

A felnőttképzés hasznosulása a foglalkoztatásban

*(„A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése,
közös kezdeményezések támogatása” című TÁMOP 2.5.2.
program, FSZH)*

I/III rész

**Primárius Bt.
2010**



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



A felnőttképzés hasznosulása a foglalkoztatásban
Készítette

Koltai Dénes
Szép Zsófia

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	4
2. A foglalkoztatási tendenciák	5
2.1 Nemzetközi tendenciák	5
2.1.1 Foglalkozási státuszok.....	9
2.1.2 A foglalkozási struktúra	9
2.1.3 A gazdasági ágazati rendszer változásai	10
2.2 Magyarországi sajátosságok.....	23
2.3 A munkaerő pótlási szükséglet	32
3. Keresleti előrejelzések, felmérések	33
3.1 Bejelentett üres álláshelyek.....	33
3.2 MKIK felmérés	38
3.3 Egyéb módszerek, felmérések.....	48
3.3.1 A nemzetközi gyakorlat	48
3.3.2 A hazai tervezés gyakorlata.....	53
3.4 Előrejelzési, tervezési típusok	56
3.4.1 Makroszintű tervek, előrejelzések, területi előrejelzések.....	56
3.4.2 Példák a munkaerőpiaci kereslet- kínálat előrejelzésekre	60
3.4.3 Álláshirdetés, üres álláshelyek	65
3.4.4 Vállalati munkaerő-struktúra modellek.....	67
3.4.5 Felmérések	68
3.4.6 Speciális felmérések.....	69
3.4.7 Standardizálható szakmák előrebecslése.....	69
3.4.8 Kongruencia vizsgálat	70
3.4.9 Rövid távú munkaerőpiaci előrejelzések.....	72

1. Bevezetés

A kutatás célja a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összevetése a megadott szempontok alapján, a felnőttképzésre koncentrálva.

A munkaerőpiaci kínálatot lényegében a munkaképes korú népesség jelenti a maga tudásával, képzettségével, kompetenciáival, gyakorlatával. Ehhez hozzáadódik a munkaképes koron túli népesség azon csoportja, akik jelen vannak a munkarőpiacon. A kutatás célját tekintve a kérdéskör igen tág, mennyiségi, strukturális, minőségi elemzéseket egyaránt igényel. Ez azt jelenti, hogy a munkaerő-kereslet és a teljes kínálat legfontosabb jellemzőit egyaránt áttekinti az anyag. A téma azért is aktuális, mert a regionális fejlesztési tervek e témakörökkel nem egységes módszertan alapján foglalkoznak, valamint általában hiányzik a monitoring rendszer, melynek a funkciója szervesen kapcsolódik a tervezés, végrehajtás gyakorlatához, a hatékony és eredményes működéshez, a jogszabályalkotáshoz, az irányítási rendszer szervező tevékenységéhez.

A munkaerőkereslet, illetve a foglalkoztatás szempontjából jellemző, hogy Európában meglehetősen gyors ütemben növekszik a kvalifikált munkaerő iránti igény. A folyamat összefüggésben van az ágazati struktúra átalakulásával is, vagyis azzal, hogy a szolgáltatási szektorban foglalkoztatottak aránya a fejlettebb országokban a 75-80 %-hoz közelít, Magyarországon még jó 10 %-kal alacsonyabb, de a tendencia itt is jellemző. Magyarországon sajátosság, hogy a foglalkoztatottak között az iskolázatlanok (általános iskolát sem végeztek) mindössze 0,3 %-ot képviselnek, míg más országokban ez az arány 8-10 %. Ez azzal is összefügg, hogy a foglalkoztatási ráta Magyarországon Európai Unióval összehasonlításban csaknem a legalacsonyabb, alig több, mint 50 %. Az iskolázatlanok elsősorban az inaktívak, munkanélküliek között vannak, illetve ezen belül a feketemunkát vállalók, csak segélyből élők körében

Az ágazati átrendeződés mellett, illetve azzal összefüggésben a foglalkoztatás struktúrája is változik, mégpedig a kvalifikáltabb munkaerőt igénylő foglalkozások irányába.

A felnőttképzés az egyre gazdagabb kínálatával jelentősen hozzájárul a munkaerő fejlesztéséhez. A felnőttképzési intézmények szerteágazó tevékenysége kiterjed az általános ismeretekre, felzárkóztatásra, szakmai képzésre, idegen-nyelv oktatásra stb. Célcsoportok szerint megkülönböztethetjük a vállalatok igényeinek megfelelő OKJ-s vagy speciális megrendelés alapján történő képzéseket, az állam által támogatott

képzéseket, mint pl. az álláskeresők képzése, különböző rétegspecifikus komplex programokat, központi, területi programokat, EU által támogatott programokat (pl. a Lépj egyet előre „ program) .

A kutatás célja, hogy a munkaerőpiaci kereslet és kínálat szempontjából megvizsgálja, hogy a felnőttképzés milyen mértékben szolgálja a kereslet, a foglalkoztatás igényeit, milyen mértékben beszélhetünk kínálati, vagy keresleti piacról. Ebbe a kérdéskörbe szervesen illeszkedik az alapkompenciák/kulcskompetenciák kérdése is, amely a kereslet és kínálat része ugyanúgy mint a szakmai tudás. Ennek vizsgálata már nehezebb kérdés, statisztikailag nehezebben mérhető. Az iskolai végzettség statisztikai adatai szerepelnek az anyagban, bár átfogóbb képet a 2011-es népszámlálás után nyerhetünk. Probléma az is, hogy az iskolai végzettség önmagában nem mutatja a kompetenciák birtoklásának mértékét. Ehhez részben segítséget nyújt majd a PIAAC mérés eredménye. Így a kutatás elsősorban a meglévő képzési statisztikai adatokra támaszkodik, például a regionális vizsgálatoknál az ágazati és a képzési struktúra összehasonlításán van a hangsúly.

A kutatás az elmúlt 5 év (2005-2009) adatait dolgozza fel, néhány eset kivételével, ahol a 2009-es adatok még nem állnak rendelkezésre (ilyen az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök monitoringja, a közoktatási statisztika, valamint a nemzetközi statisztikák, ahol a legfrissebb adatok 2007-2008-ra vonatkoznak.

A kutatás elsősorban a statisztikai adatokra épül, a táblázatok jelentős része a fejezetek végén, illetve a mellékletben található.

A tanulmány először a munkaerőpiac keresletére vonatkozó adatokat, módszereket tekinti át, majd a foglalkoztatási struktúrából kiindulva a kínálati rendszerekre tér át.

2. A foglalkoztatási tendenciák

2.1 Nemzetközi tendenciák

A foglalkoztatási tendenciák eltérőek a fejlett és a fejlődő térségekben a gazdaság jellemzői és a társadalmi struktúrák, adottságok szerint. Ezek közül fontos jellemző az adott 25-64 éves korú népesség iskolázottsága, illetve az iskolába járók aránya, az LLL-ben résztvevők aránya. (1-5. táblázat)

A nemzetközi összehasonlítás fenntartásokkal kezelhető, mert az egyes országok iskolai programjainak ISCED szintek szerinti besorolása még mindig problémás¹.

Az OECD adatai szerint a népesség iskolázottsága folyamatosan növekszik, csökken az alacsonyabb iskolai végzettségűek aránya, és növekszik a magasabban kvalifikáltaké. OECD átlag szerint a 25-64 éves népesség körében a felső-középfok alatti végzettségűek aránya 30 %, a felső- középfokú és a post-secondary végzettségűek aránya 43 %, a felsőfokú végzettségűek aránya pedig 27 % volt 2007-ben. Magyarországon a felső-középfok alattiak aránya 21 %, a felső-középfok és post-secondary végzettségűek aránya 61 %, a felsőfokú végzettségűeké 18 %.

Az iskolába járók arányai sok országban növekednek, 2007-ben az OECD átlag a 15-19 évesek tekintetében 82 % volt (Magyarországon 89 %). A 20-29 évesek aránya is növekszik az iskolarendszerben, az OECD átlag 2007-ben 25 % volt (Magyarországon 25 %).

Az iskolázás kor szerint kitolódik, a fiatalok tovább vannak az iskolarendszerben, egyrészt kihagynak éveket, másrészt továbbtanulnak, pl. az anyagi feltételek megléte esetén több diplomát szereznek egymás után. Ezek a tendenciák a tudástőke szempontjából pozitívan értékelhetőek, ugyanakkor ez azt is jelenti, hogy később lépnek be a munkaerőpiacra, ami a munkaerőpiac szempontjából, másrészt társadalmi szempontból, illetve saját szempontjukból is problémákat okoz (nyugdíj, 40 év munkaviszony teljesítése, késői gyerekvállalás stb.).

A fiatalok iskolába járási arányai az európai országokban - pl. Magyarországon 18 éves korig tartó tankötelezettség mellett - a továbbiakban csak kismértékben növelhetők, főképpen a lemorzsolódás csökkentésével.

Az iskolarendszerű oktatásban való részvételnek alapvetően vannak bizonyos határai, így például az állami támogatások korlátozottsága is szerepet játszik. Ennél a mutatónál figyelembe kell venni, hogy a népesség bizonyos százaléka nem képezhető fogyatékosága miatt, vagy pedig bizonyos családok nem képesek, vagy nem akarják iskolába járatni gyermeküket.

Az iskolarendszeren kívüli képzésben résztvevők aránya nemzetközi szinten igen nagy szóródást mutat, aminek egyik lényegi oka az eltérő mérési módszerekben keresendő. Az EUROSTAT adatai szerint 2008-ban az EU 27 országainak átlaga 9,5 % volt a 25-64 éves népesség %-ában. A magyarországi mutató 2008-ra 3,1 %-ot jelez.

¹ Szép Zsófia: ISCED felülvizsgálat 2009. NSZFI kézirat

Az LLL statisztikák többfélék, a mérési rendszerek is különbözőek. Az élethosszig tartó tanulás mind formális, mind nem-formális, informális rendszerben is megvalósulhat. Nem tévesztendő össze a tanulás és az oktatás, képzés fogalomrendszere. Nyilván a tanulás fogalma jóval bővebb kört jelent, különösen az informális tanulás miatt.

A statisztikákról szóló egyik EU cikk² áttekintést ad az EU aktuális LLL statisztikáiról, az LFS (MEF= Munkaerő felmérés) adatai alapján, kiegészítve két másik felmérés, a Continuing vocational training survey (CUTS) és az Adult education survey (AES) adataival.

2008-ban a 25-64 éves korú népességben belül az LLL valamely formájában a munkaerő felmérést (LFS) megelőző négy hétben résztvevők aránya 9,6 % volt az EU 27 körében. Ez csak 1,1 5-kal volt magasabb, mint a 2003-ra vonatkozó hasonló adat.

Az LLL-ben résztvevők közül a nők esetében 2008-ban magasabb (10,4 %), a férfiak esetében pedig alacsonyabb (8,7%) volt. Az országok közül kitűnik Svédország, Dánia és némileg kevésbé szembeötlő módon az Egyesült Királyság és Finnország, amelyek lényegesen magasabb (egyötöd és egyharmad közötti) részvételi arányokról számoltak be. Ezzel szemben Bulgária és Románia kevesebb, mint 2 %-os részvételt jelzett.

Az első felnőttképzési felmérés (AES) 2007. évi eredményei szerint az EU 25-64 éves korú népességéből a legutóbbi 12 hónapban valamilyen formális vagy nem formális képzésben résztvevők aránya egyharmad volt. A nagy többség a nem formális képzésben vett részt, miközben a képzések többsége munkához kapcsolódott. Ennek megfelelően érthető, hogy a képzésben résztvevők 64 %-a jelezte, hogy részvételének célja a munka jobb végzése, ill. karrierjük lehetőségének javítása volt. 51 % olyan ismeretek megszerzését célozta meg, amelyek szakmai szempontból érdekesek, 30 % pedig a mindennapi élethez hasznos ismeretek és jártasságok elsajátítását jelölte meg célként. Az EU 25-64 éves népességének közel kétharmada nem vett részt sem formális, sem nem formális képzésben. A részvétel három legfőbb akadályaként a válaszadók a családi problémákat (40,2%), a munkaidő beosztással kapcsolatos konfliktusokat és a költségeket (31,2 %) emelték ki.

Az LLL-ben való magyarországi 3,1 %-os részvételi arány igen alacsonynak tűnik. Erről részletesebben az 5. fejezetben írunk. A magyarországi felnőttképzési statisztika

2

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Lifelong_learning_statistics

(OSAP szerinti) igen problémás, mert nem teljes körű, nem ismerjük a teljes sokaságot. A KSH a közeljövőben a MEF felméréshez kapcsoltan 2004. évi felméréshez hasonlóan újra tervezi a felnőttek tanulásáról szóló felmérést, melynek kérdőíve a mellékletben található.

A nemzetközi tendenciák a foglalkoztatásban 2008-tól jelentős törést szenvedtek, a javulás jelei egyes területeken azonban már látszanak. A fejezet a 2005 előtti és utáni tendenciákat röviden elemzi. (6-11. táblázat)

A szakképzést érintő nemzetközi előrejelzések az országok gyakorlata alapján a struktúrák elemzéséből, a finanszírozási rendszerek hatékonyságából indulnak ki, ebben a fejezetben néhány kiemelt struktúra főbb adatait tekintjük át nemzetközi és hazai vonatkozásban. A szakképzés elemzésénél mindig a munkaerőpiaci kereslet a kiinduló pont, illetve annak mennyiségi és minőségi tényezői.

A közgazdasági elemzésekből arra lehet következtetni, hogy a foglalkoztatás szempontjából évtizedek óta alapvető változások szemtanúi vagyunk. Ez persze lényegében Európára, illetve a fejlett országokra érvényes, hiszen a foglalkoztatási struktúra alakulása a föld távolabbi országaiban eltérő tendenciákat mutat.

A gazdasági átalakulásra és így a foglalkoztatási struktúrákra is jellemző, hogy a fejlettebb EU országokban a strukturális átalakulás folyamata előbbre jár, mint Magyarországon, ugyanakkor jóval korábban kezdődött, hosszabb, kiegyensúlyozottabb pályán haladt, a gazdaságban legfejlettebb technikákra, technológiákra épülve.

A strukturális változások közül a foglalkozási státuszok, a foglalkozások és az ágazati változások tendenciáit tekintjük át.

2.1.1 Foglalkozási státuszok

A foglalkozási státuszok rendszerére jellemző, hogy a fizetett alkalmazás dominanciáját lassanként felváltja az atipikus foglalkoztatás sokszínű rendszere, ami hűen tükrözi a differenciált gazdálkodási és jövedelemszerzési formák változását. A foglalkoztatásban tehát újabb korszakváltásról beszélhetünk. Tipikus, hagyományos foglalkoztatási forma a teljes munkaidőben, határozatlan időre szóló, alkalmazottként való foglalkoztatás. Az ettől eltérők már a legtöbb esetben atipikus formáknak tekinthetők. Ilyenek a részmunkaidős, a határozott idejű, a távmunka, a bedolgozói foglalkoztatás, a munkaerő kölcsönzés, az önfoglalkoztatás, segítő családtag³.

Az atipikus foglalkoztatási formák sokkal rugalmasabban tudnak illeszkedni a munkaerőpiac sokszínű igényeihez, s ez szorosan összefügg pl. a szolgáltatási szektor igen gazdag differenciáltságával.

2.1.2 A foglalkozási struktúra

A foglalkozási szerkezet változásának jellemzője, hogy növekszik a magasabban kvalifikált munkaerő iránti piaci kereslet, ezt tükrözi az is, hogy nő a foglalkoztatottak iskolai végzettsége, illetve, hogy nagy az eltérés a foglalkoztatottak és a munkanélküliek, illetve az inaktívak képzettségi struktúrája között. Ez összefüggésben áll azzal is, hogy a gazdaság egészén belül gyorsabban bővülő szolgáltatási szféra eleve nagyobb arányban igényel kvalifikált munkaerőt, mint az ipari vagy az agrárágazatok.

A foglalkozások a szakmákkal (pl. OKJ) nem feltétlenül azonosíthatóak, hiszen sokszor többféle képzéssel végezhető ugyanazok a foglalkozások, és ez fordítva is igaz. A nehézségek ellenére meg lehet jelölni az egyes foglalkozásokhoz legközelebb álló szakképzést, melyet a foglalkozások leírása is tartalmaz.

A foglalkoztatási struktúrában a szolgáltatási típusú foglalkozások súlyarányának növekedése azt is jelenti, hogy a foglalkoztatottak kétharmada-háromnegyede ma már olyan munkát végez, ami személyes, kapcsolatokat, illetve interperszonális kompetenciákat igényel, szemben a mezőgazdasági, ipari foglalkozásokkal, ahol a munka tárgya ténylegesen tárgy. Az oktatás, képzés szempontjából ez azért is fontos tényező, mert a szolgáltatási típusú szakmák képzésénél nagyobb hangsúlyt kell, hogy

³ Laky Teréz: A Magyarországi munkaerőpiac 2005., Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalaptvány, Budapest, 2005.

kapjon a kommunikáció, az idegennyelv tanulás, illetve a kapcsolódó kompetenciák, viselkedéskultúra, öltözködés stb. Ezen kompetenciáknak szintén meg kell jelenni a szolgáltatási típusú szakmák tartalmi elemeiben.

