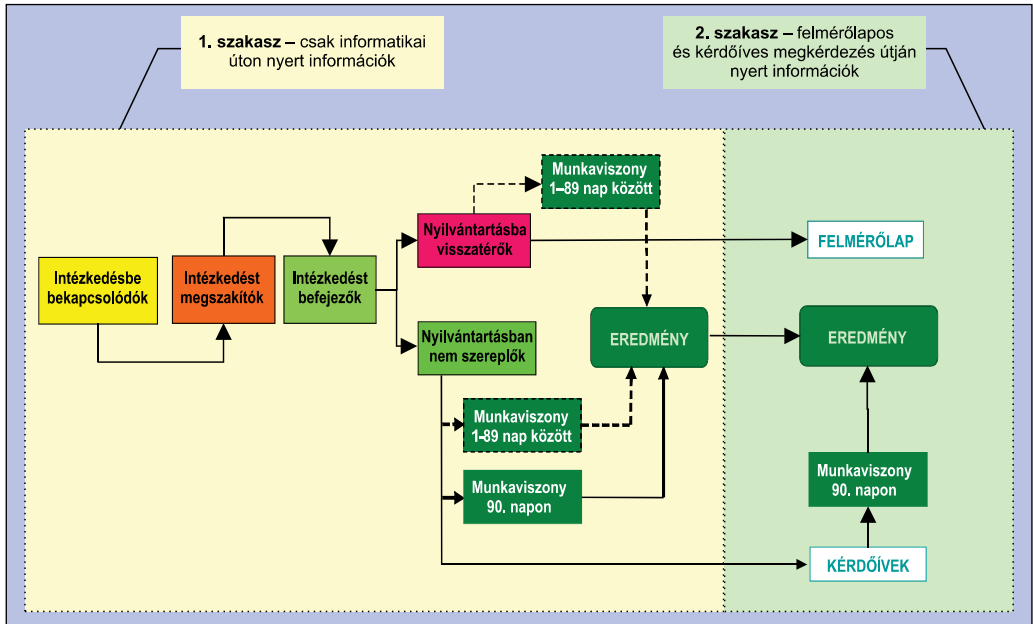
Az informatikai modul adatforrásai a szakmai rendszerek, ahol az adott támogatás ügyvitele, pénzügyi lebonyolítása zajlik, illetve rögzítésre kerül. Itt határozható meg az, hogy egy adott időpontban mely támogatások fejeződtek be, amit vizsgálnunk kell.

A pilot modul adatforrásai támogatásokhoz, munkáltatókhoz, személyekhez, illetve a felsoroltakat tartalmazó szakmai rendszerekhez kapcsolódnak. A lekérdezéseknél felhasználásra kerül az egyén életútnaplóján kívül az országos munkaviszonyt tartalmazó adatbázis. Amennyiben ehhez az adatállományhoz nem biztosított a hozzáférés, úgy a monitoring működtetésére elkészült kérdőíves megoldással – amit mintavételes módszer alkalmazása esetén javasolunk – valósítható meg a nyomonkövetés.

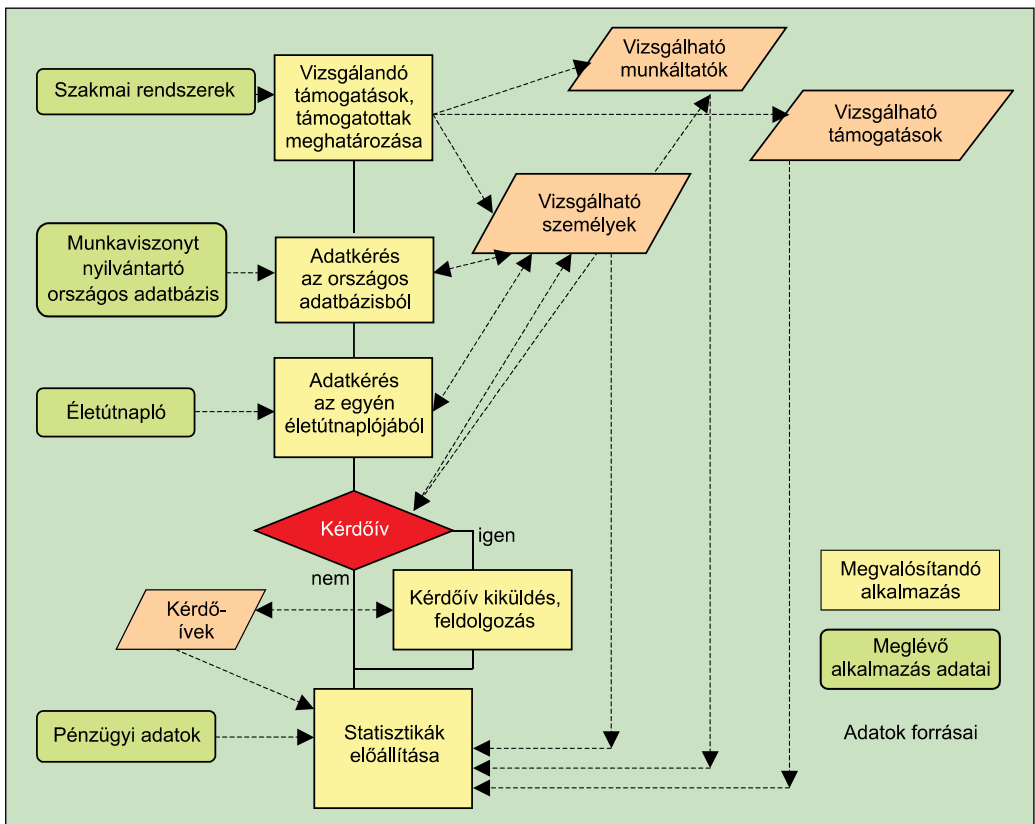
A lekérdezés az egyén azonosítója szerint történik, és arra ad választ, hogy az adott egyén a vizsgált időpontban munkaviszonyban áll-e. A kérdés kiegészíthető azzal, hogy az egyén a támogatást kapott munkáltatónál áll-e munkaviszonyban, vagy már más munkáltatónál helyezkedett el.

1.1 Felmérőlap/kérdőív kiküldés, feldolgozás

Az adatforrás a támogatásban érintett személyeknek az előző vizsgálatok alapján megszürt részhalmaza. Az elképzelt informatikai támogatás alapjaiban webes technológiára épül. A kidolgozott felmérőlapok/kérdőívek kötelező adattartalmukon felül bővíthetőeknek kell lenniük. A kérdőívek kiküldése internetes elérés esetén elektronikus levélként, egyéb esetben postai úton történhet. A kérdőívek adatainak feldolgozása internetes elérés esetén a visszaérkezett elektronikus levélből automatikusan, a postai úton érkezett információk feldolgozása webes felületen való rögzítéssel valósítható meg. A regisztrációba visszatérő személyek esetében az öninformációs térben elhelyezett számítógépek teszik lehetővé a felmérőlapok kitöltését.