Az atipikus foglalkoztatás aránya az EU 27 esetében 50 % körül van, Magyarországon 25 %. Ezen belül az egyéni vállalkozók aránya a foglalkoztatottakon belül EU 27 16,5 %, Magyarországon némileg csökken, 12, 2 % volt 2008-ban. A részmunkaidősök aránya ugyanekkor EU 27 18,2 %, Magyarország 4,6 %, ami igen alacsony szint, Szlovákia, Bulgária áll mögöttünk. A határozott idejű szerződéses dolgozók aránya az EU 27-ben 14 %, Magyarországon 7,9 %, ami szintén alacsony szint.. Az atipikus foglalkoztatási formák növelése lenne indokolt, ennek jogi hátterét is felül kellene vizsgálni, hogy ösztönző jogi környezetet alakítsunk ki a rugalmasabb munkaerő-gazdálkodás, foglalkoztatás számára.

2.1.3 A gazdasági ágazati rendszer változásai

A gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere, rövidítve TEÁOR a magyarországi statisztikai adatgyűjtéseknél használatos kódrendszer. A jelenleg (2008)-ban hatályos kódrendszer az Európai Unió osztályozási rendszerén (NACE[1] Rev.2.) alapul, amelynek az átvétele a tagállamoknak 2008. január 1-jétől kötelező. (Az EU kódrendszere illeszkedik az ENSZ által használt ISIC[2] rendszerhez.) Az egymáshoz illeszkedő osztályozási rendszerek célja az, hogy az egyes nemzeti statisztikák azonos módszertan szerint készüljenek, így egymással összehasonlíthatóak legyenek.

A tevékenységek osztályozási rendszere az egyes gazdasági tevékenységeket osztályozza, függetlenül

- a tevékenység végzéséhez használt technológiától,
- a tevékenységet végző gazdasági szervezet jellemzőitől (például vállalati forma, tulajdonviszonyok, méret stb.),
- a tevékenység piaci (profitorientált) vagy non-profit jellegétől.

A magyar jogszabályok előírják a cégek főtevékenységének illetve többi tevékenységének nyilvántartását a cégnyilvántartás keretén belül. Főtevékenységnek számít az a tevékenység, amelyből a cég hozzáadott értékének legnagyobb hányada származik.

A foglalkoztatottak ágazati megoszlása a gazdasági fejlettséggel szoros összefüggésben változik, illetve korrelációt mutat az egy főre jutó GDP értékével, vagyis minél magasabb az egy főre jutó GDP, annál magasabb a szolgáltatásban foglalkoztatottak aránya.

Általánosságban jellemző, hogy az egy főre jutó GDP növekedésével párhuzamosan a mezőgazdaságban foglalkoztatottak részaránya tartósan csökken, az iparban foglalkoztatottak aránya csökken, míg a szolgáltatási szféra súlya növekszik. Az egyes szektorokon belül csökken az egyszerűbb, és növekszik a magasabban kvalifikált munkaerőt igénylő ágazatok aránya.

A fejlett európai országokban az ágazati átalakulás erőteljesebben a 60-70-es években indult meg, és folyamatosan, a gazdasági fejlődéssel párhuzamosan változott, úgy hogy ma már a legfejlettebb országokban a mezőgazdaság aránya 3-5%, az ipar aránya 20-30%, a szolgáltatás aránya 65-75%.

1.) A 25-64 éves lakosság megoszlása iskolai végzettség szerint 2000-2007 (%)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ausztria	Felső-középfok alatti	24	23	22	21	20	19	20	20
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	62	63	64	64	62	63	63	63
	Felsőfokú	14	14	15	15	18	18	18	18
Belgium	Felső-középfok alatti	41	41	39	38	36	34	33	32
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	31	32	33	33	34	35	35	36
	Felsőfokú	27	28	28	29	30	31	32	32
Dánia	Felső-középfok alatti	21	19	19	19	19	19	18	25
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	52	52	52	49	48	47	47	43
	Felsőfokú	26	28	30	32	33	34	35	32
Franciaország	Felső-középfok alatti	37	36	35	35	34	33	33	31
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	41	41	41	41	41	41	41	42
	Felsőfokú	22	23	24	24	24	25	26	27
Németország	Felső-középfok alatti	18	17	17	17	16	17	17	16
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	58	59	60	59	59	59	59	60
	Felsőfokú	23	23	23	24	25	25	24	24
Magyarország	Felső-középfok alatti	31	30	29	26	25	24	22	21
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	55	56	57	59	59	59	60	61
	Felsőfokú	14	14	14	15	17	17	18	18
Szlovákia	Felső-középfok alatti	16	15	14	13	15	14	13	13
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	73	74	75	75	72	72	72	73
	Felsőfokú	10	11	11	12	12	14	14	14
Svédország	Felső-középfok alatti	22	19	18	18	17	16	16	15
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	47	49	49	49	48	54	54	53
	Felsőfokú	30	32	33	33	35	30	31	31
Egyesült Királyság	Felső-középfok alatti	37	37	36	35	34	33	32	32
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	37	37	37	37	37	37	38	37
	Felsőfokú	26	26	27	28	29	30	31	32
Egyesült Államok	Felső-középfok alatti	13	12	13	12	12	12	12	12
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	51	50	49	49	49	49	48	48
	Felsőfokú	36	37	38	38	39	39	39	40
OECD átlag	Felső-középfok alatti	36	35	34	33	32	31	30	30
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	42	43	43	43	43	43	43	43
	Felsőfokú	21	22	23	24	25	26	26	27
EU19 átlag	Felső-középfok alatti	37	35	34	33	31	30	29	29
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	44	45	46	46	46	46	47	47
	Felsőfokú	19	20	21	21	23	24	24	24

Forrás: Education at a glance OECD 2009

2.) Foglalkoztatási ráta a legmagasabb iskolai végzettség szerint 2000-2007 (%)

	25-64 éves lakosság	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ausztria	Felső-középfok alatti	53,7	53,5	54,4	55	52,2	53,3	55,7	57,9
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	74,8	74,8	75,3	75,6	73,9	74,3	75,8	76,9
	Felsőfokú	87,5	86,6	86	85	82,5	84,5	85,9	86,8
Belgium	Felső-középfok alatti	50,5	49	48,8	48,9	48,8	49	49	49,8
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	74,1	73,9	73,8	72,8	73,1	74	73,2	74,2
	Felsőfokú	85,3	84,5	83,7	83,6	83,9	84,2	83,6	84,9
Dánia	Felső-középfok alatti	62,2	61,5	61,2	62,6	61,7	61,5	62,8	66,6
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	81	81	80,3	79,8	79,9	79,9	81,3	72,5
	Felsőfokú	88,6	87,2	86	85,2	85,5	86,4	87,4	87,8
Franciaország	Felső-középfok alatti	57	57,7	57,8	58,9	59,1	58,6	58,1	58
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	75,8	76,5	76,7	76,3	75,7	75,7	75,6	75,8
	Felsőfokú	83,1	83,7	83,3	83,3	82,9	83	83	83,5
Németország	Felső-középfok alatti	50,6	51,8	50,9	50,2	48,6	51,6	53,8	54,6
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	70,4	70,5	70,3	69,7	69,5	70,6	72,5	74,4
	Felsőfokú	83,4	83,4	83,6	83	82,7	82,9	84,3	85,5
Magyarország	Felső-középfok alatti	35,8	36,6	36,7	37,4	36,9	38,1	38,2	38,5
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	72,1	71,9	71,7	71,4	70,9	70,4	70,4	70,2
	Felsőfokú	82,4	82,6	82	82,7	82,9	83	81,8	80,4
Szlovákia	Felső-középfok alatti	30,9	30,5	28,2	28,5	22	21,7	23,5	23,7
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	70,6	70,2	70,5	71,2	70,3	70,8	71,9	73,2
	Felsőfokú	85,6	86,7	86,6	87,1	83,6	84	84,9	84,1
Svédország	Felső-középfok alatti	68	68,8	68,2	67,5	67	66,1	66,9	66,6
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	81,7	81,9	81,8	81,3	80,7	81,3	81,9	83,1
	Felsőfokú	86,7	86,9	86,5	85,8	85,4	87,3	87,3	88,6
Egyesült Királyság	Felső-középfok alatti	65,3	65,5	65,3	66	65,4	65,5	65,2	64,9
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	81,1	80,9	81,1	81,5	81,2	81,6	81,3	80,9
	Felsőfokú	87,8	88,1	87,6	87,8	87,7	88	88,1	87,8
Egyesült Államok	Felső-középfok alatti	57,8	58,4	57	57,8	56,5	57,2	58	58,3
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	76,7	76,2	74	73,3	72,8	72,8	73,3	73,6
	Felsőfokú	85	84,4	83,2	82,2	82	82,5	82,7	83,3
OECD átlag	Felső-középfok alatti	57,8	58	57,5	57,5	56,7	57,2	57,8	58,4
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	75,4	75,4	75,1	74,8	74,6	75,2	75,8	76,2
	Felsőfokú	84,7	84,8	84,4	83,9	83,8	84,1	84,4	84,5
EU19 átlag	Felső-középfok alatti	54,2	54,4	54,1	54,4	53,4	53,8	54,6	55,4
	Felső-középfok és post-secondary, nem felsőfokú	74,8	74,8	74,5	74,3	74,1	74,4	75,2	75,8
	Felsőfokú	85,1	85,2	84,8	84,5	84,1	84,5	84,8	85,1

Forrás: Education at a glance OECD 2009

3.) Iskolába járók arányai korosztályok szerint (%)

	15-19								20-29							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ausztrália	82	81	83	82	82	82	83	82	28	28	33	33	33	33	33	33
Ausztria	77	77	77	77	79	80	82	79	18	19	17	18	19	19	20	22
Belgium	91	91	92	94	95	94	95	94	25	26	27	29	30	29	29	28
Kanada	81	81	80	80	79	80	81		23	24	25	25	25	26	26	
Csehország	81	87	90	90	91	90	90	90	14	15	16	17	19	20	20	22
Dánia	80	83	82	85	85	85	83	83	35	36	36	36	36	38	38	38
Finnország	85	85	85	86	87	87	88	88	38	39	40	10	41	43	43	43
Franciaország	87	86	86	87	87	86	86	86	19	20	20	20	20	20	20	20
Németország	88	90	89	89	89	89	89	88	24	24	26	27	28	28	28	29
Görögország	82	74	83	83	86	97	93	80	16	22	25	26	28	24	32	27
Magyarország	78	79	81	83	85	87	88	89	19	20	21	22	24	24	25	25
Izland	79	79	81	83	84	85	85	84	31	30	32	36	37	37	37	36
Írország	81	82	83	84	87	89	88	90	16	18	19	19	23	21	20	21
Olaszország	72	73	76	78	79	80	81	80	17	17	18	20	20	20	20	21
Korea	79	79	80	81	84	86	86	87	24	25	27	27	28	27	28	28
Luxemburg	74	75	75	75	75	72	73	74	5	6	6	6	7	6	9	6
Mexikó	42	42	44	45	47	48	49	50	9	9	10	10	11	11	11	11
Hollandia	87	86	87	85	86	86	89	89	22	23	23	25	26	26	27	28
Új-Zéland	72	72	74	74	74	74	74	75	23	25	28	30	31	30	29	30
Norvégia	86	85	85	85	86	86	86	87	28	26	26	29	29	29	30	30
Lengyelország	84	86	87	88	90	92	93	93	24	26	28	29	30	31	31	31
Portugália	71	73	71	72	73	73	73	77	22	22	22	23	23	22	21	21
Szlovákia		74	76	80	83	85	85	86		12	13	13	15	16	17	18
Spanyolország	77	78	78	78	80	81	80	80	24	23	23	22	22	22	22	22
Svédország	86	86	86	87	87	87	88	87	33	33	34	34	36	36	36	35
Svájc	83	83	83	83	83	83	84	84	19	20	20	21	21	22	22	23
Törökország	28	30	34	35	40	41	45	47	5	5	6	6	10	10	11	12
Egyesült Királyság	75	75	77	75	79	79	70	71	24	24	27	26	28	29	17	17
Egyesült Államok	73	76	75	76	76	79	78	80	20	22	23	22	23	23	23	23
OECD átlag	77	78	79	79	81	81	82	82	22	22	23	24	25	25	25	25
EU19 átlag	81	82	82	83	84	85	85	84	22	22	23	24	25	25	25	25

Forrás: Education at a glance OECD 2009

4.) Az oktatásban résztvevő és nem résztvevő fiatalok aránya korcsoportok és munka státusz szerint (%)

		2000			2005			2007		
		Oktatásban részt vesz	Oktatásban nem vesz részt		Oktatásban részt vesz	Oktatásban nem vesz részt		Oktatásban részt vesz	Oktatásban nem vesz részt	
			Total	Foglalkoztatott		Munkanélküli	Total		Foglalkoztatott	Munkanélküli
Ausztria	15-19				84,4	8,7	6,9	85,6	9,1	5,3
	20-24				30,4	57,2	12,4	32,5	56,5	11
	25-29				12	74,6	13,4	14,2	70,4	15,4
Belgium	15-19	89,9	3,6	6,5	90,1	3,7	6,2	91,9	2,9	5,2
	20-24	3,8	40,2	16	38,1	43,6	18,3	39,4	45,2	15,4
	25-29	11,8	72,5	15,7	7,4	74,9	17,7	7,2	75,5	17,2
Dánia	15-19	89,9	7,4	2,7	88,4	7,3	4,3	84,8	11,3	3,9
	20-24	54,8	38,6	6,6	54,4	37,2	8,3	48	43,8	8,2
	25-29	36,1	56,4	7,5	27	61,3	11,6	24,2	66,8	8,9
Franciaország	15-19	95,3	1,5	3,3	91	3	6	91,1	3,1	5,8
	20-24	54,2	31,7	14,1	46,8	37,4	15,8	47,1	37,8	15,1
	25-29	12,2	69,2	18,6	12,8	70	17,3	14,2	69	16,8
Németország	15-19	87,4	6,8	5,7	95,9	2,7	4,4	92,2	3,6	4,2
	20-24	34,1	49	16,9	44,2	37,1	18,7	45,7	39,1	15,2
	25-29	12,7	69,8	17,5	18,5	60,3	21,2	18,7	62,8	18,5
Magyarország	15-19	83,7	7,7	8,6	90,6	3	6,4	92,3	2,7	5
	20-24	32,3	45,7	22	46,6	34,5	18,9	49,2	33,9	16,9
	25-29	9,4	61,4	29,2	13,1	63	24	13,9	63,2	22,9
Szlovákia	15-19	67,3	6,4	26,3	90,4	3,3	6,3	90,2	4,4	5,4
	20-24	18,1	48,8	33,1	31	43,8	25,2	29,4	50,7	19,9
	25-29	1,3	66,9	31,8	6,1	64,9	29	6,8	68	25,2
Svédország	15-19	90,6	5,8	3,6	89,6	5,8	4,7	86,9	7,7	5,4
	20-24	42,1	47,2	10,7	42,5	44,1	13,4	39,6	47,3	13,1
	25-29	21,9	68,9	9,2	23,6	66,5	10	20,2	69,2	10,6
Egyesült Királyság	15-19	77	15	8	76	14,6	9,3	76,2	13	10,7
	20-24	32,4	52,2	15,4	32,1	51	16,8	29,7	52,3	18,1
	25-29	13,3	70,3	16,3	13,3	70,1	16,6	12,7	71,1	16,2
Egyesült Államok	15-19	81,3	11,7	7	85,6	8,3	6,1	85,2	8,5	6,3
	20-24	32,5	53,1	14,4	36,1	48,4	15,5	35,7	48,1	16,2
	25-29	11,4	72,8	15,8	11,9	70	18,1	12,4	70,7	16,9
OECD átlag	15-19	80,4	11,3	9,2	84,5	8,2	7,4	84,3	8,6	7,2
	20-24	35,3	47,8	17,5	40,6	43,1	16,3	41	44,1	14,9
	25-29	12,4	68,6	19	14,1	67,9	18	14	68,9	17
EU19 átlag	15-19	83,6	9	7,7	87,4	6,4	6,2	87,7	6,6	5,8
	20-24	36,5	46,4	17,1	41,9	42	16,1	42,2	43,2	14,6
	25-29	11,7	69,1	19,3	13,5	68,3	18,2	13,6	69,2	17,2

Forrás: Education at a glance OECD 2009

5.) Felnőttképzésben résztvevők aránya a 25-64 éves lakosság százalékában

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anglia	20,5	20,9	21,3	27,2	29	27,6	26,7	20	19,9
Ausztria	8,3	8,2	7,5	8,6	11,6	12,9	13,1	12,8	13,2
Belgium	6,2	6,4	6	7	8,6	8,3	7,5	7,2	6,8
Bulgaria	:	1,4	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
Ciprus	3,1	3,4	3,7	7,9	9,3	5,9	7,1	8,4	8,5
Csehország	:	:	5,6	5,1	5,8	5,6	5,6	5,7	7,8
Dánia	19,4	18,4	18	24,2	25,6	27,4	29,2	29,2	30,2
Észtország	6,5	5,4	5,4	6,7	6,4	5,9	6,5	7	9,8
Finnország	17,5	17,2	17,3	22,4	22,8	22,5	23,1	23,4	23,1
Franciaország	2,8	2,7	2,7	7,1	7,1	7,1	7,7	7,5	7,3
Görögország	1	1,2	1,1	2,6	1,8	1,9	1,9	2,1	2,9
Hollandia	15,5	15,9	15,8	16,4	16,4	15,9	15,6	16,6	17
Horvátország	:	:	1,9	1,8	1,9	2,1	2,9	2,4	2,2
Írország	:	:	5,5	5,9	6,1	7,4	7,3	7,6	7,1
Izland	23,5	23,5	24	29,5	24,2	25,7	27,9	27	25,1
Latvia	:	:	7,3	7,8	8,4	7,9	6,9	7,1	6,8
Lengyelország	:	4,3	4,2	4,4	5	4,9	4,7	5,1	4,7
Litvánia	2,8	3,5	3	3,8	5,9	6	4,9	5,3	4,9
Luxemburg	4,8	5,3	7,7	6,5	9,8	8,5	8,2	7	8,5
Magyarország	2,9	2,7	2,9	4,5	4	3,9	3,8	3,6	3,1
Málta	4,5	4,6	4,4	4,2	4,3	5,3	5,4	6	6,2
Németország	5,2	5,2	5,8	6	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9
Norvégia	13,3	14,2	13,3	17,1	17,4	17,8	18,7	18	19,3
Olaszország	4,8	4,5	4,4	4,5	6,3	5,8	6,1	6,2	6,3
Portugália	3,4	3,3	2,9	3,2	4,3	4,1	4,2	4,4	5,3
Románia	0,9	1	1	1,1	1,4	1,6	1,3	1,3	1,5
Spanyolország	4,1	4,4	4,4	4,7	4,7	10,5	10,4	10,4	10,4
Svájc	34,7	37,3	35,8	24,7	28,6	27	22,5	26,8	27,9
Svédország	21,6	17,5	18,4	31,8	32,1	33,4	32	32,4	:
Szlovákia	:	:	8,5	3,7	4,3	4,6	4,1	3,9	3,3
Szlovénia	:	7,3	8,4	13,3	16,2	15,3	15	14,8	13,9
Törökország	1	1	1	1,2	1,1	1,9	1,8	1,5	1,8
EU (15 countries)	8	8	8,1	9,8	10,7	11,3	11,2	10,9	10,9
EU (25 countries)	7,5	7,5	7,6	9	9,8	10,3	10,2	10	10
EU (27 countries)	7,1	7,1	7,2	8,5	9,3	9,8	9,7	9,5	9,5
Euro area (15 countries)	5,2	5,2	5,3	6,5	7,4	8,2	8,3	8,4	8,4
Euro area (16 countries)	5,3	5,3	5,4	6,5	7,3	8,1	8,2	8,3	8,4

Forrás: EUROSTAT

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Lifelong_learning_statistics

6.) Egyéni vállalkozók a foglalkoztatottak arányában (%)

	2005	2006	2007	2008
Ausztria	19,9	19,2	14,3	13,7
Belgium	16,2	16,1	14,8	14,2
Dánia	6,3	6,3	9,1	8,9
Egyesült Királyság	12,7	13,0	13,4	13,3
Finnország	11,5	11,9	12,6	12,8
Franciaország	8,9	8,9	10,8	10,5
Görögország	40,8	40,7	35,7	35,4
Hollandia	13,7	13,9	13,1	13,2
Írország	17,0	16,1	17,2	17,4
Luxemburg	6,6	6,2	7,2	6,5
Németország	11,2	11,2	11,9	11,6
Olaszország	24,5	24,3	26,1	25,5
Portugália	24,1	24,1	24,5	24,0
Spanyolország	14,4	14,5	17,6	17,6
Svédország	4,8	4,7	10,6	10,4
EU 15	14,7	14,6	15,7	15,4
Magyarország	13,8	12,7	12,4	12,2
Bulgária	–	–	12,4	12,4
Ciprus	23,6	22,1	20,3	20,0
Cseh Köztársaság	18,0	18,0	16,2	16,1
Észtország	8,1	8,1	8,9	7,7
Lengyelország	28,8	25,7	23,5	22,9
Lettország	11,6	11,7	10,8	10,1
Litvánia	16,9	15,8	13,7	11,5
Málta	11,7	11,8	14,0	13,3
Románia	–	–	33,7	32,6
Szlovákia	13,0	13,0	12,9	13,8
Szlovénia	17,1	16,7	15,9	14,1
EU 27				16,5
EU 25	15,6	15,4	16,8	15,8

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006-2009

7.) Részmunkaidősök a foglalkoztatottak arányában (%)

	2005	2006	2007	2008
Ausztria	21,1	21,8	22,6	23,3
Belgium	22,0	22,2	22,1	22,6
Dánia	22,1	23,6	24,1	24,6
Egyesült Királyság	25,4	25,5	25,2	25,3
Finnország	13,7	14,0	14,1	13,3
Franciaország	17,2	17,2	17,2	16,9
Görögország	5,0	5,7	5,6	5,6
Hollandia	46,1	46,2	46,8	47,3
Írország	–	–	–	18,6
Luxemburg	17,4	17,1	17,8	18,0
Németország	24,0	25,8	26,0	25,9
Olaszország	12,8	13,3	13,6	14,3
Portugália	11,2	11,3	12,1	11,9
Spanyolország	12,4	12,0	11,8	12,0
Svédország	24,7	25,1	25,0	26,6
EU 15	20,2	20,8	20,9	21,0
Magyarország	4,1	4,0	4,1	4,6
Bulgária	–	–	1,7	2,3
Ciprus	8,9	7,7	7,3	7,8
Cseh Köztársaság	4,9	5,0	5,0	4,9
Észtország	7,8	7,8	8,2	7,2
Lengyelország	10,8	9,8	9,2	8,5
Lettország	8,3	6,5	6,4	6,3
Litvánia	7,1	9,9	8,6	6,7
Málta	9,6	10,1	10,9	11,5
Románia	–	–	9,7	9,9
Szlovákia	2,5	2,8	2,6	2,7
Szlovénia	9,0	9,2	9,3	9,0
EU 27				18,2
EU 25	18,4	18,8	18,2	18,9

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006-2009

8.) Határozott idejű szerződéses dolgozók a foglalkoztatottak arányában (%)

	Határozott idejű szerződés			
	2005	2006	2007	2008
Ausztria	9,1	9,0	8,9	9,0
Belgium	8,9	8,7	8,6	8,3
Dánia	9,8	8,9	8,7	8,4
Egyesült Királyság	5,7	5,8	5,9	5,4
Finnország	16,5	16,4	15,9	15,0
Franciaország	13,3	13,5	14,4	14,2
Görögország	11,8	10,7	10,9	11,5
Hollandia	15,5	16,6	18,1	18,2
Írország	3,7	3,4	7,3	8,5
Luxemburg	5,3	6,1	6,8	6,2
Németország	14,2	14,5	14,6	14,7
Olaszország	12,3	13,1	13,2	13,3
Portugália	19,5	20,6	22,4	22,8
Spanyolország	33,3	34,0	31,7	29,3
Svédország	16,0	17,3	17,5	16,1
EU 15	14,3	14,7	14,8	14,4
Magyarország	7,0	6,7	7,3	7,9
Bulgária	–	–	5,2	5,0
Ciprus	14,0	13,1	13,2	13,9
Cseh Köztársaság	8,6	8,7	8,6	8,0
Észtország	2,7	2,7	2,1	2,4
Lengyelország	25,7	27,3	28,2	27,0
Lettország	8,4	7,1	4,2	3,3
Litvánia	5,5	4,5	3,5	2,4
Málta	4,5	3,8	5,1	4,3
Románia	–	–	1,6	1,3
Szlovákia	5,0	5,1	5,1	4,7
Szlovénia	17,4	17,3	18,5	17,4
EU 27				14,0
EU 25	14,5	14,9	14,5	14,7

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006-2009

9.) Mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya

	2005	2006	2007	2008
Ausztria	–	11,4	5,7	5,6
Belgium	1,9	2,0	1,9	1,8
Dánia	3,1	3,0	3,0	2,8
Egyesült Királyság	0,9	–	4,5	1,4
Finnország	4,9	4,9	3,4	4,5
Franciaország	3,6	3,4	3,4	3,0
Görögország	14,4	14,4	11,5	11,4
Hollandia	3,3	3,1	3,1	2,6
Írország	5,9	5,8	5,6	5,7
Luxemburg	1,3	1,3	1,8	1,8
Németország	2,2	2,2	2,2	2,2
Olaszország	4,0	–	4,0	3,8
Portugália	–	5,0	11,6	11,5
Spanyolország	5,6	2,1	4,5	4,3
Svédország	2,3	3,7	2,3	–
EU 15	3,7	4,8	3,5	–
Magyarország	4,9	4,8	4,6	4,5
Bulgária	–	–	7,5	–
Ciprus	–	4,9	4,4	4,3
Cseh Köztársaság	3,8	3,7	3,6	3,3
Észtország	5,3	4,9	4,7	3,9
Lengyelország	–	19,2	14,7	–
Lettország	11,2	11,5	9,9	7,9
Litvánia	14,0	12,4	10,4	7,9
Málta	–	–	1,8	2,0
Románia	–	–	29,5	28,8
Szlovákia	3,7	3,6	4,2	4,0
Szlovénia	10,2	9,7	9,9	–
EU 27			5,6	–
EU 25	4,9	5,0		

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006-2009

10.) Iparban, építőiparban foglalkoztatottak aránya

	2005	2006	2007	2008
Ausztria	–	22,9	27,3	26,0
Belgium	20,5	20,6	24,4	24,7
Dánia	21,2	20,9	23,2	22,6
Egyesült Királyság	17,9	–	22,2	21,4
Finnország	25,8	25,8	25,7	25,4
Franciaország	20,5	20,4	23,3	23,1
Görögország	22,9	22,9	22,5	21,8
Hollandia	17,3	17,0	20,0	18,0
Írország	27,6	27,6	27,2	25,7
Luxemburg	20,9	20,8	16,9	15,2
Németország	25,9	25,5	29,8	29,7
Olaszország	28,6	28,4	30,2	29,7
Portugália	–	–	30,5	29,3
Spanyolország	30,1	29,6	29,3	27,8
Svédország	22,3	22,3	21,6	–
EU 15	23,8	23,7	26,3	–
Magyarország	32,4	32,3	32,7	32,1
Bulgária	–	–	35,5	–
Ciprus	–	20,3	22,5	22,5
Cseh Köztársaság	38,3	37,6	40,2	40,5
Észtország	33,7	33,1	35,2	35,5
Lengyelország	–	26,9	30,7	–
Lettország	26,5	27,0	28,5	28,6
Litvánia	29,0	29,5	30,7	30,5
Málta	–	–	26,2	25,5
Románia	–	–	31,4	31,4
Szlovákia	33,7	33,8	39,4	39,5
Szlovénia	35,2	35,1	35,2	–
EU 27			27,7	–
EU 25	24,7	24,7		

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006-2009

11.) Szolgáltatási szektorban foglalkoztatottak aránya

	2005	2006	2007	2008
Ausztria	–	65,7	67,0	68,4
Belgium	77,6	77,4	73,7	73,5
Dánia	75,7	76,1	73,8	74,6
Egyesült Királyság	81,3	–	76,4	77,2
Finnország	69,4	69,3	69,7	70,0
Franciaország	75,9	76,2	73,3	73,9
Görögország	62,7	62,7	66,0	66,8
Hollandia	79,5	79,8	76,8	79,4
Írország	66,6	66,6	67,2	68,7
Luxemburg	77,9	77,9	81,1	83,0
Németország	71,9	72,4	67,9	68,1
Olaszország	67,4	67,5	65,9	66,5
Portugália	–	–	57,8	59,3
Spanyolország	64,3	65,4	66,2	67,9
Svédország	75,4	75,7	76,1	–
EU 15	72,5	72,6	70,2	–
Magyarország	62,7	63,0	62,7	63,4
Bulgária	–	–	57,0	–
Ciprus	–	74,8	73,1	73,2
Cseh Köztársaság	57,9	58,7	56,2	56,1
Észtország	61,0	62,0	60,0	60,4
Lengyelország	–	53,9	54,5	–
Lettország	62,3	61,5	61,6	63,5
Litvánia	57,0	58,1	58,9	61,6
Málta	–	–	72,0	72,6
Románia	–	–	39,1	39,8
Szlovákia	62,6	62,7	56,4	56,5
Szlovénia	54,5	55,3	54,9	–
EU 27			66,7	–
EU 25	70,4	70,3		

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006-2009

2.2 Magyarországi sajátosságok

A rendszerváltás után Magyarországon a foglalkoztatottság jelentősen csökkent, a foglalkoztatottak száma 5,1 milliőról 3,9 millióra csökkent. Ezt a létszámot némiképpen sikerült növelni néhány tízezer fővel 2008-ig, 2008 őszétől azonban 2010 májusára 3,756 millióra csökkent a foglalkoztatottak száma a 15-74 éves lakosság körében. A probléma alapvetően az alacsony foglalkoztatottság, és emellett kevésbé a magas munkanélküliség, inkább a magas inaktivitás. 2008-ban az aktivitási ráta ((foglalkoztatott+ aktív munkanélküli)/munkaképes korú népesség) 61,5 % volt, Európában csak Málta volt mögöttünk e tekintetben. Az inaktivitás 38,5 % volt. Ugyanekkor a foglalkoztatási ráta (foglalkoztatottak/ munkaképes korú népesség) 56,7 % volt, ugyancsak egyedül Málta áll mögöttünk.

2010 március-május időszakban a 15-64 éves korosztály 62,2 %-a jelent meg a munkaerőpiacon (foglalkoztatott +aktív munkanélküli). A munkanélküliség 11,4 %-os volt, 483 ezer fő, a foglalkoztatási ráta erre a korosztályra 55 %⁴.

A foglalkoztatási helyzet szempontjából fontos a munkaerőforrás teljes elemzése.

A munkaerő forrásba viszont a munkanélküliek és az inaktívak is beletartoznak. A pótlási szükséglet számításához figyelembe kell venni a foglalkoztatottak létszámát, az adott évben nyugdíjba vonulók létszámát, a munkanélküliek, az inaktívak közötti mozgást, valamint a nemzetközi munkaerővándorlást is, sőt mindezt legalább foglalkozási csoportonként. Mindezek alapján nem könnyű a szakképző iskolai beiskolázási szükségletet meghatározni, különösen nem több évre előre. Nehéz megjósolni, hogy pl. az inaktívak közül – intézkedések, szabályozások hatására – milyen szakképzettségű munkaerő válik aktívvá, vagy fordítva.

Az előrejelzések körébe az ágazati tendenciák is beletartoznak. Szektorok szerint a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma és aránya folyamatosan csökken, 2008-ban 174,1 ezer fő (4,49%) volt. Az iparban, építőiparban foglalkoztatottak száma ingadozik, 2009 novemberében 1 246,7 ezer fő (32,14%) volt, a szolgáltatásban foglalkoztatottak száma 2 458,6 ezer fő (63,37 %) volt, közelítve az európai tendenciákhoz.

⁴ KSH Gyorstájékoztató Foglalkoztatottság és munkanélküliség 2010. június 29.

Mindezek a jellemzők regionálisan is némileg eltérnek, erről a régiókat elemző fejezetekben lesz szó.

Az FSZH és az MKIK-GVI munkaerőpiaci igény felméréséből kitűnik, hogy a tendenciák milyen %-ban érvényesülnek az egyes ágazatokban. E szerint 2010-re a mezőgazdasági vállalkozások körében növekszik a csökkenő foglalkoztatást jelzők aránya. Az iparban bár csökkenő tendenciában, de még mindig jelentősen magasabb a növekvő foglalkoztatást jelzők aránya.