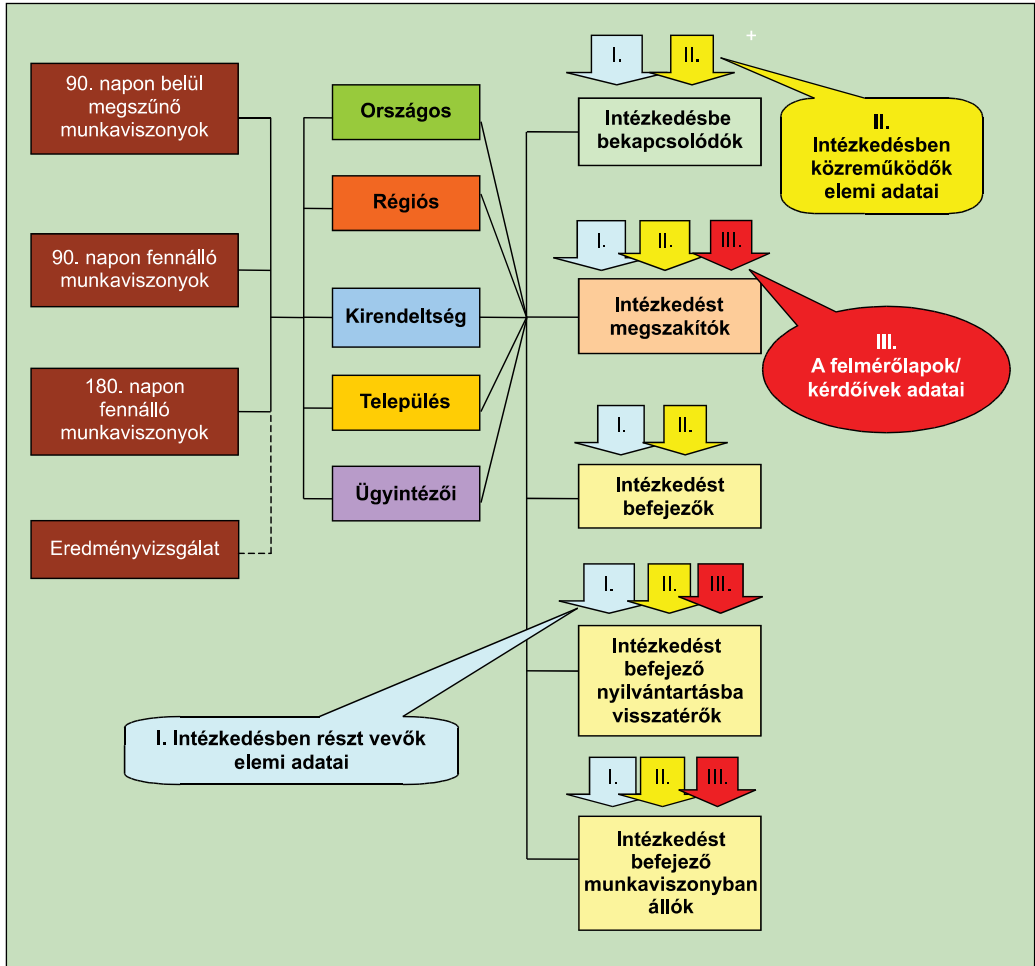
1. ábra. Monitoringozás általános sémája



2. ábra. A monitoring informatikai támogatásának folyamata

1.2 Statisztikák, elemzések előállítása

A statisztikáknak az előzőekben említett információkon kívül ki kell egészülniük a támogatások pénzügyi adataival, amely adatforrásai lehetnek a szakmai rendszerek, vagy az integrált rendszeren belül különálló pénzügyi nyilvántartás. Ezekből az adatokból származtatható a fajlagos költség és az egyes támogatások hatékonysága.



3. ábra. Lekérdezési lehetőségek összefoglaló táblája

Abban az esetben, ha a kinyert rendszerezett információkat megfelelő strukturált formában tudjuk tárolni, lehetővé tehető bármilyen adattartalmú és standard lekérdezés is. Ezekből tetszőleges statisztikák készülhetnek.

1.3. Munkaerő-piaci szolgáltatások monitoringja

Az eltelt évek során meg többszöröződött a szervezetünk által nyújtott szolgáltatások igénybe vétele, ezért szükségessé vált annak az igénynek a kielégítése, hogy tervezhető, mérhető, összehasonlítható legyen a szervezet ezen tevékenysége.

A munkaerő-piaci szolgáltatások monitoring rendszerének kidolgozását segítette a 2000. év óta hatályos, a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet, valamint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ftt.).

Eltérően az aktív eszközök nyomonkövetésének rendszerétől, amelynek alkalmazásában és hasznosításában szervezetünk komoly tapasztalatokat tud felmutatni, a munkaerő-piaci szolgáltatások monitoringozása nem került kidolgozásra. A kidolgozás során törekedtünk arra, hogy az elkészült tanulmány biztosítsa a munkaerő-piaci szolgáltatások lehetséges eredményeinek, pozitív kimeneteleinek vizsgálatát. A megoldások kialakítása során fontos szempont volt ebben az esetben is, hogy a lehető legkevesebb manuális tevékenység szerepeljen a működtetésben, így elsődlegesen az informatikai úton nyert adatok feldolgozására törekedtünk.

A szolgáltatások minőségéről, az ügyfelek elégedettségéről szintén felmérőlapokból nyerhetünk információkat, amelyek informatikai úton kerülnek feldolgozásra, és alkalmazásuk levelezőrendszeren keresztül történik.

A szolgáltatások eredményeinek és eredményességének mérése korántsem volt egyértelmű és egyszerű feladat. A szolgáltatások módszertani leírásai az Álláskereső Klub kivételével nem álltak rendelkezésre. Egységes tartalmi és módszertani követelményrendszer hiányában nem volt biztosított az egységes és összehasonlításokat lehetővé tevő, tartalmi szempontú mérés.

Jelenleg egységes tanácsadási gyakorlatról sem a szervezetünk munkatársai által nyújtott, sem a „vásárolt” szolgáltatások esetében nem beszélhetünk. Hiányoznak a helyben nyújtott vagy a támogatott szolgáltatást nyújtók által kölcsönösen elfogadott szabályzatok, eljárási előírások, normatívák, és nem utolsósorban a tanácsadásokhoz kapcsolódó dokumentációk.

A monitoring rendszer kialakítását megelőzően – a tanácsadás kereteit és tartalmát illetően – lényeges szakmai feladatokat kellett tisztázni, ezek között szerepeltek a következők:

- *Kik számára történjen a tanácsadás?* Ez egyrészt azt a problémát veti fel, hogy kik számára hozzáférhetőek az alkalmazott humánszolgáltatások. Mindenki bekerülhet (álláskereső, tanuló, munkaviszonyban álló, rokkantnyugdíjas stb.), aki igényli, vagy csak azok az álláskeresők, akik számára ezt a közvetítő felajánlja. Tapasztalatok szerint e tekintetben eltérő a megyék gyakorlata. A kérdés másik oldala, hogy vannak-e a potenciális ügyfélkörön belül olyan rétegek/célcsoportok, akik alkalmazott humánszolgáltatásokba történő bevonása kiemelten fontos. A profilíng-rendszer az álláskeresők munkavállalási felkészültségének vizsgálatával kísérletet tesz az ügyfél kategorizálásra. Ehhez egy olyan szempontrendszer lehetne kapcsolni, amely a segítségnyújtás módját, illetve a javasolt szolgáltatások körét határozná meg.

- *Kik nyújthatnak tanácsadási szolgáltatást?* Milyen végzettséggel, szakmai kompetenciákkal, gyakorlattal rendelkezzenek? Ebben a 30/2000. számú GM rendelet képesítési követelménye nem lehet irányadó, mivel túl széles körnek adja meg a tanácsadási jogosultságot.
- *Mikor beszélhetünk tanácsadásról?* Hogyan különül el a tanácsadás az informáciányújtástól?
- *Hogyan alakulnak az időkeretek a tanácsadásban?* Mikor kezdődik, meddig tart, mikor teljesül, illetve fejeződik be a tanácsadás? (A teljesítés kritériumainak meghatározása.)

Az Álláskereső Klub módszertani leírása birtokunkban volt ugyan, de ez nem előírás, hanem csupán ajánlás, amely jelenleg nincs szakmai kontroll alatt.

A humánszolgáltatások többségénél nehezen mérhető a szolgáltatás hatása, mivel nehezen mutatható ki, hogy a szolgáltatás igénybevétele mennyiben játszott szerepet az ügyfél későbbi elhelyezkedésében. Egy-egy ügyfél esetében gyakran a munkaközvetítés, a képzés, illetve a többféle humánszolgáltatás együttes hatása vezet az elhelyezkedéshez. A humánszolgáltatások esetében legfeljebb az vizsgálható, hogy az elhelyezkedett, képzésbe/más szolgáltatásba/munkaerő-piaci programba bekapcsolódott ügyfelek igénybe vettek-e valamilyen szolgáltatást, és ha igen, milyen. Az előzőek alól kivétel az Álláskereső Klub, mivel a foglalkozást követő három hónapban elhelyezkedett ügyfelek száma megállapítható.

Nem épült ki a szakmai ellenőrzés, s ennek hiányában a szolgáltatások színvonaláról alig van információnk. Szükségesnek tartjuk a szolgáltatást nyújtók kvalifikációjának, szakmai kompetenciáinak felülvizsgálatát is.

A korábbi bizonytalanságok ellenére a szolgáltatások monitoringja része az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyomonkövetési rendszerének. Az aktív eszközökre kidolgozott követéseknél az intézkedést megelőzően (foglalkoztatást bővítő támogatás, képzés stb.) az egyéneknek nyújtott szolgáltatások vizsgálat tárgyát képezik. Ennek megfelelően az információforrások területei:

- a humánszolgáltatásokat helyi szinten biztosító kirendeltségek;
- a humánszolgáltatásokat régiós szinten biztosító és a kirendeltségi humánszolgáltatásokat koordináló szolgáltató központok;
- az országos szintű szakmai irányítást ellátó Foglalkoztatási és Szociális Hivatal;
- a humánszolgáltatásokat a 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet alapján ellátó civil szervezetek mint a munkaügyi szervezeten kívüli intézkedésben résztvevők.

A „Munkaerő-piaci szolgáltatások” monitoring rendszere:

1. Alkalmazott humánszolgáltatások

A 30/2000-es GM rendelet pontjai alapján nevesített tanácsadási formák összefoglaló kategóriája, amely a következő szolgáltatásokat foglalja magában:

- 1.1 Munkatanácsadás
- 1.2 Pályatanácsadás
- 1.3 Álláskeresési tanácsadás
- 1.4 Rehabilitációs tanácsadás
- 1.5 Pszichológiai tanácsadás

2. Munkaerő-piaci információnyújtás

3. Munkaközvetítés

A monitoring rendszer kidolgozásakor nem tettünk különbséget az egyes tanácsadási formák között (bár ezek tartalmilag jelentősen eltérnek egymástól), hanem az „alkalmazott humánszolgáltatások” kategóriát használtuk. Így valamennyi tanácsadási szolgáltatást egységes monitoring rendszer szerint vizsgálhatjuk.

A humánszolgáltatási monitoring rendszer kidolgozása a következő feladatokat foglalta magában:

- indikátorok meghatározása;
- felmérő (interjú vagy visszajelző) lapok megtervezése;
- mérési szintek, gyakoriság megállapítása;
- táblarendszerek kidolgozása.

Az alkalmazott humánszolgáltatások monitoring rendszerének elkészítése az alábbi szakaszok alapján történt:

- input vagy bemeneti monitoring (a célcsoport sajátosságait méri);
- folyamat monitoring (a szolgáltatás működését, minőségét vizsgálja);
- output monitoring (a megvalósult szolgáltatás eredményességét méri).

2. Közvetítések követése

A közvetítés monitoring rendszerében kidolgozott lekérdezési szintek:

- *1. szint: a monitoring megvalósítási szintje.* Ezen a szinten került megoldásra az alábbi statisztikai adatok vizsgálata:

A közvetítést követően

- » a 90. napon fennálló munkaviszonyok száma;
 - » a 180. napon fennálló munkaviszonyok száma;
 - » a 90. napon fennálló, de 180 napon belül megszűnő munkaviszonyok száma.
- *2. szint: a monitoring által vizsgált területi dimenziók.* Ezek között választhatók:
 - » országos;
 - » régiós;
 - » megyei;
 - » kirendeltségi;
 - » települési.
 - *3. szint: a közreműködők (munkáltató) szintje.* Ezen a szinten adható meg, hogy a monitoring információs rendszer szempontjából melyek lesznek azok a munkáltatóra, annak munkaerőigényére vonatkozó adatok, amelyekről statisztikát akarunk készíteni. Ezen a szinten minden olyan ismérvre rá lehet kérdezni, amelyről adatunk van, azaz minden szolgáltatást igénybe vevő szervezetre, illetve annak munkaerőigényére vonatkozó elemi adatra és azok és/vagy kapcsolattal történő kombinációjára.
 - *4. szint: a közvetítésben érintett egyének szintje.* Ez a szint biztosítja a közvetítésben érintett egyénekre vonatkozó ismérvek alapján történő statisztikai adatok előállítását.