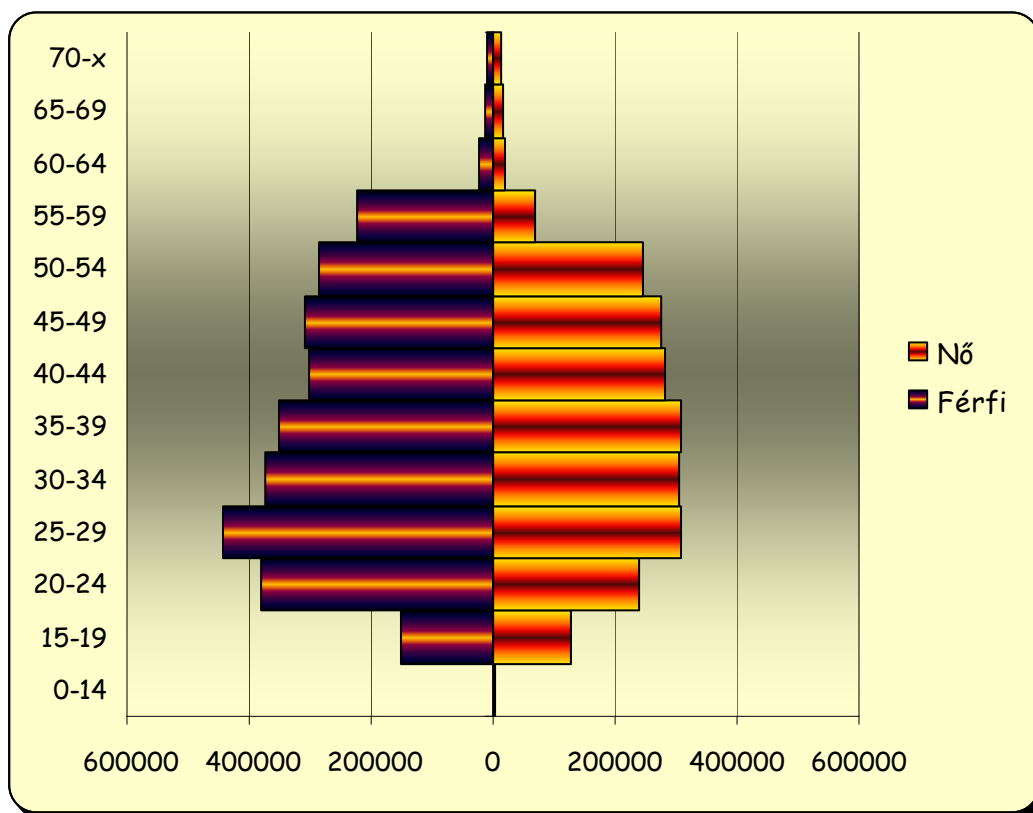
Az építőiparban 2007-2009 között a növekvő foglalkoztatást jelző vállalatok aránya volt a magasabb, 2010-re az arány megfordult, a csökkenő tendenciát jelzők aránya némiképp magasabb, mint a növekvő foglalkoztatást prognosztizálóké.

A szolgáltatási szektoron belül minden ágazatban a növekvő tendencia jellemző, kivétel ez alól a szállítás, raktározás ágazat, ahol a csökkenő tendenciát jelzők aránya a magasabb.

Az alábbi ábrákon⁵ (1-4. ábra) jól látszik, hogy a foglalkoztatottak aránya nemek és korcsoportok szerint hogyan változott 1980 óta. A felnőttképzés fontosságát hangsúlyozzák a látható tendenciák. A változásokban szerepet játszanak a demográfiai hullámok is. A fiatalok munkaerőpiacra való belépésének kitolódását jelzi, hogy míg 1980-ban a 20-24 évesek közül közel 600 ezer fő volt foglalkoztatott, 2009-ben ugyanez a korosztály kb. 200 ezer fővel jelenik meg foglalkoztatottként. A nyugdíjkorhatár emelésének és a demográfiai hullámoknak köszönhetően 2009-ben az egyes korosztályok közül a 30-34 éves férfiak és az 50-54 éves nők vannak legnagyobb számban a foglalkoztatottak között.

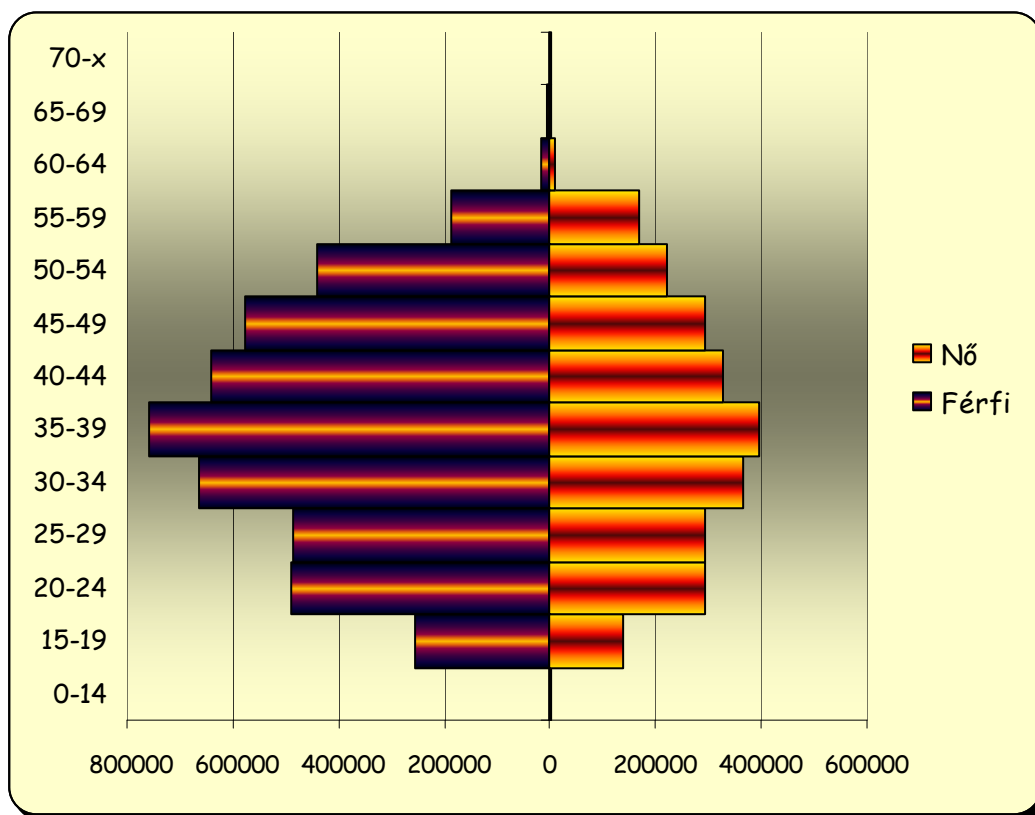
⁵ Szép Zsófia: A szak- és felnőttképzés területi tervezésének modelljei (modellek a nemzetközi és a hazai gyakorlat alapján) Studyline Kft. 2010.

1. ábra A foglalkoztatottak száma korcsoportok és nemek szerint (fő),
1980



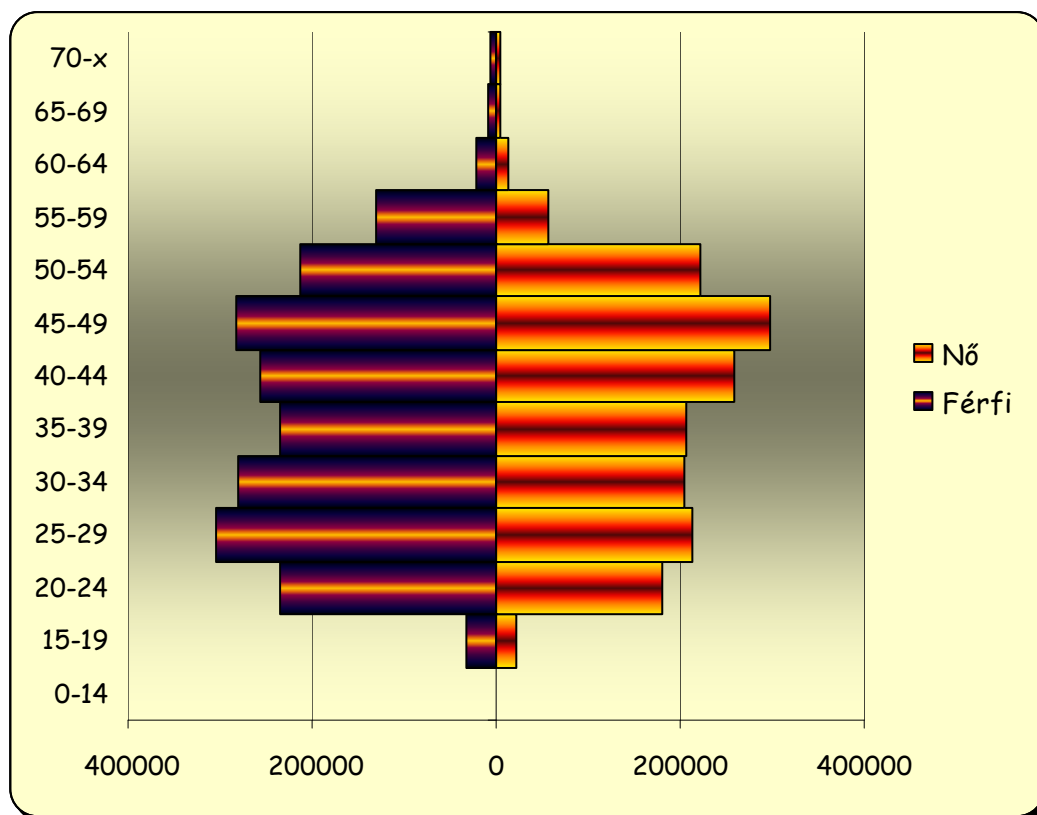
Forrás: KSH, Népszámlálás

2. ábra A foglalkoztatottak száma korcsoportok és nemek szerint (fő), 1990



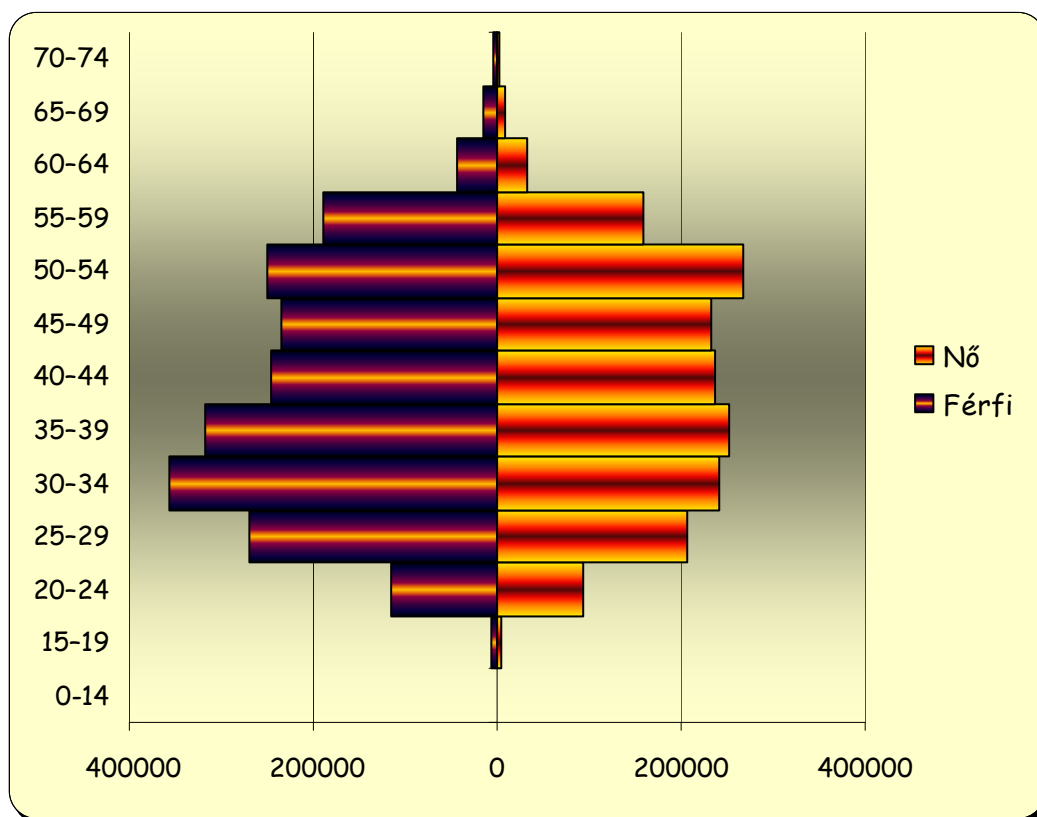
Forrás: KSH, Népszámlálás

**3. ábra A foglalkoztatottak száma korcsoportok és nemek szerint (fő),
2001**



Forrás: KSH, Népszámlálás

4. ábra A foglalkoztatottak száma korcsoportok és nemek szerint (fő), 2009



Forrás: KSH, STADAT táblák

Az egyes szektorokban foglalkoztatottak arányainak átalakulása szorosan összefügg a korszerű technológiák alkalmazásával. A mezőgazdaságban például a fejlett országokban a létszámcsökkenés csak a legkorszerűbb technológiák révén valósulhatott meg. Így a felszabadult munkaerő a szolgáltatási szektorba csoportosult át.

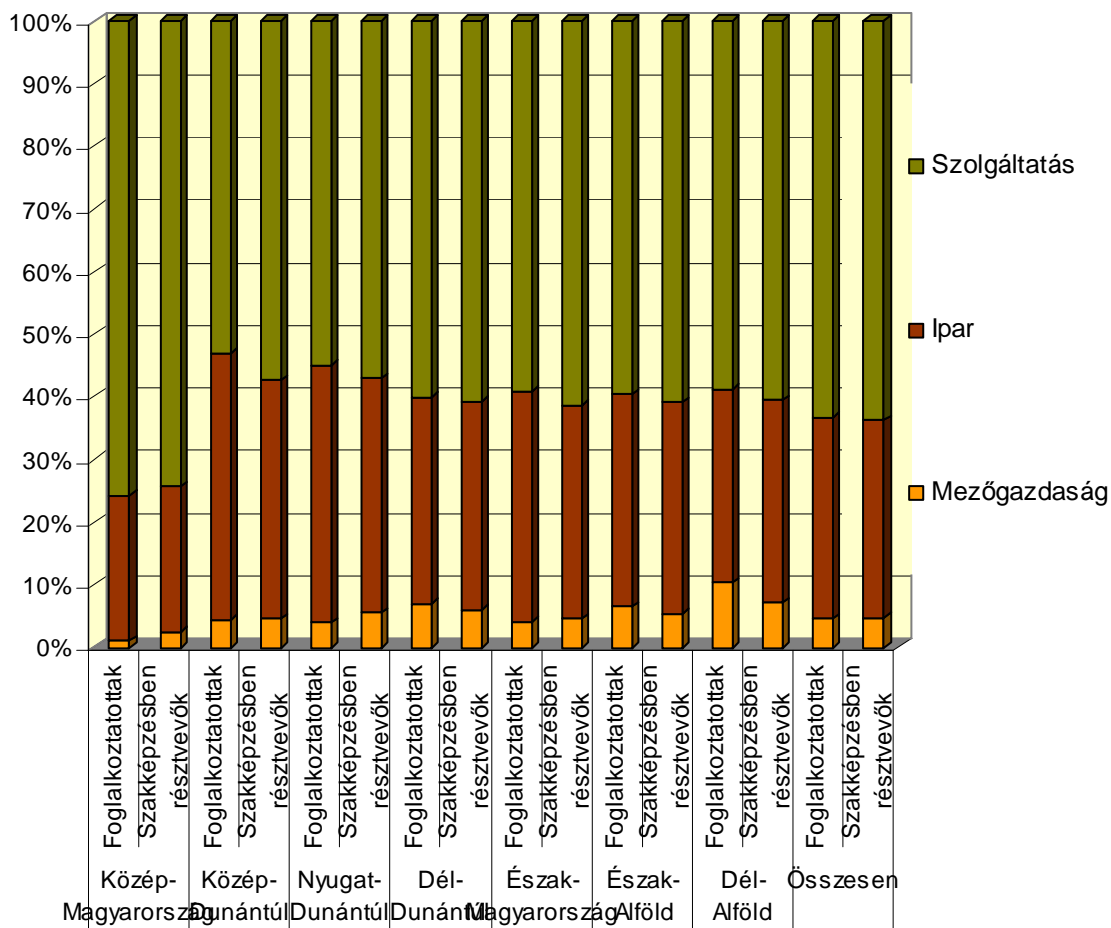
A tanulmány a finanszírozás témakörét nem érinti, de éppen a képzés hasznosulása érdekében igen fontos egy példát említeni.

A nemzetközi szakirodalomban a hatékonyabb szakképzés elérése érdekében fontos szerepet kap a finanszírozási rendszerek ösztönző hatása. Itt figyelembe kell venni a támogatási rendszereket, azt, hogy az újraelosztás céljait és lehetőségeit tekintve milyen elveknek kell érvényesülni. Minden országban a szakképzés szempontjából is működik újraelosztási rendszer, vagy a központi költségvetésre, vagy valamilyen alapokra építve. Az újraelosztási rendszerek lényege, hogy az elosztás más struktúrát követ, mint a forrás arányai. Ha minden forrás ugyanoda kerül vissza, nincs értelme újraelosztásról beszélni. Éppen az újraelosztás teremti meg a szakmapolitika érvényesítési lehetőségeit.

Magyarországon a felnőttképzés támogatási rendszerének forrása főképp a szakképzési hozzájárulás rendszere, az MPA foglalkoztatási alaprésze és az EU források. Ezek a rendszerek külön működnek, sok esetben párhuzamosan. Tekintettel arra, hogy a támogatási rendszer a legfontosabb szakmapolitikai érvényesítő eszköz, érdemes lenne a támogatási rendszer átláthatóságának biztosítása és összekapcsolása az eredményesség, hatékonyság mérésével, illetve a monitoringgal.