3. Munkaerő-piaci programok monitoringja

A munkaügyi szervezet által közvetlenül indítható komplex munkaerő-piaci programok monitoringja mindeddig részleteiben kidolgozatlan monitoring rendszerének szakmai-módszertani kimunkálására irányult.

A munkaügyi szervezet által indítható és megvalósítható munkaerő-piaci programok tervezésének, megvalósításának és finanszírozásának jogszabályi alapjai a Foglalkoztatási törvényben és annak végrehajtási rendeletében 2000-ben jöttek létre. Monitorozásukkal, értékelésükkel kapcsolatban egyelőre kevés tapasztalat áll rendelkezésünkre.

A munkaerő-piaci programok tervezése, működtetése és monitoring rendszerének kialakítása több olyan specifikummal rendelkezik, amelyek eltérnek a hagyományos aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, illetve a munkaerő-piaci szolgáltatások sajátosságaitól. A kidolgozásra került monitorozási rendszerben hangsúlyosan jelenik meg a munkaerő-piaci programok helyes kiválasztása, megalapozott tervek készítése, a szakemberű lebonyolítás, az eredmény, eredményesség és a támogatási források minél hatékonyabb felhasználása.

3.1 Az előzetes, a folyamat közbeni és az utólagos értékelés

Az Európai Unióban a támogatott programokkal kapcsolatban már jó ideje kiemelt jelentőséget kap a programok értékelése, monitoring-eljárásainak kialakítása, az eredményesség, a hatékonyság és a későbbi társadalmi-gazdasági hatások vizsgálata. Noha egységes monitoringszabályozással még az EU sem rendelkezik, a programok értékelésével és monitoringjával, valamint a mérőszámok (indikátorok) csoportosításával kapcsolatban egységes fogalmi és értelmezési rendszer kezd kialakulni, amely a PHARE és az ESZA támogatású programok bevezetése kapcsán nálunk is egyre inkább ismertté és elfogadottá válik.

3.2 A monitorozási és értékelési eredmények hasznosítása

A programok menet közbeni monitorozásának és értékelésének legfontosabb célja és feladata: a programmegvalósítás folyamatában a rendszeres visszacsatolás és ezzel szoros összefüggésben a programvégrehajtás eredményeit és minőségét, illetve eredményességét és hatékonyságát javító, szükségesnek ítélt, célszerű beavatkozási intézkedések megfelelő időben való megtétele.

A program befejezését követő monitorozás és átfogó, kellő mélységű záró értékelés egyrészt számba veszi a program később mérhető hatásindikátorait; másrészt a programmegvalósítási tapasztalatok részletes feldolgozásával, a tervezett indikátorok teljesítésének elemzésével, az eltérések vagy a gyengébb teljesítmények okainak feltárásával visszacsatolást biztosít a jövőbeni programok még átgondoltabb és jobb

megtervezéséhez, a program előtti (ex ante) értékeléshez, a később megvalósítani tervezett programok kiválasztásához és a korábbinál is eredményesebb, hatékonyabb megvalósításához.

A monitorozás és programértékelés eredményeit tehát mindenképp maguk a programtervező és megvalósító munkaügyi központok hasznosíthatják. Komoly, érdelemes elemzések és vizsgálatok, illetve erre épülő vezetői intézkedések esetében jelentős nagyságrendű megtakarítások és a hatékonysági mutatók javulása érhető el a körültekintőbb programtervezés és megvalósítás, valamint a kevésbé célszerűnek bizonyuló programok kiszorítása és a hatékonyabbak előtérbe helyezése révén.

3.3 A fő célkitűzések és feladatok összefoglalása

E célkitűzések megvalósításához elsősorban az alábbi feladatok elvégzését tartottuk fontosnak:

- Javaslat a munkaerő-piaci programok tervezésének fontosabb szempontjaira, és ennek keretében ajánlás a monitoringterv tartalmára.
- Az alkalmazásra javasolt indikátorok körének meghatározása.
- A munkaerő-piaci programok eredményességének és hatékonyságának vizsgálata.
- A minőségi vizsgálatok megtervezése, javaslatértékelő lapok alkalmazására.
- A programmegvalósítás folyamatában végzendő monitorozás, értékelés és visszacsatolás folyamatának és szempontjainak kidolgozása.
- A programok számszerűsíthető és nem számszerűsíthető hatásainak elemzése.
- Javaslat Monitoring Csoport létrehozására és működtetésére.
- Az informatikai támogatással kapcsolatos igények megfogalmazása:
 - » elemzési, lekérdezési, táblázatkészítési szempontok és az ehhez szükséges elemi adatok körének meghatározása;
 - » ajánlás a monitoringeredmények szervezeten belüli és kívüli hasznosítására és a jó gyakorlatok elterjesztésére.

3.4 Munkaerő-piaci programok monitoringtervének tartalma

A munkaerő-piaci programok egyik legfontosabb sajátossága, hogy annak megkezdése előtt a komplex intézkedés teljes folyamatát részletekbe menően végig kell gondolni, és írásos formában is meg kell tervezni. A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 2000. évi módosítása konkrétan szabályozza az ezzel kapcsolatos feladatokat.

3.5 A munkaerő-piaci programokba bevonásra kerülő személyek

A munkaerő-piaci programok főként az elsődleges munkaerőpiacon munkaközvetítéssel és a „hagyományos” aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel el nem helyezhető munkanélküliek (álláskereső) számára nyújtanak átfogó integrációs/reintegrációs lehetőséget. Esélyt biztosítanak arra, hogy a program hosszabb időtartama alatt különféle szolgáltatásokat és támogatásokat kombinált módon igénybe véve fejlesszék foglalkoztathatóságukat, munkavégzési képességeiket, és így a program befejezésével könnyebben álláshoz jussanak az elsődleges munkaerőpiacon.

A „profiling” rendszer osztályozása és csoportmeghatározása szerint zömében azoknak az álláskereső személyeknek az esélyeit lényeges módon javítani képes programba vonásáról van itt szó, akik nem rendelkeznek az elsődleges munkaerőpiacon eladható, piacképes munkavégző képességgel, akik jelentős mértékben elveszítették munkaerő-piaci értéküket, vagy sohasem rendelkeztek azzal.

3.6 A programba kerülő személyek kiválasztásának megtervezése

Programtípusonként és programonként differenciált, de a hatékonyság szempontjából is nagyon fontos, jól átgondolandó és megtervezendő feladatot jelent a munkaerő-piaci programokba bevonni kívánt személyek létszámának, jellemzőinek és kiválasztási módszereinek meghatározása.

A szükségletelemzés és a program célkitűzéseinek meghatározása, valamint a pénzügyi ráfordítási korlátok figyelembe vétele fontos alapinformációkat ad ehhez, illetve a támogatásra tervezett célcsoport jellemzőinek meghatározásához.

3.7 A programok megvalósításában közreműködők

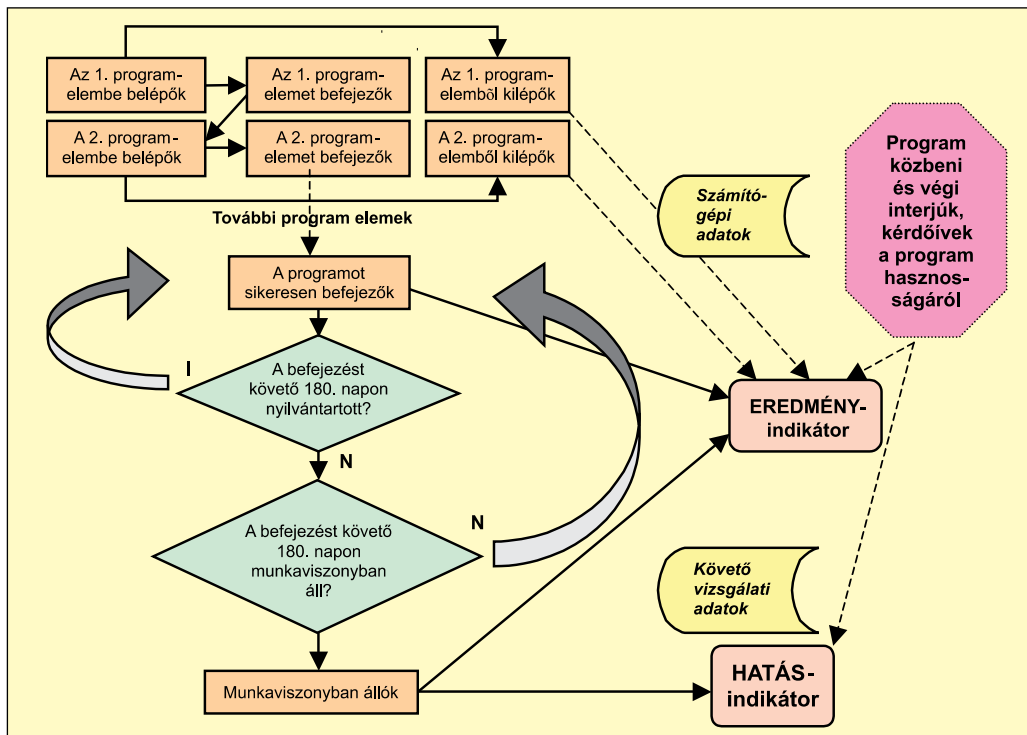
A programok megvalósításában a

- munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek vagy személyek;
- képző szervezetek;
- a célcsoport tagjait foglalkoztató munkáltatók

működnek közre.

Ezek a szervezetek vagy természetes személyek legtöbbször a programterv elkészítését követően kapcsolódnak be az egyes programelemek megvalósításába.

A szakmai monitoring és értékelési terv alapvetően a programcélok és a részletes tevékenységi ütemterv teljesítésére, valamint az indikátorok célul kitűzött értékeire épül. Ezek esetében a program közbeni megvalósítás folyamatában az előrehaladás menetét, eredményeit és problémáit, az előírt irányított tevékenységek és mérföldkövek határidőre történő teljesülését, a programmenedzselés, az információáramlás, a szervezeten belüli és kívüli partneri együttműködés tapasztalatait, a programtervtől való mennyi-



4. ábra. A munkaerő-piaci programok monitoringvizsgálatának leegyszerűsített folyamatábrája

ségi és minőségi eltérések okait kell majd konkrét és elemző módon vizsgálni, és szükség esetén az indokoltan ítélt beavatkozási és korrekciós intézkedéseket javasolva, azokat a megfelelő vezetői szinten időben megtenni.

3.8 A monitoringterv tartalma

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet szerinti tervezés tartalmi előírásain túli javaslatok:

- A programmal és a célcsoporttal kapcsolatos fő célkitűzéseik rövid, világos megfogalmazása.
- A program céljaként kitűzött, tervezett indikátorértékek konkrét meghatározása input, output, eredmény- és hatásindikátorok szerinti részletezésben. (Indokolt esetben egyes indikátorok pontos értelmezése és kiszámítási módja. Többéves program és a programrésztvevők szakaszos vagy folyamatos beléptetése esetén az input és output indikátorok évenként vagy negyedévenként tervezett, kumulált értékeinek előrejelzése a későbbi folyamatos nyomonkövetés és időarányos értékelés megkönnyítése, realisabbá tétele céljából.)
- A minőségi, illetve elégedettségi vizsgálatok elvégzésének tervezett időpontjai, módszerei és szempontjai. (Felmérőlapok kérdéseinek és csoportos beszélgeté-

sek szempontjainak megtervezése. Az időpontok kapcsolódnak az egyes programszakaszokhoz, illetve szolgáltatási és támogatási programelemekhez.)

- A konkrét mérési és értékelési módszerek megtervezése a megvalósítás közbeni folyamatra, a program záró értékelésére és a befejezést követő hatásvizsgálatra. (Itt kell meghatározni azt is, hogy a vizsgálatok és értékelések közül melyeket kívánnak elvégezni a munkaügyi központ kijelölt munkatársaival, és melyeket külső, közreműködő szervezetek vagy szakértők bevonásával.)
- A pénzügyi és szakmai beszámolók, jelentések elkészítésének, továbbítási, értékelési és visszacsatolási rendszerének megtervezése. A jelentések összeállításával és értékelésével kapcsolatos szempontok, sémák, határidők, felelősök és mechanizmusok meghatározása.