További strukturális elemzésre nyújt lehetőséget a foglalkoztatottak ágazati struktúrája és a képzési struktúra. Bár az ágazati összehasonlítás nem egészen releváns, mert valójában minden ágazatban mindenféle foglalkozás-típus előfordul, (meglehetősen eltérő arányban) mégis meglepő, hogy a szakképzésben résztvevők és a foglalkoztatottak arányai - a fő szektorok szerint - milyen nagy mértékben egyeznek az egyes régiókban, és országosan összesen is. (5. ábra)

5. ábra Foglalkoztatottak és a szakképzésben résztvevők régióinként



12.) A foglalkoztatottak létszáma (ezer fő)

Területi egység	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Budapest	746	738	741	749	763	762	750	753	748	742
Pest	427	439	449	457	463	477	491	497	499	497
Közép-Magyarország	1173	1178	1190	1206	1226	1239	1241	1249	1247	1239
Fejér	168	173	174	184	174	174	181	178	175	167
Komárom-Esztergom	125	124	129	136	133	134	134	136	138	129
Veszprém	153	154	154	157	149	152	151	153	147	140
Közép-Dunántúl	446	451	457	476	455	460	466	467	459	435
Győr-Moson-Sopron	184	184	190	185	182	186	187	193	191	189
Vas	120	117	119	120	115	112	113	114	110	103
Zala	127	129	127	122	127	128	128	127	124	117
Nyugat-Dunántúl	431	430	436	426	425	426	428	434	425	409
Baranya	146	145	144	139	134	145	147	139	136	143
Somogy	121	117	116	125	119	116	113	110	113	110
Tolna	92	92	89	93	97	93	92	87	87	85
Dél-Dunántúl	358	353	349	358	351	354	351	335	336	338
Dunántúl	1236	1235	1242	1260	1231	1239	1246	1236	1220	1181
Borsod-Abaúj-Zemplén	233	234	236	238	241	232	236	235	226	221
Heves	119	118	116	119	116	114	112	114	114	109
Nógrád	78	77	78	81	74	73	75	76	71	67
Észak-Magyarország	430	429	430	437	431	419	423	424	410	397
Hajdú-Bihar	189	192	191	196	197	191	196	190	188	178
Jász-Nagykun-Szolnok	147	145	143	152	145	142	147	149	149	139
Szabolcs-Szatmár-Bereg	173	178	178	186	182	184	186	183	176	172
Észak-Alföld	509	516	512	534	524	517	530	522	513	489
Bács-Kiskun	207	205	204	203	204	199	196	197	198	190
Békés	136	136	133	132	130	130	131	135	130	125
Csongrád	166	170	159	151	154	159	164	164	161	161
Dél-Alföld	509	511	497	485	489	488	491	495	490	476
Alföld és Észak	1447	1456	1439	1457	1443	1424	1443	1441	1413	1361
Ország összesen	3856	3868	3871	3922	3900	3902	3930	3926	3879	3782

Forrás:KSH Stadat táblák

2.3 A munkaerő pótlási szükséglet

A pótlási szükséglet számítás arra mutat rá, hogy a kereslet szempontjából mennyiségi, strukturális és minőségi szempontokat is figyelembe kell venni a kínálat elemzése, tervezése oldaláról.

A munkaerő pótlási szükséglete szempontjából több tényezőt kell figyelembe venni.

A munkaerő-kereslet szempontjából elsődleges a demográfiai csere, illetve szűkebben a munkaerőpiacról, vagy a foglalkoztatottak közül kikerülők, és a bekerülők csoportjai.

A kikerülők csoportjai:

- nyugdíjba vonulók (kivéve a nyugdíj mellett továbbra is munkát vállalókat)
- betegség miatt tartósan távollévők
- halálozás miatt munkaerőpiacról kikerülők
- GYES, GYED miatt tartósan kikerülők
- a foglalkoztatottak közül inaktívvá válók, álláskeresővé válók
- kivándorlók, külföldön tartósan munkát vállalók

Ebből számítható a pótlási szükséglet változatlan gazdasági, foglalkoztatási feltételek mellett, illetve a szükséglet növekszik növekvő gazdaság mellett, csökken gazdasági válság, restriktio esetén.

A munkaerőkínálat a munkaképes korú népesség, valamint akik még ezen kívül megjelennek a munkaerőpiacon (pl. nyugdíjasok).

A pótlási szükséglet forrásai:

- az iskolarendszertől kikerülők (kivéve azokat, akik már munkavállalók)
- a tartósan távollévők közül a visszatérők
- az inaktívak, álláskeresők közül a foglalkoztatásba kerülők
- bevándorlók, Magyarországon tartósan munkát vállalók

Nem lehet figyelmen kívül hagyni a minőségi cserét, amelynek fontos tényezője az, hogy az iskolarendszertől kikerülők iskolai végzettsége, szakképzettsége, tudásuk korszerűsége általában magasabb a munkaerőpiacról kikerülőkénél, valamint a

felnőttképzés, ami az álláskeresők, az inaktívok, vagy akár a foglalkoztatottak képzettségét, tudásuk szintjét, minőségét, kompetenciáikat jelentősen növeli.

A pótlási szükséglet számításokat célszerű minél kisebb területi szinten, illetve akár szakmánként is számítani, amennyiben a szükséges adatok rendelkezésre állnak.

Bizonytalanná teszi a számítást, hogy csak becsülni lehet azt, hogy az iskolarendszerekből kikerülők hány százaléka helyezkedik el a szakmájában, vagy milyen százalékban tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiaci képzésben résztvevők, egy-egy intézkedés hatására milyen mértékben vállalnak munkát az addig inaktív állományba tartozók stb.

3. Keresleti előrejelzések, felmérések

A munkaerőpiaci keresleti előrejelzések módszerei nemzetközi szinten a gyakorlatban kidolgozottak, hazai szinten gyerekcipőben járnak.

A kutatás a legfontosabb létező, illetve létrehozandó módszereket mutatja be.

3.1 Bejelentett üres álláshelyek

A bejelentett üres álláshelyek (13-28. táblázat) ugyan csak a kereslet viszonylag kis százalékát teszik ki, vizsgálatuk fontos. A bejelentett üres álláshelyek aránya a foglalkoztatottakhoz viszonyítva 0,55 %, országosan erőteljesen csökken, 2005-ben 41615 fő, 2009-ben 20 740 fő volt. A csökkenés a gazdasági válságot, a gazdasági helyzet romlását tükrözi az elmúlt 2-3 évben. A magyarországi munkaerőpiaci helyzetben a munkaerő-utánpótlás többségében viszonylag nem nehéz feladat, hiszen sok a munkanélküli és az inaktív. A pótlási szükséglet évente hozzávetőlegesen megközelíti a 100 ezer főt.

A gazdasági válságot jól tükrözi a bejelentett üres álláshelyek számának, valamint az álláskeresőkhöz viszonyított arányának csökkenése, az álláskeresők számának növekedése..

Az üres álláshelyek aránya az álláskeresőkhöz viszonyítva mindössze 3,7 % országosan. Regionálisan ez az arány a legmagasabb Nyugat-Dunántúlon (6,8 %) és Közép-Magyarországon (5,3 %). A legalacsonyabb Dél-Dunántúl (2,4 %) és Észak-Alföld (2,7 %) régiókban.

13.) Az álláskeresők átlagos száma Országos

	2005	2006	2007	2008	2009
Országos - Összesen	409929	393465	426915	442333	561768

Forrás: FSZH

14.) Üres álláshelyek átlagos száma Országos

	2005	2006	2007	2008	2009
Országos - Összesen	41615	41677	29933	25386	20740
Üres álláshely/ álláskeresők %	10,1	10,6	7,0	5,7	3,7

Forrás: FSZH

15.) Álláskeresők átlagos száma Közép-Magyarország

	2005	2006	2007	2008	2009
Közép-Magyarország – <i>Central Hungary</i>	43949	40402	46444	47658	71387
Budapest	23360	20726	24199	24510	36579
Pest	20589	19676	22245	23149	34808

Forrás: FSZH

16.) Üres álláshelyek átlagos száma Közép-Magyarország

	2005	2006	2007	2008	2009
Közép-Magyarország – <i>Central Hungary</i>	16114	14439	8916	5900	3796
Budapest	8765	7706	4445	3043	2241
Pest	7350	6733	4471	2857	1555
Üres álláshely/ álláskeresők %	36,7	35,7	19,2	12,4	5,3

Forrás: FSZH

17.) Álláskeresők átlagos száma Közép-Dunántúl

	2005	2006	2007	2008	2009
Közép-Dunántúl – <i>Central Transdanubia</i>	37409	35054	35214	36659	57801
Fejér	14459	13899	13952	14690	21910
Komárom-E.	9841	8490	7890	8064	14864
Veszprém	13109	12664	13372	13906	21026

Forrás: FSZH

18.) Üres álláshelyek átlagos száma Közép-Dunántúl

	2005	2006	2007	2008	2009
Közép-Dunántúl – <i>Central Transdanubia</i>	4108	4701	3700	3813	1865
Fejér	1610	2433	1816	1237	557
Komárom-E.	1722	1726	1406	2056	880
Veszprém	777	542	478	521	427
Üres álláshely/ álláskeresők %	11,0	13,4	10,5	10,4	3,2

Forrás: FSZH

19.) Álláskeresők átlagos száma Nyugat-Dunántúl

	2005	2006	2007	2008	2009
Nyugat-Dunántúl – <i>Western Transdanubia</i>	31827	29291	29373	29215	44680
Győr-M.-Sopron	10414	9132	8251	8296	14286
Vas	8753	7492	7761	7488	12043
Zala	12659	12667	13362	13431	18351

Forrás: FSZH

20.) Üres álláshelyek átlagos száma Nyugat-Dunántúl

	2005	2006	2007	2008	2009
Nyugat-Dunántúl – <i>Western Transdanubia</i>	3830	4665	3796	3790	3045
Győr-M.-Sopron	1611	2149	1700	1383	1027
Vas	1171	1080	923	899	546
Zala	1047	1436	1172	1508	1473
Üres álláshely/ álláskeresők %	12,0	15,9	12,9	13,0	6,8

Forrás: FSZH

21.) Álláskeresők átlagos száma Dél-Dunántúl

	2005	2006	2007	2008	2009
Dél-Dunántúl – <i>Southern Transdanubia</i>	54098	53674	56612	57886	69738
Baranya	21094	21134	22100	22626	28335
Somogy	20282	20666	22281	22699	26225
Tolna	12722	11875	12231	12562	15178

Forrás: FSZH

22.) Üres álláshelyek átlagos száma Dél-Dunántúl

	2005	2006	2007	2008	2009
Dél-Dunántúl – Southern Transdanubia	3129	3200	2007	1678	1688
Baranya	1084	1377	893	697	646
Somogy	955	790	611	608	629
Tolna	1091	1034	503	373	413
Üres álláshely/ álláskeresők %	5,8	6,0	3,5	2,9	2,4

Forrás: FSZH

23.) Álláskeresők átlagos száma Észak-Magyarország

	2005	2006	2007	2008	2009
Észak-Magyarország – Northern Hungary	86269	82791	89799	93006	107960
Borsod-A.-Z.	56442	53532	58272	60060	68034
Heves	15014	14915	15859	16606	20939
Nógrád	14814	14345	15669	16340	18988

Forrás: FSZH

24.) Üres álláshelyek átlagos száma Észak-Magyarország

	2005	2006	2007	2008	2009
Észak-Magyarország – Northern Hungary	4593	4458	3611	3097	4236
Borsod-A.-Z.	2974	2632	2231	1942	2944
Heves	887	924	658	662	682
Nógrád	733	901	721	493	610
Üres álláshely/ álláskeresők %	5,3	5,4	4,0	3,3	3,9

Forrás: FSZH

25.) Álláskeresők átlagos száma Észak-Alföld

	2005	2006	2007	2008	2009
Észak-Alföld – Northern Great Plain	94176	92412	104393	110594	127724
Hajdú-Bihar	32275	31364	36076	37830	43837
Jász-Nk.-Szolnok	20170	18654	19990	21043	26411
Szabolcs-Sz.-B.	41731	42393	48327	51722	57476

Forrás: FSZH

26.) Üres álláshelyek átlagos száma Észak-Alföld

	2005	2006	2007	2008	2009
Észak-Alföld – <i>Northern Great Plain</i>	3749	3509	2781	2807	3472
Hajdú-Bihar	903	1025	872	855	927
Jász-Nk.-Szolnok	1542	1256	967	1084	1087
Szabolcs-Sz.-B.	1305	1227	942	868	1459
Üres álláshely/ álláskeresők %	4,0	3,8	2,7	2,5	2,7

Forrás: FSZH

27.) Álláskeresők átlagos száma Dél-Alföld

	2005	2006	2007	2008	2009
Dél-Alföld – <i>Southern Great Plain</i>	62202	59842	65080	67313	82478
Bács-Kiskun	23924	23344	25426	26749	33771
Békés	19921	20655	22964	23393	27425
Csongrád	18357	15843	16690	17171	21283

Forrás: FSZH

28.) Üres álláshelyek átlagos száma Dél-Alföld

	2005	2006	2007	2008	2009
Dél-Alföld – <i>Southern Great Plain</i>	6091	6705	5123	4302	2638
Bács-Kiskun	1979	2404	1893	1792	954
Békés	1669	1625	1452	1415	949
Csongrád	2443	2676	1777	1094	735
Üres álláshely/ álláskeresők %	9,8	11,2	7,9	6,4	3,2

Forrás: FSZH

3.2 MKIK felmérés⁶

A szakképzés irányítási rendszerének lényegi átalakítására a rendszerváltás óta Magyarországon 2008-ban került sor először. A piaci rendszerű működést felváltja a regionális koordináció, a társulási és hálózati rendszer kialakulása, ami egyben csatornákat nyit az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzés koordinációjára, valamint bizonyos adminisztratív irányítási elemeket is tartalmaz.

Az iskolarendszerű szakképzésben a piaci rendszerű működés jellemzője, hogy az egyes képző helyek egymás versenytársai, küzdenek a minél nagyobb tanulólétszámmért, a forrásokért. A piac ebben az esetben azonban nem az iskolai kínálat és a munkaerő-kereslet harmonizálásán alapul, sokkal inkább az iskolák kínálata áll szemben a beiskolázandók keresletével. Másképpen fogalmazva kínálati piacról beszélhetünk. Ez nem igazi piac. Egyrészt nem az egészséges piaci szelekciót szolgálja, másrészt mivel állami szféráról van szó, ez nem is kívánatos. Az iskolarendszerű képzésnél (is) olyan társadalmi célok is szerepet játszanak, mint pl. az esélyegyenlőség,

A közoktatásról szóló törvény 2007. szeptember 1-én, valamint a szakképzési és a szakképzési hozzájárulásról szóló törvények 2008. január 1-től hatályba lépő módosításai, a keresletvezérelt szakképzés rendszerének kialakulása érdekében, a szakképzés fejlesztés regionális koordinációjában jelentős szakmai hatáskörökkel ruházta fel a regionális fejlesztési és képzési bizottságokat (továbbiakban: RFKB).

Az RFKB személyi összetételének, vezetési szerkezetének átalakításával az Országos Érdekegyeztető Tanácsban résztvevő gazdasági érdekképviseletek mindegyike tagi, a területi kereskedelmi és iparkamarák az Agrárkamarával együttműködve társelnöki delegálási jogot kaptak, ezzel a felelős részvételi lehetőség a szakképzés regionális fejlesztésében szervezetenként is megteremtődött. A gazdaság szereplőinek a

⁶ Szakmai beszámoló az FKA-KT-65/2008 sz. szerződés alapján megvalósuló „A munkaerőpiaci szereplők iskolarendszerű szakképzés koordinációjában való részvételéhez kapcsolódó feladatok megvalósításának támogatása” című projektről (kivonatok)
Szép Zsófia : Az RFKB-k szakképzés tervezési döntéseinek elemzése NSZFI, 2010.
MKIK és RFKB dokumentumok 2008-2009

szakképzéssel összefüggő feladatokra történő mozgósítása a gazdasági érdekképviseltek számára – a tagságuk által elvárt feladatok mellé – jelentős mennyiségű többletfeladatot határoz meg.

A projekt fő célja az volt, hogy a 2008. évi feladatok megvalósítása során megszületett eredményekre, megszerzett tapasztalatokra és a kialakult szakmai háttérbázisra építve, meghatározó támogatást nyújtson az RFKB számára az iskolarendszerű szakképzés irányainak és arányainak meghatározásában.

Kiemelt cél volt, hogy az egyes régiókban a projektben érintett szervezetek részéről gazdálkodói igényeken alapuló javaslattétel történjen a Regionális Képzési és Fejlesztési Bizottságok felé a szakképzési struktúra ismeretében, az iskolarendszerben oktatott szakmák vonatkozásában a szakképzés irányainak és beiskolázási arányainak meghatározására, kiemelten a TISZK-ek vonatkozásában. A 2008. évi feladatokhoz képest jelentős eltérést jelent, hogy a regisztrált 76 TISZK vonatkozásában TISZK-enkénti döntést kellett előkészíteni. A döntési javaslatok összeállításának alapelve az volt, hogy ne konkrét és ezáltal a gyakorlatban betarthatatlan számok kerüljenek meghatározásra, hanem egy százalékos változás megadásával orientálható legyen a beiskolázási arányok és irányok keretrendszer.