A pénzügyi tervet, amelynek fő adatai egyben input indikátoroknak is minősülnek, költségnemenkénti és évenkénti bontásban mindenképpen szükséges kidolgozni. Cél-szerű emellett negyedéves és programelemenkénti bontású, kumulált pénzügyi tervet is összeállítani, és a pénzügyi lekötés, illetve tényleges felhasználás alakulását a későbbiekben ebben a rendszerben (a cash-flow tervek folyamatos aktualizálása mellett) követni.

3.9 Az alkalmazásra javasolt indikátorok körének meghatározása

3.9.1 Input indikátorok

- A munkaerő-piaci program összes költsége (forintban);
- a program költségeinek részletezése költségnemek szerint, évenkénti bontásban.

A fenti input indikátorok között a legegyszerűbb és legfontosabb mutatószám a munkaerő-piaci program teljes (tervezett és tényleges) költsége.

Vitatott tétel a kiemelt input indikátorok sorában a működési költségek körébe tartozó, emberi erőforrások felhasználásával kapcsolatos (főként bér és bér jellegű) költség részindikátorként való szerepeltetése, sőt egyáltalán megtervezése és nyomonkövetése is.

Végző soron tehát az indikátor költségmutatók között – külön részindikátor formájában – megadjuk a lehetőséget a szervezeten belüli működési költségelemek számbavételére, de elfogadhatónak ítéljük azt is, ha a munkaügyi központok egy része nem kívánja ezeket a költségelemeket az egyes munkaerő-piaci programoknál elkülönített módon szerepeltetni és vizsgálni, hanem csak több év tapasztalatát követően egy későbbi, „finomított” modellben számol majd külön is ezekkel a költségtételekkel.

Az input indikátorok mélyebb, időbeni bontásánál a naptári évek, illetve negyedévek mellett a programszakaszok szerinti tervezés és teljesítésvizsgálat is célszerű. A fenti input indikátorok között a legegyszerűbb és legfontosabb mutatószám a munkaerő-piaci program teljes (tervezett és tényleges) költsége.

A munkaerő-piaci programoknál azonban a költségek minél nagyobb mélységű bontása, valamint részletszámításokkal, megalapozó jellegű háttérszámításokkal való alátámasztása is nagy jelentőségű, különösen akkor, ha a programmegvalósítás forrásai között uniós pénzügyi források is szerepelnek.

A kellően megalapozott költségtervezés és a megvalósítás közbeni költségfelhasználási elemzés a munkaerő-piaci programoknál egyre nagyobb szerepet kap. A programok többéves átfutási ideje és az MPA évenkénti tervezési szisztémája miatt fontos, hogy a költségtervet legalább naptári évenkénti bontásban is el kell készíteni. Még célszerűbb azonban a naptári negyedévenkénti vagy havonkénti bontású (kumulált) tervezés és folyamatvizsgálat a kifizetések elemzésénél.

A költségek részletezését és az egyes költségnemek, kiszámítási módok értelmezését és háttérszámításait adaptált formában megítélésünk szerint jól lehet hasznosítani. A kiemelt input indikátorok meghatározásakor és megjelenítésekor viszont ennyire részletes bontásra nincs szükség, és ez nem is célszerű, hiszen áttekinthetlenné és szinte kezelhetlenné tenné ezeket az indikátorokat.

3.9.2 Output indikátorok

- A programba bevontak létszáma;
- a programon belül tanácsadási és legalább háromnapos csoportos (tréning) humánszolgáltatásba bevontak száma;
- a programon belül mentori szolgáltatásba bevontak száma;
- a képzési (felzárkóztató, betanító, szakképzettséget adó) tanfolyamokon résztvevők száma;
- a programon belül közhasznú foglalkoztatásban résztvevők száma;
- a programon belül egyéb (közhasznú foglalkoztatáson kívüli) támogatott foglalkoztatásban résztvevők száma;
- a programban való részvétel átlagos időtartama napokban;
- a képzésben való részvétel átlagos időtartama napokban;
- a támogatott foglalkoztatásban való részvétel átlagos időtartama napokban.

A programba bevontak száma a legegyszerűbb és legfontosabb mutató. A többi (amelyek száma tetszés szerint bővíthető vagy szűkíthető) a program belső tartalmáról, szerkezetéről, valamint a jelentősebb programelemek időtartamáról ad fontos információkat.

3.9.3 Eredményindikátorok

- A teljes tervezett programot sikeresen befejezők száma;
- a képzési programrészt sikeresen (bizonyítvánnyal, képesítéssel) befejezők száma;
- a képzési programrészből idő előtt kilépők közül nem támogatott munkakörben elhelyezkedők száma;

- a támogatott foglalkoztatást sikeresen befejezők száma;
- a támogatott foglalkoztatásból nem támogatott munkakörben való elhelyezkedés miatt kilépők száma.

A felsorolt indikátorok közül szintén az első mutatónak, a teljes tervezett programot sikeresen befejezők számának (és az ennek alapján számítható arányszámnak) van a legfontosabb általános információértéke, amely egyebek között a résztvevők gondos és körültekintő kiválasztásának tényére, vagy annak hiányára is utal.

A fentiekben javasolt eredményindikátorok a leggyakrabban előforduló, speciális célcsoportokat érintő rétegprogramok és reintegrációs jellegű programok esetében alkalmazhatók.

3.9.4 Hatásindikátorok

- A programot sikeresen befejezettek közül a nem támogatott munkakörben foglalkoztatottak (száma és) aránya a befejezést követő 180. nap elteltével;
- a programot sikeresen befejezettek és a 180. nap elteltkor nem foglalkoztatottak közül a program befejezése óta eltelt időszakban valamennyi ideig nem támogatott munkakörben foglalkoztatottak (száma és) aránya;
- az előző indikátornál érintett személyeknél a foglalkoztatás átlagos időtartama napokban;
- a szakképzési programelemben is részt vett, a program befejezését követő 180 nap elteltével nem támogatott munkakörben való foglalkoztatottak közül az újonnan megszerzett szakképzettségnek megfelelő munkakörben dolgozók (száma és) aránya.

A hatásindikátorok és más fontos minőségi tényezők megállapítása a program befejezését követő 180. nappal későbbi felmérés keretében felmérőlapok használatával történik.