Fontos eltérés az előző évhez képest, hogy decentralizált pályázatok kiírására nem volt lehetőségük az RFKB-knak, így a szakképzési szerkezet befolyásolása csak a TISZK-eken keresztül volt biztosított.

A sikeres megvalósítás egyik alappillére az a kutatás, melynek során egy több mint 12.000 elemes mintán 8.000 gazdálkodó 3.450 fiatal szakmunkás 300 közintézmény és 250 szakértő körében 420 kérdező bevonásával készült kérdőíves felmérés 2009. február – május hónapok. között.

A felmérést követően a kutatás szakmai háttérét biztosító MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézete átfogó országos regionális és megyei szempontok alapján készített elemzést, mely a régiók képzési és beiskolázási szerkezetének kialakítása során jól használható informatív segítséget nyújtott.

A felmérés mellett a javaslatok összeállításánál a Foglalkoztatási Hivatal negyedéves munkaerő-piaci felmérései, a KIR_STAT beiskolázási és kibocsátási adatai, a szakmai záróvizsgák adatai valamint a rendelkezésre álló regionális munkaerő-piaci, beiskolázási és demográfiai adatok is felhasználásra kerültek.

A hét szekcióban lezajlott regionális munka eredményeként az iskolarendszerben oktatható szakképesítések négy csoportba kerültek besorolásra, melyek az alábbiak:

1. Kiemelten támogatott szakképesítés
2. Támogatott szakképesítés
3. Szakképzési fejlesztési forrás által nem támogatott szakképesítés
4. A régióban iskolarendszerben nem oktatott szakképesítés

A fenti négy kategória általános vonatkozásban határozza meg a régió szakképzésfejlesztési irányait, mely döntés a 2010. évi decentralizált pályázati források odaítélésekor kap szerepet. A TISZK-ek vonatkozásában a korábban ismertetett elvek szerint konkrét beiskolázási javaslatok születtek.

A program végrehajtásából származó előnyök és lehetőségek:

- A projekt eredményeként továbbvitelre került a 2008-ban megkezdett folyamat mely a magyar szakképzési rendszer szerkezetének átalakítását célozza, egy munkaerő-piaci orientáltságú tervezési-befolyásolási rendszer kialakításával és működtetésével.
- Az elkészült döntéstáblák alkalmasak arra, hogy a finanszírozási-ösztönzési rendszeren keresztül befolyásolni lehessen a munkaerő-piaci relevanciával rendelkező szakmák expanzióját.
- A munkaerő-piaci trendek felvázolásával, a hiányszakmák népszerűsítésével befolyásolni lehet a kívánatos pályaválasztási döntéseket, illetve az iskolarendszerű szakképzés finanszírozási rendszerének finomításával hatást lehet gyakorolni az iskolarendszerű szakképzés képzési-beiskolázási szerkezetének megváltoztatására.
- A fiatal pályakezdő szakmunkások körében végzett kutatás és annak folytatása révén a munkaerőpiaci keresletet olyan oldalról is fel lehet térképezni, mely szemszögből korábban nem került vizsgálatra. Ennek révén olyan ismeretek is összegyűjthetők a szakképzésről és a munkaerőpiacról, melyek hatékonyan tudnak hozzájárulni a keresletvezérelt szakképzési rendszer működtetéséhez.

Kiemelt fontosságú a szakképzési projektek területén, hogy a megvalósítás és a jelentkező eredmények regionális szintűek. A program koordinációja ugyan országos szinten zajlik, de a szakmai döntések és azok eredménye mind regionális szinten jelennek meg.

A szakképesítések teljes spektrumának lefedése mellett az ország teljes területének lefedése is fontos elv volt a feladatelhatárolás során, hiszen az információk összegyűjtésének a legkisebb területekre is ki kellett terjedni. E cél elérését szolgálta a kistérségek szervezetek közötti elosztása, melynek keretében 173 kistérség (Budapest nem került felosztásra) alapján kerültek a területek az egyes szervezetekhez. A szakképesítésekhez hasonlóan ez esetben is a kiinduló pontot a programban résztvevő szervezetek vállalásai jelentették melyek összehangolása itt is központi koordináció keretében történt.

A feladatelhatárolás ilyen módja lehetővé tette, hogy mind vertikálisan mind horizontálisan feltárhatók legyenek a szükséges információk. A kistérségek gazdáinak ugyanis kettős feladatuk volt, hiszen meg kellett ismerniük a vállalt kistérségükben oktató szakképesítéseket, míg a vállalt szakképesítéseik esetében az információkat minden érintett kistérségben összegyűjtötték. Ez a módszer szükségszerűen magával hozta a szervezetek együttműködését, ami a program egyik fontos célja és egyben motorja is.

A feladatelhatárolást követően megkezdődhetett a konkrét operatív és szakmai megvalósítás, melynek három alappillére volt.

Az első egy kutatás, melynek célja a munkaerőpiac keresleti oldalának feltérképezése. 2009-ben továbblépve a megelőző év eredményei segítségével, a gazdálkodók középtávon várható szakképzett munkaerő iránti keresletének vizsgálatán túl a fiatal szakmunkások oldaláról is elemzésre került a munkaerőpiac. Speciális területként a kutatás érintette a közsférát is, valamint szakértői interjúk keretében olyan a munka világában jártas személyek véleménye is összegyűjtésre került, akik sok éves tapasztalatukkal helyi szintű ismereteikkel tudtak hozzájárulni a területspecifikus információk összegyűjtéséhez. Mindezen ismeretek elengedhetetlen információkat biztosítanak a 2010/11 tanév szakképzési évfolyamaira történő beiskolázás irányainak és arányainak meghatározásakor.

E kutatáshoz szorosan kapcsolódva és részben erre épülve szakmai konzultációs fórumok kerültek megtartásra, melyek a felmérés információit kiegészítve a megismert

eredményeket árnyalva járulnak hozzá az RFKB megfelelő döntésének megszületéséhez.

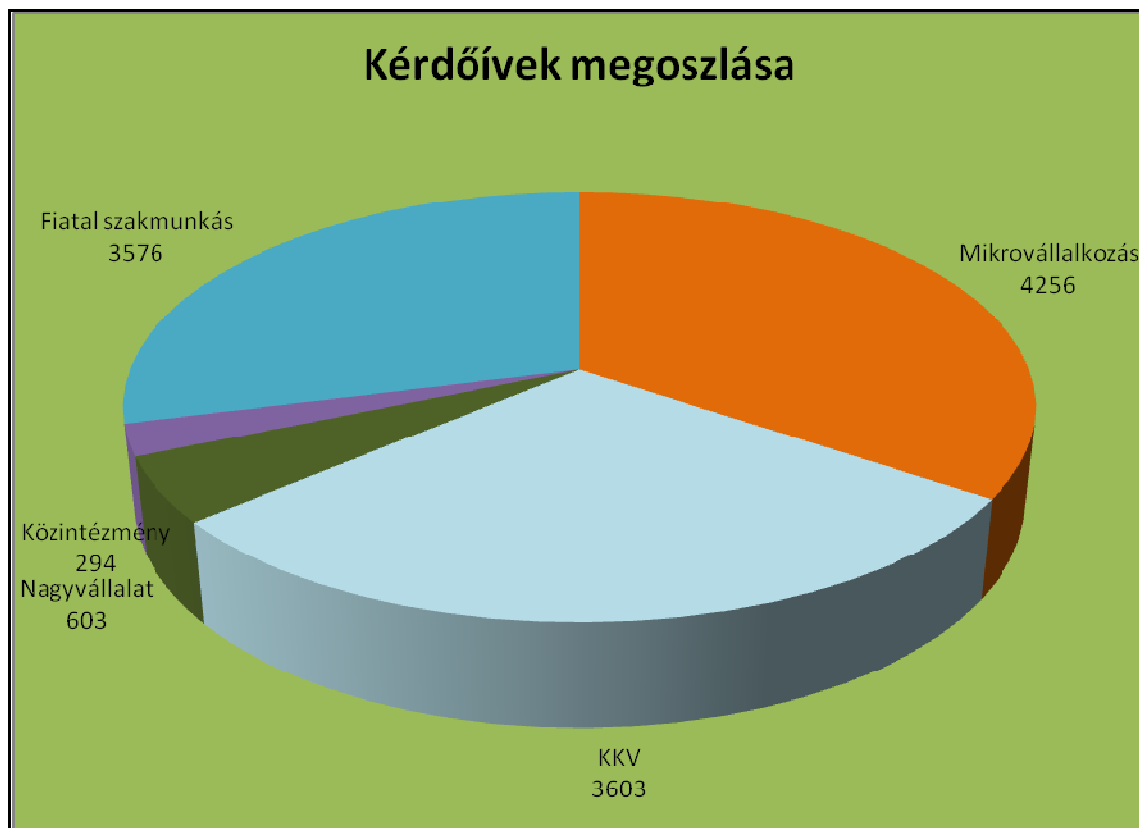
A megvalósítás harmadik elengedhetetlen lába a humánerőforrás kapacitás továbbfejlesztése, bővítése. Ezt a folyamatot ketté kell választani egy minőségi és mennyiségi fejlődésre, hiszen egyfelől a regionális koordinátorok hálózata révén kialakításra került egy olyan szakmai háttérbázis, mely megfelelő alapot biztosít az RFKB-k szakmai döntéseihez, másfelől pedig a tapasztalatok alapján több esetben, főként a kutatáshoz kapcsolódóan mennyiségben kellett olyan rendelkezésre álló munkaerőt biztosítani, mely a területben és elemszámban kiterjedt adatfelvételt produkálni tudja.

Részleteiben tekintve a fő feladatelemeket először a kutatás eredményeit, tapasztalatait szükséges összefoglalni.

29.) A tervezett mintaelosztás

Magyarországi vállaltok körében végzendő felmérés	Közsférában végzendő kutatás	Fiatal pályakezdők körében végzendő felmérés	Szakértői interjúk	Összes minta elemszáma
8.000 kérdőív	300 kérdőív	3.450 kérdőív	250 interjú	12.000

6. ábra Kérdőívek megoszlása

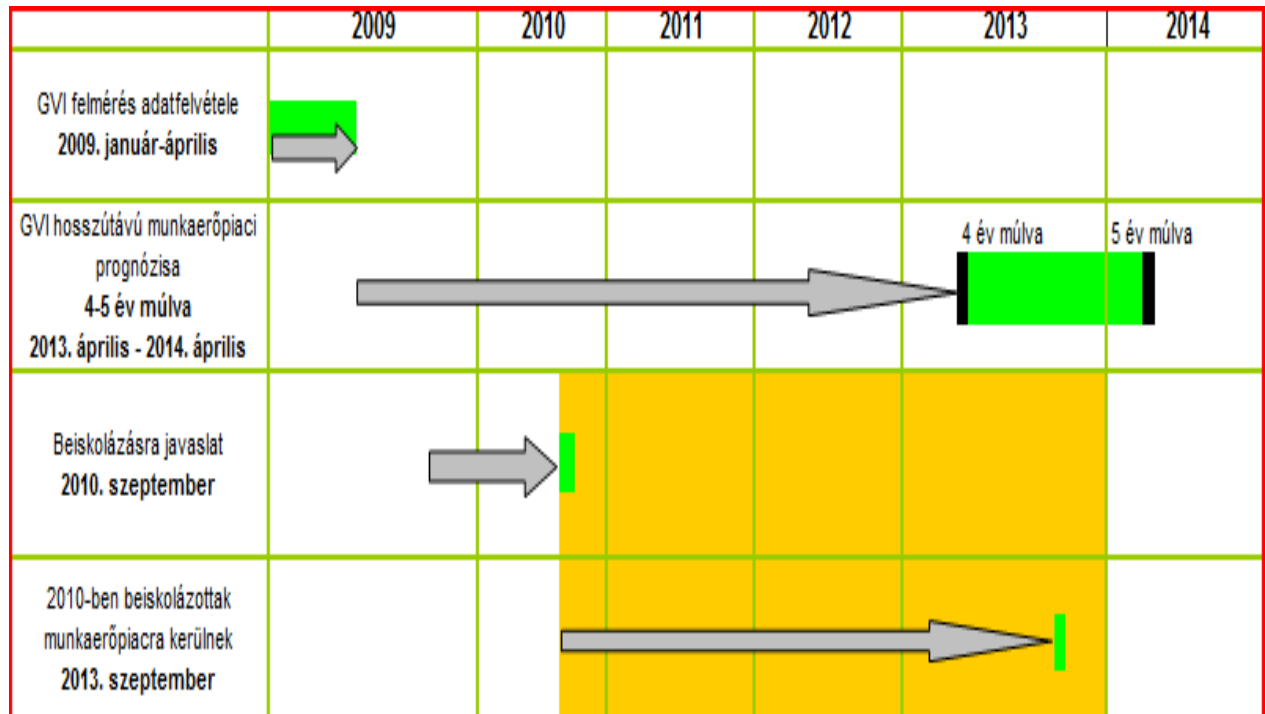


Forrás: ¹ Szakmai beszámoló az FKA-KT-65/2008 sz. szerződés alapján megvalósuló „A munkaerőpiaci szereplők iskolarendszerű szakképzés koordinációjában való részvételéhez kapcsolódó feladatok megvalósításának támogatása” című projektről

A felmérés adatai az MKIK által az elmúlt években folyamatosan fejlesztett ISZIIR rendszer részeként egy on-line rögzítő rendszerben kerültek összegyűjtésre és feldolgozásra, mely folyamatos nyomon követést biztosított a programban együttműködő szervezetek számára. Az így létrejött adatbázis szintén on-line módon lekérdezhetővé vált, így biztosítva, hogy minden szervezet a saját feladataihoz megfelelő információval rendelkezessen.

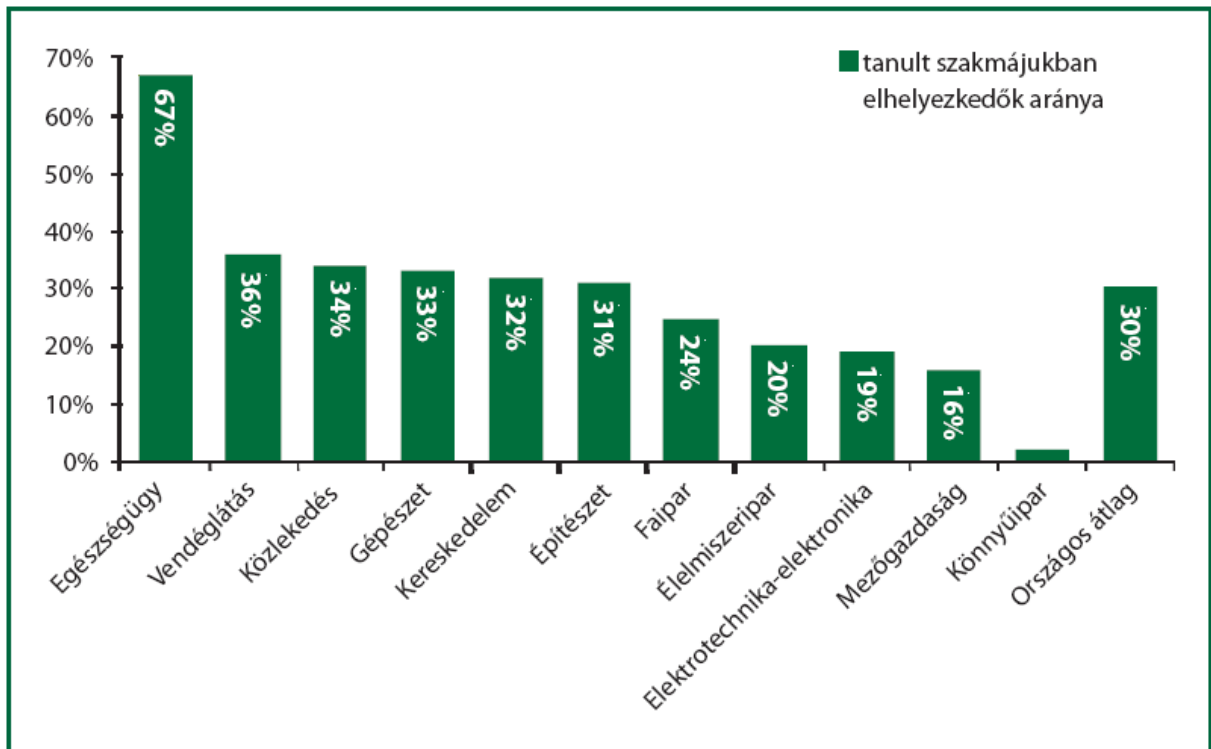
A felmérést követően a kutatás szakmai háttérét biztosító MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézete egy átfogó országos és regionális szempontok alapján megszülető elemzést készített, mely a régiók képzési és beiskolázási szerkezetének kialakítása során elengedhetetlenül fontos szakértői elemzéseket biztosított a szakmai munkához.

7. ábra A képzési-beiskolázási szerkezet kialakításának struktúrája a kutatás nyomán



Forrás:¹ Szakmai beszámoló az FKA-KT-65/2008 sz. szerződés alapján megvalósuló „A munkaerőpiaci szereplők iskolarendszerű szakképzés koordinációjában való részvételéhez kapcsolódó feladatok megvalósításának támogatása” című projektről

8. ábra A szakiskola elvégzése utáni 9 hónapban a tanult szakmájukban elhelyezkedő tanulók aránya a teljes végzett évfolyamhoz képest



¹ Szakmai beszámoló az FKA-KT-65/2008 sz. szerződés alapján megvalósuló „A munkaerőpiaci szereplők iskolarendszerű szakképzés koordinációjában való részvételéhez kapcsolódó feladatok megvalósításának támogatása” című projektről

30.) A szakképesítések besorolása régióként az RFKB-k döntése alapján

	Kiemelten támogatott	Támogatott	Fejlesztési forrás által nem támogatott	Régióban iskolarendszerben nem oktatott
Észak-alföld	61	323	93	0
Észak-Magyarország	32	121	23	85
Dél-alföld	33	105	37	0
Közép-Magyarország	31	211	26	190
Közép-Dunántúl	27	119	A felsorolásban nem szereplők fejlesztési forrás által nem támogathatók	0
Nyugat Dunántúl	60	163	43	2
Dél-Dunántúl	33	121	45	255

Az RFKB-k határozataiban 132 kiemelten támogatott szakképesítés került besorolásra, ebből hét olyan szakképesítés van, amely valamennyi régióban a kiemelten támogatott kategóriába került. ezek az alábbiak:

Gépi forgácsoló
Géplakatos
Hegesztő
Elektronikai műszerész
Ács, állványozó
Épület- és építménybádogos
Kőműves

31.) Kiemelten támogatott és nem támogatott szakképesítések statisztikái

Valamely régióban kiemelten támogatott szakképesítések száma	132 db
Mind a 7 régióban kiemelten támogatott szakképesítések száma	7 db
Valamely régióban szakképzési fejlesztési forrás által nem támogatott szakképesítések száma	351 db
Mind a 7 régióban szakképzési fejlesztési forrás által nem támogatott szakképesítés	1 db

2009-ben a TISZK-ek vonatkozásában a megelőző évhez képest konkrétabb döntési javaslatok születtek, hiszen TISZK-enként és szakképesítésenként %-os arányváltozások meghatározására került sor.

32.) Javasolt létszámváltozás átlagos mértéke országos szinten

Változás mértéke	Érintett szakképesítések száma
Beiskolázás létszáma nincs korlátozva	16
Növekedés mértéke 30% vagy a fölött	51
Növekedés mértéke 20%	18
Növekedés mértéke 10%	44
Nincs változás	222
Csökkenés mértéke 10%	60
Csökkenés mértéke 20%	23
Csökkenés mértéke 30% vagy a fölött	23

Fontos kiemelni, hogy egyetlen szakképesítés megszüntetéséről, vagy oktatásának ellehetetlenítéséről sincs szó. A cél az volt, hogy a fejlesztési források azokhoz a szakképesítésekhez kerüljenek, melyekben jelentős munkaerő-piaci kereslet

mutatkozik, és ily módon a „befektetés” valóban meg térüljön, mert mind az egyén mind a társadalom számára hasznosnak bizonyul.

Problémák:

- Az RFKB-k beiskolázási, fejlesztési döntéseikhez, javaslataikhoz nem áll rendelkezésre aktuális országos és regionális képzéspolitikai
- Kisebb, de reprezentatív felmérés is elegendő lenne, valamint más keresleti előrejelzési, igénymérési módszereket is használni kellene, ami az információkat más oldalról is megvilágítaná (modellképzés, vállalati modellek alkalmazása, szakmacsoportok speciális átvilágítása, álláskeresési elemzések stb.)
- A többnyire szakmacsoportos megközelítés mellett mindenképpen az ISCED csoportosítást is el kell végezni a nemzetközi összehasonlítás céljából
- A foglalkoztatottakon kívül a munkanélküliek és az inaktívak szerepével is foglalkozni kell az elemzésekben
- A felnőttképzés vizsgálatát szervesen be kell építeni a kereslet-kínálat elemzésekbe
- A kamarai javaslatokban a szakképzések kategóriái között szerepel, hogy iskolarendszerben az adott régióban nem oktatott szakma. Ez nem jelenti azt, hogy esetleg nem is kellene oktatni. Ez a kategória nem releváns.

3.3 Egyéb módszerek, felmérések

3.3.1 A nemzetközi gyakorlat

A kérdés a szakképzéspolitikai és a foglalkoztatáspolitikai részéről is úgy merül fel, hogy hogyan lehet hatékonyan a munkaerő-keresletet és -kínálatot közelíteni egymáshoz. Piacgazdaságban általában a politikák a keresletet kevésbé, a kínálatot hatékonyabban tudják befolyásolni. Ehhez azonban tudni kell, hogy a kereslet milyen, hogyan alakul struktúrájában vagy minőségében stb. A struktúrák alakulásának előrejelzése a legjelentősebb a foglalkoztatás, a képzés szempontjából.

A gazdasági fejlődést befolyásoló tényezők a verseny, a technikai, tudományos, műszaki haladás, a K+F, az innováció. A gazdasági fejlettség egy adott történelmi

időszakban valamely társadalom természeti, társadalmi és gazdasági tényezők által meghatározott szintje. Az állam szerepvállalása a gazdasági fejlődésben kiemelkedő jelentőségű.

Egy ország gazdaságpolitikája azoknak a céloknak, módszereknek, szervezési elveknek az összefüggő rendszere, melyek hosszabb-rövidebb időre meghatározzák egyfelől a gazdasági fejlődés alapvető irányzatait, másfelől az ehhez szükséges eszközöket, feltételeket. Mivel a gazdaságpolitika csak nagy késéssel befolyásolja a gazdaságot, a sikeres gazdaságpolitika szükségessé teszi a jövőbeni gazdasági feltételek pontos előrejelzését. A legfontosabb gazdasági indikátorok között szerepelnek a foglalkoztatási jellemzők is. A gazdasági előrejelzések módszerei az alrendszerekre is alkalmazhatóak.

A gazdasági előrejelzések módjai:

- intuitív (soft)
- statisztikán alapuló (hard)
- gazdasági modellek alkalmazása

Az előrejelzésekben, prognózisokban a bizonytalansági tényező kiküszöbölhetetlen. Ezért a megbízhatóság több módszer együttes alkalmazása alapján erősíthető.

Ezek a módszerek alkalmazhatóak makroszinten, ágazati struktúrában, területi szinten egyaránt.

A gazdasági folyamatok alakulásának egyik legfontosabb mutatója a foglalkoztatási struktúra alakulása, melyből következtetni lehet a képzési igények szükséges alakulására is. A képzési struktúra tervezéséhez ismerni kell a gazdasági, foglalkoztatási folyamatok jövőbeli alakulását, hiszen a képzési idő mindig bizonyos késést jelent a reálfolyamatokhoz képest.

Európa gazdaságai az utóbbi néhány évtizedben jelentős szerkezeti változásokon mentek keresztül⁷. Ennek eredményeként folytatódott az eltolódás a primér és a hagyományos feldolgozóiparból a szolgáltatások és a tudásintenzív területek felé. A CEDEFOP Európára vonatkozó középtávú előrejelzése a 2006-2015 közötti időszakra nézve azt feltételezi, hogy ezek a tendenciák a következő évtizedben folytatódnak. Az EU kibővülése növelte a foglalkoztatási mutatók diverzitását. Az új tagállamok közül

⁷ CEDEFOP, Future skill needs in Europe. Medium forecast: synthesis report. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities, 2008

számosan még mindig sokkal nagyobb mértékben támaszkodnak az agrárgazdaságra és a feldolgozóiparra, mint a régebbi tagállamok. Az is látható azonban, hogy ez gyorsan változik ahogyan az egyes országok felzárkóznak és átstrukturálják gazdaságukat. Ezek a belső folyamatok azonban azt is tükrözik, ahogyan az egyes országokban a tőke és a munkaerő az új politikai és gazdasági helyzethez igazodik. Általánosságban úgy ítéltető meg, hogy ezek a változások inkább evolutív módon, mintsem robbanásszerűen fognak folytatódni.

Mindent egybevetve a munkaerőpiaci politika óriási kihívásokkal néz szembe, hogy megbirkózzon a strukturális változásokkal, a foglalkoztatási és az ágazati mobilitási szükségletekkel. Ezek között külön ki kell emelni a munkaerő és a szakképzettségek új követelményekhez való felkészítését, ami az átképzés és a folyamatos képzés segítségével történhet, különösen az idősebbek és a munkanélküliség által fenyegetett emberek körében. Ezen körülmények között az élethosszig tartó tanulási stratégiák és politikák a rugalmasság és a biztonság szempontjából is új dimenziókat kapnak.

Figyelembe kell venni ugyanis, hogy a trendek szerint a műszaki- technológiai és vállalati szervezeti változások, a munkavégzés módjának változásai várhatóan azt eredményezik, hogy a magasan és közepesen képzett és egyes alacsonyan képzett munkaerő csoportok iránti kereslet folyamatosan növekedni fog. Az sem elhanyagolható körülmény, hogy még azokon a szakmai területeken is, ahol a foglalkoztatottság várhatóan csökken, ott is megnyílnak új munkalehetőségek, növekednek az oktatással és szakképzéssel szembeni igények az adott foglalkozási területeken szükségessé váló pótlások miatt (pl. nyugdíj, elvándorlás stb.)

Mindez arra is felhívja a figyelmet, hogy részleteiben fel kell tárni a munkafeltételeket, szakképzettségek és a kompetenciák iránti igényeket a veszélyeztetett munkahelyek kapcsán, de a tudásintenzív munkaterületeken is. Ugyanakkor ez azt is jelenti, hogy a kérdéskörrel foglalkozó politika résztvevőinek olyan intézkedéseket kell időben kezdeményezniük, amelyek a szakképzettségeket érintő hiányokat és azok kockázatait csökkenthetik. Így tehát az előre látható változásoknak nem csak az oktatásra és képzésre, a tanácsadásra, az aktív és passzív munkaerőpiaci beavatkozásokra, hanem a migrációra, a munkaerő mobilitására és a társadalompolitikára nézve is következményei vannak. Ehhez szükség van az irányítás és az összes érintett közötti együttműködés javítására, beleértve a társadalmi partnereket is. Szintén jelentős változások várhatóak a végzettségeket (kvalifikációkat) illetően minden területen Európában 2006-2015 között, a foglalkoztatottság növekedése több mint 12,5 millió új munkahelyet jelent a

legmagasabban kvalifikált munkaerő számára és további 9,5 milliót a középfokú végzettségűek számára beleértve a szakmai képzettséget is. Az alacsony végzettségűek száma ugyanakkor 8,5 millióval csökken. 2015-ben az összes munkahelyek 30 %-a a magas, 50 %-a pedig közepes szinten végzett munkaerő lesz. Az alacsony szintű végzettség iránti kereslet az 1996. évi egyharmadról 20 %-ra csökken.

A végzettségek iránti igényeket illetően az várható, hogy a kereslet minden foglalkozási csoportban növekszik a magasán képzettek iránt az alacsonyan képzettek terhére. A magas fokú képzettségre leginkább a nem fizikai foglalkozások körében lesz szükség. A szakképzett fizikai munkák területén egyre nagyobb lesz az igény a középfokon végzettség iránt. Ugyanakkor az egyszerű foglalkozások esetében növekvő mértékben lesz szükség a magasabb és különösen a középfokú végzettségűekre, ahol is a foglalkozás maga főleg egyszerű feladatok végrehajtását igényli, és nincs szükség különösebb egyéni kezdeményezésre, döntéshozatalra.

A változások arra is utalnak, hogy várhatóan folyamatosan növekszik az iskolarendszerben végzettségűek száma. Miközben ezzel összefüggésben fennáll egyes területeken a túlképzés, bizonyos változások azt jelzik, hogy a munkakövetelmények változó jellege növeli a formális végzettségek iránti igényeket.

Az egész előrejelzés azt támasztja alá, hogy a szakképzésre vonatkozó követelmények növekvő trendje töretlen. Az is látható azonban, hogy ezek a trendek országok, ágazatok és foglalkozások szerint különbözőek is, ami további elemzéseket tesz szükségessé. Mindehhez szükség van a módszerek és a felhasznált adatok további módszertani és tartalmi finomítására.

A nemzetközi elemzések azt látszanak alátámasztani, hogy ahol a munkáltatókat nem vonják be közvetlenül a szakképzéssel kapcsolatos kérdések megoldásába, ott a rendszer egészének működése kevésbé tud válaszokat adni az igények által generált kihívásokra.

A szakképzés hatékony ágazati megközelítése lehetőséget nyújt a központi vagy szövetségi és a regionális szintek közötti ellentmondások felismerésére és kezelésére.

A vizsgált országokban az ágazati szakképzési tanácsoknak különböző politikai prioritásokkal, finanszírozási rendszerekkel, nemzeti célkitűzésekkel és szakképzési keretekkel kell foglalkozniuk. Ez a közös politikai célok iránti törekvéseket problematikussá teszi.

Egyik oldalról a problémát az okozza, hogy az országos (állami) finanszírozásra gyakorolható ellenőrzés a regionális szinten alacsony. A másik oldalról a központi és a

regionális és helyi tanácsok valamint a munkáltatók közötti kommunikációs problémák okoznak gondokat.

- A munkáltatók kulcsszerepet játszanak a képzési igények és a kompetenciák azonosításában.
- A rendszer biztosítja az alkalmazottakkal való összhangot és egyetértést.
- A pénzügyi ösztönzők felhasználása és kihasználása maximalizált.
- Az ágazati képzési testületek kormányzati finanszírozása biztosítja, hogy azok figyelembe veszik a hosszú távú központi célokat.
- A képzések közpénzekből történő finanszírozása részben közvetlenül a munkáltatók által vezérelt ágazati képzési tanácsokon keresztül történik.
- A központi és a regionális/helyi szintek közötti ellentéteket hatékonyan/hatásosan menedzselik.

Kormányzati feladatok:

- Biztosítaniuk kell, hogy a szakképzési rendszer résztvevői felsorakozzanak ugyanazon célok mögé és, hogy a munkáltatók (a munkavállalók támogatásával) támogassák ezt.
- Legyenek szelektívek az ágazati szakképzési tanácsok igénybevételelét illetően.
- Biztosítsák, hogy az ágazati szakképzési tanácsok a gazdaságot és annak területeit képviseljék.
- Biztosítsák, hogy az ágazati képzési tanácsok funkciói világosak legyenek.
- Biztosítsák, hogy a kutatások és a munkaerőpiaci információk kiegészítsék egymást a központ és az egyes ágazati szakképzési tanácsokat tekintve is.
- Biztosítsák a monitoring hatékony működését.

Az előrejelzési módszerek a kezdeti (1970-es) években a humán tőke koncepciójára épültek magas fokú aggregáltsági szinten, elsősorban makroökonómiai adatok segítségével. Az 1990-es évekre előtérbe kerültek mikro- és makroökonómiai adatokra épülő sokrétű mennyiségi és minőségi elemzések.

3.3.2 A hazai tervezés gyakorlata

A munkaerőpiacon a kínálat a munkaerőforrás, ami a munkaképes korú népességből adódik, valamint még azok tartoznak ide, akik ezen a korosztályon kívül aktívan jelen vannak a munkaerőpiacon, pl. a nyugdíjasok egy része. Piacgazdaságban a munkaerőkínálat mindig nagyobb, mint a kereslet, így a munkáltatóknak lehetőségük van szelekcióra. Ezt mutatja az is, hogy a foglalkoztatottak és a munkanélküliek/álláskeresőik iskolai végzettség, képzettség szerinti összetétele különböző. Magyarországon az iskolázatlanok, szakképzetlenek minimális létszámban vannak jelen a foglalkoztatottak körében, ők inkább a munkanélküliek, az inaktívak között találhatók.

A kínálat összességében adott, a maga rendkívül összetett strukturális, minőségi mutatóival, kormegoszlásával stb. Mint arról korábban szó volt, a kínálat e paraméterei folyamatosan változnak, és ennek több oka van. Egyrészt van a demográfiai csere, vagyis halálozás és születés, másképpen az adott munkaerőpiaci paraméterekkel rendelkező idősök helyébe más paraméterekkel rendelkező fiatalok lépnek. Szerepet játszik, hogy milyen fluktuációs folyamatok mennek végbe a foglalkoztatottak, az álláskeresők és az inaktívak között. Szerepet játszik a felnőttképzés, hiszen megváltoztatja az abban résztvevők kompetenciáit, képzettségét, tudását, minőségét. Szerepet játszik még a migrációból adódó munkaerő létszámban, strukturában, képzettségben, minőségben. Továbbá fontos tényező a nyugdíjba vonulók tábora, akik helyébe szintén eltérő paraméterekkel rendelkező munkaerő lép. Mindebből számítható a pótlási szükséglet.