3.9.5 A munkaerő-piaci programok eredményességének és hatékonyságának vizsgálata

Az előzőekben részletezett input, output, eredmény- és hatásindikátorokból további mutatószámok, illetve arányszámok származtathatók az eredményesség és a hatékonyság EU-ban kialakult és már nálunk is eléggé általánosan elfogadottá vált definíciója, illetve értelmezése szerint. Ennek megfelelően:

- Az eredményességi mutató: az aktuális (tény szerinti, időarányos) és a tervezett (célul kitűzött) azonos mutatószám százalékos arányát fejezi ki.
- A hatékonysági mutató ezzel szemben azt jellemzi, hogy hogyan viszonyulnak egymáshoz a programra fordított források és annak legtöbbször természetes mutatókban kifejezett eredményei, hatásai. (A munkaerő-piaci programoknál általában egy főre, egy támogatási napra, vagy egy létrehozott/megtartott munkahelyre jutó ráfordítási összegről van szó, például forint/főben, forint /fő/napban, amely ráfordítási fajlagosként is értelmezhető.

3.9.6 A programmegvalósítás folyamatában végzendő monitorozás, értékelés és visszacsatolás

A folyamat közbeni értékelés és monitorozás lényege, célja és az értékelési eredmények visszacsatolása.

A programok folyamata közben végzett monitorozás folyamatos jelleggel adatokat, információkat gyűjt a program megvalósítására vonatkozóan, és azokat rendszeres időközönként a programtervben kitűzött célokhoz viszonyítja.

A folyamat közbeni monitorozás és értékelés elsősorban a programtervben szereplő célkitűzések és feladatmeghatározások időarányos teljesítését, a tervtől való elmaradásokat, eltéréseket, valamint azok okait vizsgálja. Ezzel együtt előkészíti a szükséges intézkedések megtételét is a folyamatok szükségesnek ítélt felgyorsítására, a felmerülő akadályozó tényezők elhárítására, és az eredeti programcélok minél eredményesebb teljesítésének biztosítására.

3.9.7 A fejlesztés főbb jellemzőinek összefoglalása

A monitoring rendszer fejlesztése az aktív eszközökön kívül – részben közgazdasági megfontolásból, részben az egyén számára a foglalkoztatásba való visszakерülést segítő támogatások fontossága miatt – humánszolgáltatások és munkaerő-piaci programok követését is tartalmazza.

A felsorolt területek monitoringozásánál egymástól eltérő megoldásra tettünk javaslatot, amit főleg az eszközcsoportok specifikussága indokolt. Ennek alapján az aktív eszközök (foglalkoztatásbővítés, vállalkozóvá válás, képzések támogatása) esetében a befejezett támogatásokat vesszük górcső alá, ami azt jelenti, hogy a tervezés nem része a követésnek.

A szolgáltatásoknál és a munkaerő-piaci programoknál a tervhez való értékelés, az előirányzatok megvalósításai a monitoringozás elemeit képezik. Ezek az eredményesség vizsgálatának körébe tartoznak, és a követés fontos részei.

Az eredmény értelmezését bővítettük és kiterjesztjük, külön csoportosítva a támogatott vagy nem támogatott munkáltatónál történő foglalkoztatásokra. Ezen túlmenően nevesítünk részben foglalkoztató munkáltatókat is.

Az intézkedés lezárását követően a 90. napon belül a bővített eredményeknél számitásba lehet venni 1–30, 31–60 és 61–89 napok közötti időszakban munkaviszonyban álló érintetteket is.

Vizsgáljuk az eredményeken kívül, hogy az érintett álláskereső az intézkedést megelőzően részesültek-e humánszolgáltatásban. Ugyanez kimutatásra kerül a nyilván tartásba visszakерülő álláskereső esetében is.

Az intézkedésekben közreműködőkhöz (munkáltatók, képzők, szolgáltatást nyújtók) és az egyénekhez rájuk jellemző elemi adatok rendelkezhetők, amelyek szűrőfeltételként a lekérdezés során beállíthatók. Például támogatással foglalkoztató/nem támogatással foglalkoztató munkáltatók, személyeknél nemek stb.

A lekérdezések mellett összefoglaló táblák is rendelkezésre állnak, amelyek segítik a kiértékelést, valamint indikátorok képzésére és alkalmazására is javaslatok készültek. A részletes dokumentáció a ráfordítások legfontosabb pénzügyi tábláit is tartalmazza.

Javaslatunk szerint a monitoringot külön szakmai rendszerként működtetve az eredményvizsgálatok igény alapján szinte bármikor megismételhetők.

Biztosított azoknak a kimutatása, akik az eredmények mérésekor az intézkedésbe belépők közül ismételten szerepelnek a nyilvántartásban. Ezek kivételével a megmaradt belépő állomány foglalkoztatását országos munkaviszonyt tartalmazó adatbázisban vizsgáljuk. Ez a rendszer felgyorsítását segíti elő.

A bérek bekerültek a vizsgálatok közé, így értékelni lehet a nyilvántartás előtti, illetve a nyilvántartásba vételkor az egyén által elvárt, valamint a támogatás időszaka alatti bérek lakulását.

Körültekintő szakmai előkészítés mellett, informatikai segítséggel a támogatásban részt vevő csoporthoz (magcsoport) – megfelelő paraméterek figyelembevételével – támogatásban nem részesülő (kontroll-) csoport rendelhető. A két csoport vizsgálata azonban már kutatási feladat.

A kidolgozás során felmerült, hogy ha informatikai úton nem tudunk munkaviszonyt igazoló adatokhoz jutni, mintavételes eljárás is alkalmazható, és ehhez a kérdőívek kidolgozásra kerültek.

A monitoringot összekapcsoltuk a profiling- (kategorizálás-) rendszerben megtalálható nyilvántartási adatokkal, ami azt jelenti, hogy vizsgálhatóvá tettük, hogy az álláskereső támogatás nélkül, vagy csak munkaerő-piaci programokban való bekapcsolódás esetén tudnak megfelelni a foglalkoztatók által támasztott igényeknek.

A jövőben minden bizonnyal viták tárgyát fogja képezni, hogy sor kerüljön-e monitoring-munkacsoportok létrehozására, és ha igen, ez milyen jelleggel (formális vagy informális) és hány fő részvételével történjen, kik legyenek a tagjai, de e projekt alkotói a munkacsoportok létjogosultsága mellett érvelnek. Az a szándék vezérel bennünket, hogy e csoportok tevékenysége által a tervek szerint megújuló monitoring rendszerből származó eredmények alapján érdemi javaslatok szülessenek és döntési alternatívák kerüljenek kidolgozásra a munkaügyi szervezet vezetése számára. A monitoring-munkacsoport összetételére és feladataira vonatkozóan két változatban fogalmaztuk meg javaslatainkat hangsúlyozva, hogy a regionális munkaügyi központoknak döntési szabadságuk kell hogy legyen létrehozásával, összeállításával kapcsolatban. Az egyik egy szűkebb körű feladatot magába foglaló verzió, amely szerint e csoport tevékenysége a döntési alternatívák kidolgozására koncentrálna, a másik verzió szerint emellett az egész monitoring rendszer koordinációját is ellátná.

A jövőben főleg a munkaerő-piaci programok esetében felvetődött az a kérdés, hogy ki végezze a monitorozást: szervezeten belülre vagy kívülre kerüljön a feladat, illetve egészséges megosztásra kerüljön sor a belső és külső szervezet által elvégzett monitorozási munkában. Kérdés továbbá, vajon megelégszünk-e annak vizsgálatával, hogy mit érnek el a kirendeltségek, a munkaügyi központok saját korábbi eredményeikhez képest. Minek tudhatók be az általuk elért eredmények (a javulás vagy a romlás), hogyan viszonyulnak ezek az országos átlaghoz és a tendenciákhoz, és milyen intézkedések mellett javíthatók a mutatók.

A felvetéssel kapcsolatos észrevételünk a következő. Az általunk javasolt eredménymutatók nagymértékben függenek a munkaerő-piaci helyzettől, környezettől, amiben országosan, de a régiókon belül az egyes kistérségek között is jelentős eltérések mutatkoznak. A felsoroltakon túl meghatározók a programba bevontak munkavállalási kondíciói. Nem lenne szerencsés, ha az összehasonlítások vagy az elvárások a jobb pozícióban lévő térségek elért eredményeinek szintjén fogalmazódnának meg. Ennek elkerülése érdekében szükségesnek tartjuk az eltérésekből adódó különbségek kiszűrését. Ennek módszerét azonban nem dolgoztuk ki.

A tanulmányokban a röviden bemutatott és megfogalmazott módszerek alkalmazását más fejlesztési kérdésekkel együtt szakmai irányítóknak, illetve döntéshozóknak kell megválaszolniuk. Ugyanakkor abban biztosak vagyunk, hogy a fő funkciókat tekintve a monitorozás a támogatások hasznosulásának jelzőrendszere kell hogy maradjon.

Irodalom

- BALKÁNYINÉ SARVAI Ildikó, *A monitoring informatikai támogatásának folyamata*, 2007.
- CSEPPENTŐ László, *Háttér tanulmány „a munkaerőpiaci programok monitoring rendszere kialakításának koncepciója” című témához*, Budapest, Pest Megyei Munkaügyi Központ, kézirat, 2006. február.
- CSHOMÁNÉ HANDRIK Anita, *A monitoring csoport működtetése és a monitoring hasznosulása*, 2007.
- EPRESI Sándor, *A bértámogatás monitoringjának informatikai feladatai*, 2007.
- FREY Mária–SIMKÓ János, *Az aktív munkaerő-piaci programok értékelésének módszerei. Nemzetközi tapasztalatok – hazai adaptációs tervek*, *Statistikai Szemle*, 1993/5–6.
- FREY Mária–SIMKÓ János, *Hazai modellkísérlet az aktív munkaerő-piaci programok értékelésére*, *Munkaügyi Szemle*, 1993/9.
- GERGELY Bernadett, *A munkanélküliség megelőzése és kezelése Baranya megyében - a HEFOP 1.1 intézkedés megvalósításának sajátosságai, eddigi eredményei és fejlesztési lehetőségei*, egyetemi szakdolgozat, Budapesti Corvinus Egyetem, 2006.
- Irányelvek és útmutató az eredményesen működő monitoring rendszer megvalósításához*, Adef, Kei és Euro-prospective, 1998. december.
- JUHÁSZ Éva–LOVAS Ferencné–BOROS Ágnes–KUKLA Mária–HARASZTOSI Éva, *Humánszolgáltatások monitoring rendszerének szakmai specifikációja*, 2007.
- LÁZÁR György–SZIKLAI Éva–GAZDAG Ferencné–DANCZA Irén–PÁLL Elek–TOKAI Gyula, *Befejezett munkaerő-piaci támogatások helyzetértékelő zárótanulmánya*, 2006.
- NAGY Gyula, *Javaslatok a monitoring rendszer fejlesztésére*, 2007.
- NAGY Gyula–TOKAI Gyula–NÉMETHNÉ KEMECSEI Éva–BALKÁNYINÉ SARVAI Ildikó–GAZDAG Ferencné–JUHÁSZ Éva–LOVAS Ferencné–BOROS Ágnes–DOBROZSI Zoltán–SIMKÓ János–FREY Mária–CSEPPENTŐ László, *Foglalkoztatáspolitikai eszközök monitoring rendszerének fejlesztési koncepciója*, 2007.
- NÉMETHNÉ KEMECSEI Éva–VÖGELNÉ VERDES Margit–SZŐKE Judit–GREXA Gabriella–MAGYARNÉ DOLOG Ilona, *Az aktív eszközök monitoringjának szakmai specifikációja*, 2007.
- SIMKÓ János, *Az aktív munkaerő-piaci programok értékelésének módszerei és tapasztalatai*, *Munkapiac*, 1995/4.

- SIMKÓ János, *Elgondolások és javaslatok a 2000. évben indított megyei munkaerő-piaci programok monitoring rendszerének kialakításához*, készült a Gazdasági Minisztérium Monitoring Bizottsága részére, kézirat, 2000. szeptember.
- SIMKÓ János, *Koncepció a munkaügyi központok által működtetett munkaerő-piaci programok értékelési és monitoring-rendszerének a továbbfejlesztésére*, Miskolc, kézirat, 2006. február.
- SIMKÓ János–BODORKÓS Ferencné–GERGELY Bernadett–GYÖRIK Anikó–KACSER Ferenc–UDVARNOKI Miklós, *Ajánlás a munkaügyi központok által működtetett munkaerő-piaci programok értékelési és monitoring-rendszerére*, 2006.
- SIMKÓ János–PÉTER András–UDVARNOKI Miklós, *A munkaerő-piaci eszközök és programok célszerűségének vizsgálata, az Országos Munkaerő-piaci Bizottság megbízás alapján végzett kutatás záró tanulmánya*, 1996. december.
- SIMKÓ János–PÉTER András–UDVARNOKI Miklós–MOLNÁR Norbert–VÁRKOLY Zsolt, *Az aktív munkaerő-piaci programok hatékonysági vizsgálatához használt monitoring rendszer modellje és szervezési dokumentációja*, Miskolc, Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Munkaügyi Központ, 1995.
- TEMESFALVI Miklós (szerk.), *A foglalkoztatáspolitikai eszközök monitoring rendszerének szakmai specifikációja bér- és járulék alapú támogatás esetén*, Nyíregyháza, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Munkaügyi Központ, kézirat, 2006. október.