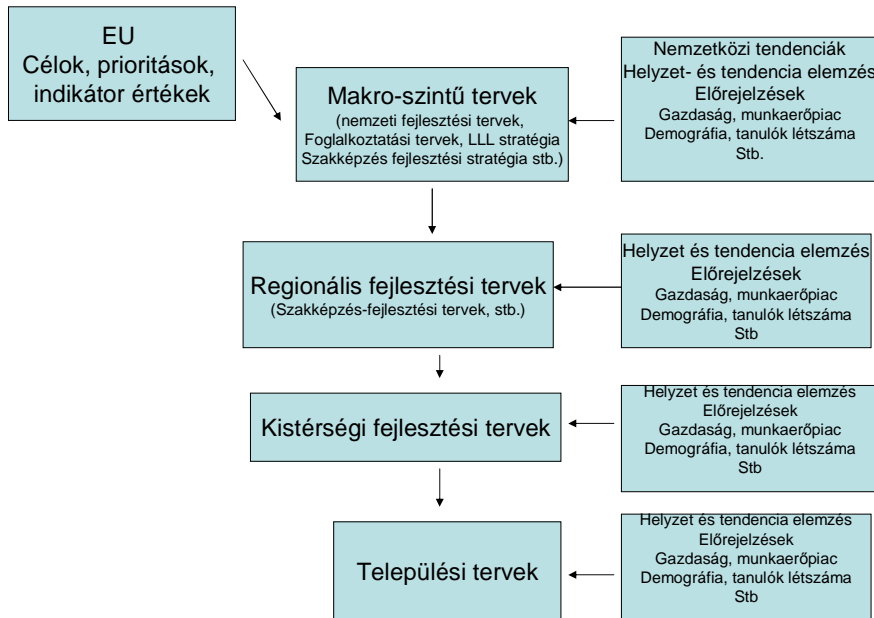
A hazai tervezésben az elemzési módszerek, előrejelzések különböző rendszerei terjedtek el. Így például a 90-es években megyei oktatás-fejlesztési, szakképzés-fejlesztési terveket kellett készíteni. Ezek problémája az volt, hogy nem létezett egységes módszertan, így minden megye más-más módszerrel, adatrendszerrel készítette a terveket. Az elkészült tervek nem a helyzetelemzésből fakadtak, szinte attól függetlenek voltak.

A probléma lényege az volt, hogy más-más személy készítette az egyes fejezeteket, így nem volt koherencia a részek között.

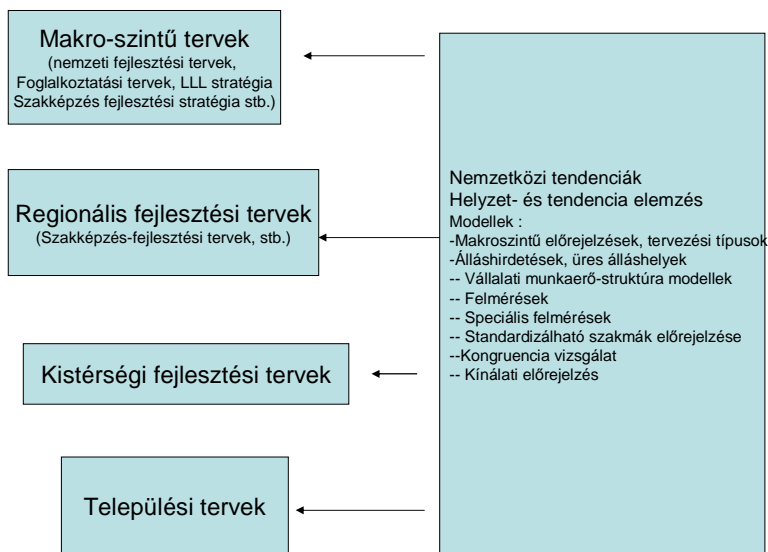
Ma már elsősorban regionális fejlesztés tervek készülnek, amelyek az EU követelményeket figyelembe veszik, mind a módszertan, mind a tartalom tekintetében.

Készülnek regionális szakképzés-fejlesztési tervek, valamint az RFKB-k, TISZK-ek működéséhez kapcsolódó javaslatok is.

9. ábra A tervezési szintek egymásra épülése



10. ábra A tervezés előrejelzési modelljei



3.4 Előrejelzési, tervezési típusok

3.4.1 Makroszintű tervek, előrejelzések, területi előrejelzések

A tervezés lényegében mindig többirányú. Figyelembe kell venni a versenyszféra (első munkaerőpiac) igényeit, a közsféra igényeit (első munkaerőpiac), valamint a munkaerőpiac szempontjából nem, vagy korlátozottan versenyképes, leszakadó, hátrányos helyzetű rétegek (második munkaerőpiac, periférikus szegmens) képzésének céljait, lehetőségeit.

A legfontosabb gazdasági indikátorok között szerepelnek a foglalkoztatási jellemzők is, melyek meghatározzák a munkaerőpiaci keresletet. A kereslet mennyiségi, strukturális, minőségi jellemzőkben fejezhető ki. Ezen belül beszélhetünk a kereslet szempontjából a munkaerővel szemben támasztott igényekről, mint iskolai végzettség, szakképzettség, gyakorlat, egyéb kompetenciák. Bár nem törvényes, de szerepet játszik a kereslet szempontjából a kor, a nem és egyéb, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetet jellemző tényezők.

A tervezési módszerek ma már az egyes EU tagországokban hasonlóak, tehát módszertani szempontból a lehetőségek és a követelmények adottak. Ez nem jelenti azt, hogy az adatrendszerek, információs rendszerek tekintetében nincs tennivaló.

A nemzetközi áttekintés alapján lényegi javaslat az, hogy a módszerek gazdag tárházával élni kell, tanulni kell más országok bevált gyakorlatából. A munkaerőpiaci kereslet megismerése szempontjából minél többféle elemzést végzünk, annál közelebb kerülünk a valósághoz.

A területi tervezés módszerei ismertek, más-más módszerek ajánlottak makroszinten és kisebb térségek vonatkozásában. A makroszint inkább modellezhető, a kisebb térségi szint inkább konkrétabb adatokon, információkon alapul.

A tervezésnél alapvető szempont az, hogy piactudományban mindig a kereslet-kínálat viszonyát kell elemezni, tudva azt, hogy mindig túlkínálattal kell számolni (természetes munkanélküliség 3-6 %).

A makroszintű előrejelzések egyik része a gazdasági tendenciák előrejelzését, (a tanulmányban e kérdéskörrel nem foglalkozunk) másik része a munkaerőpiaci,

foglalkoztatási tendenciák előrejelzését, illetve a demográfiai tendenciák és az oktatási, képzési folyamatok előrejelzését jelenti.

Az egész életen át tartó tanulás stratégiája

Az élethosszig tartó tanulás magyarországi stratégiája – összhangban az LLL európai koncepciójával – a tudás és a tanulás tágan értelmezett fogalmát – az egyéni kompetenciafejlesztést – állítja a középpontjába. A magyar LLL-stratégia alapvetően az Európai Unió strukturális alapjainak támogatási ciklusával összhangban a 2013-ig tartó időszakra szól, de több olyan célt is tartalmaz, amelyek megvalósítása az EU lisszaboni stratégiájához illeszkedve 2010-re tűzték ki. A stratégia középpontjában álló cselekvési területek egyrészt a kormányprogram, másrészt a közoktatás-fejlesztési stratégia, a szakképzés-fejlesztési stratégia (elfogadva 2005 májusában) és a kormány által jóváhagyott Magyar Universitas program, valamint az ennek alapján elfogadott felsőoktatási törvény jelöli ki.

A stratégia mind szerkezetében, mind tartalmában azt a megközelítést tükrözi, hogy az oktatási és képzési tevékenységek fejlesztéséről való gondolkodás során ki kell lépni a létező intézményrendszerekhez kötődő ágazati szemlélet szorításából, és az átfogó társadalmi-gazdasági problémákra adandó kormányzati válaszoknak kell előtérbe kerülniük. Az egész életen át tartó tanulás fejlesztésének és rendszerépítésének programja csak akkor lehet sikeres, ha a program szervesen illeszkedik a magyar társadalom és gazdaság fejlesztését szolgáló átfogó programba, legyen szó közoktatási, szakképzés-fejlesztési vagy területfejlesztést érintő stratégiáról. Ennek érdekében a stratégia jellegét tekintve nem a hagyományos értelemben vett ágazati stratégiák tartalmi-szerkezeti modelljét követi, hanem újszerű megközelítésen alapul. A stratégia szándéka, hogy a rendszerszerű fejlesztést szolgáló különböző ágazatok cselekvési programjainak és akcióterveinek konszenzusos alapját képezze.

A magyar LLL-stratégia az uniós dokumentumokban is fontosnak ítélt területekkel összhangban *öt prioritás* mentén *hét fejlesztési kulcsterületen* tartja szükségesnek a beavatkozást. Az egész életen át tartó tanulás stratégiája lényegileg az európai szakmapolitikai dokumentumokkal azonos nyelvezetben és fogalmi keretben fogalmazódott. Jelen esetben is teljesült, hogy a tervezés és megfogalmazás folyamata szuverén módon történt, bizonyos normák és ajánlások figyelembe vételével.

Prioritások:

1. Az oktatás, képzés esélyteremtő szerepének erősítése
2. Az oktatás, képzés és a gazdaság kapcsolatainak erősítése
3. Új kormányzati módszerek, közpolitikai eljárások alkalmazása
4. Az oktatás, képzés hatékonyságának javítása, osztársadalmi ráfordításainak növelése
5. Az oktatás, képzés minőségének javítása

A fejlesztés kulcsterületei:

- Alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztése a közoktatásban
- Széles és gazdag kínálat a szakképzésben, felsőoktatásban és a felnőttkori tanulásban
- Folyamatosan bővülő tanulási lehetőségek (IKT, munkahelyi tanulás, informális tanulás)
- Pályaorientáció, tanácsadás és pályakövetés
- Az informális és nem formális tanulás elismerése
- Hátrányos helyzetű és munkaerő-piaci szempontból veszélyeztetett csoportok támogatása (lemorzsolódás megelőzése, esély az LLL-be való bekapcsolódásra)
- Újfajta tanítási-tanulási kultúra meghonosítása (új pedagógusszerepek, minőségkultúra)

Szakképzés fejlesztési stratégia

A korábban megfogalmazott és bemutatott általános alapelvek és célkitűzések leképeződnek a magyar szakképzés-fejlesztési stratégiában is. Tartalmi kialakítását nagyban befolyásolták a lisszaboni stratégia kulcspontjai, illetve a Nemzeti Fejlesztési Tervben (elsősorban HEFOP) megfogalmazott célrendszer. A magyar gazdaság versenyképességének egyik elengedhetetlen feltétele az igényeknek megfelelő, képzett munkaerő jelenléte; a szakképzésfejlesztés kulcskérdés a munkaerő-piaci feszültségek kezelésének és a társadalmi kohézió megteremtésének folyamatában.

A fejlesztési folyamat túlmutat a pusztán oktatási kereteken, a tervezésben foglalkoztatás-politikai, gazdasági és munkaerő-piaci érdekeknek kell elsősorban érvényesülni. Tulajdonképpen már ez a komplex stratégia felvetette azt a kérdést, hogy

mennyire tartozik a szakképzés az oktatási tárcához, illetve meghúzható-e a vonal szakképzés és általános (közismereti) képzés között, érdemes-e a két területet külön kezelni. A dokumentum leszögezi, hogy a szakképzésfejlesztésnek politikai elhatározásokon nyugvó reformok helyett társadalmi konszenzuson alapuló, hatásvizsgálatokkal kísért, a meglévő állapot komoly szakmai elemzéséből kiindulva, megalapozott tervezéssel kell történnie, összhangban a köz- és felsőoktatás reformjával. A stratégia kidolgozása során véleményt formált a versenyszféra, az érdekelt ágazati minisztériumok, kamarák és egyéb társadalmi szervezetek. Fontos fórumnak bizonyult az Országos Szakképzési Tanács, illetve az Országos Érdekegyeztető Tanács Szakképzési Bizottsága is. Megállapításra került, hogy a hatékony megvalósítás csak az érintett felek – minisztériumok, kamarák, munkaadói és munkavállalói szervezetek, munkaügyi központok, helyi önkormányzatok, nonprofit szektor szereplői – közös és felelősségteljes munkájával lehetséges.

A stratégia alapelve, hogy támogassa a foglalkoztatás és humánerőforrás-fejlesztés nemzeti koncepciójának megvalósítását, a munkaerőpiacon való helytálláson keresztül a társadalmi egyenlőtlenség csökkentését. A dokumentum ennek értelmében tartalmazza a legfőbb fejlesztési célokat, és ezek kihatnak az irányítás, fenntartás, finanszírozás területeire, a szakképzési rendszer intézményi és szerkezeti kérdéseire, a tartalmi megújítás részleteire, az infrastrukturális és humánerőforrás-fejlesztés területére. A stratégia két nagyobb részre osztható, egyrészt a *helyzetelemzésre* (társadalmi-gazdasági környezet, intézményi jellemzők), illetve a *fejlesztési elvek, feladatok és célok* összességére. Az utóbbiból mindenképpen kiemelendők a főbb prioritások, melyek a minőségbiztosítás és az akkreditáció teljes körű elterjesztése, képzési struktúra átalakítása, intézményi koncentráció és infrastruktúra-fejlesztés, TISZK-ek megalapítása, szakiskolai lemorzsolódás csökkentése, alkalmazható (elsősorban gyakorlatközpontú) szaktudás biztosítása, modulrendszerű képzés továbbfejlesztése és kiterjesztése, szakoktató-továbbképzés biztosítása, többcsatornás és működőképes finanszírozási rendszer kidolgozása, az Europass-rendszer megteremtése és a statisztikai-informatikai rendszerek kiépítése.

- Fő célok
 - A gazdaság versenyképességének növelése
 - A mobilitás növelése
 - A hatékonyság javítása

- A regionalitás erősítése
- Az információellátottság és –áramlás javítása
- Fejlesztési elvek:
 - Az egész életen át tartó tanulás politikájának széles körű érvényesítése
 - Transzparencia
 - Az oktatási rendszer egységes szemléletű rendszerfejlesztése
 - Minőségfejlesztés, minőségirányítás

3.4.2 Példák a munkaerőpiaci kereslet- kínálat előrejelzésekre

Az alábbiakban bemutatunk néhány, a nemzetközi gyakorlatban is használt módszert a munkaerő kereslet megismerésére.

A képzési kibocsátás és a kereslet összhangjának vizsgálatát célozzák a pályakövetéses vizsgálatok is. Ilyen típusú felmérések eddig rendszeresen a munkanélküliek/álláskeresők képzéseinek nyomon követésére, esetenként az iskolarendszerű szakképzésre és a felsőoktatásra vonatkozóan készültek. Jelenleg az utánkövetés, a pályakövetés intézményes, kötelező bevezetése napirenden van. Itt is a legfontosabb követelmény az információk visszacsatolása az érdekeltekhez, az irányításhoz, a képző intézményekhez, a munkáltatókhoz, és nem utolsósorban az egyénekhez.

Felmérésekkel lehet mérni a szakképzettekre vonatkozóan a munkáltatói elégedettséget, igényt. E felmérések esetlegesek, célszerű lenne a rövid távú előrejelzéshez kapcsolt kiegészítés e tárgykörben.

Másik oldalról felmérések készülnek a munkavállalói elégedettség témakörében is (Hewlett Inside felmérések). Ezek a felmérések a munkahelyek minőségét mérik a munkavállaló szemszögéből.

Az előrejelzési, tervezési módszerek mindegyikére szükség van, ezek eredményei együtt alkotják a döntéshozatal információ szükségletét. Ami talán ennél is fontosabb, az a megfelelő térségi, hálózati kapcsolatrendszer, és a döntéshozók felkészültsége,

helyismerete, a szakemberek minősége. A tervezési szakemberek képzésére központi programot kell kialakítani.

A képzés tervezésének része a helyzetelemzés, tendencia-elemzés, előrejelzés, és a jövőképalapú tervezés. A rövid, vagy középtávú terveknek mindig része a források megjelölése. Hosszú távon elsősorban a célok, irányelvek meghatározása fontos.

A tervekben, stratégiákban fő szerepe van az EU által megfogalmazott céloknak, irányelveknek, benchmarkoknak, melyeket kiegészítenek a hazai speciális célok, sajátosságok.

A kérdés a szakképzéspolitikai és a foglalkoztatáspolitikai részéről úgy merül fel, hogy hogyan lehet hatékonyan a munkaerő-keresletet és -kínálatot közelíteni egymáshoz. Piaccgazdaságban általában a politikák a keresletet kevésbé, a kínálatot hatékonyabban tudják befolyásolni. Ehhez azonban tudni kell, hogy a kereslet milyen, hogyan alakul struktúrájában vagy minőségében stb. A foglalkoztatás, a képzés szempontjából a gazdasági, a munkaerőpiaci struktúrák alakulásának előrejelzése a legjelentősebb.

Egy ország gazdaságpolitikája azoknak a céloknak, módszereknek, szervezési elveknek az összefüggő rendszere, melyek hosszabb-rövidebb időre meghatározzák egyfelől a gazdasági fejlődés alapvető irányzatait, másfelől az ehhez szükséges eszközöket, feltételeket. Mivel a gazdaságpolitika csak késéssel befolyásolja a gazdaságot, a sikeres gazdaságpolitika szükségessé teszi a jövőbeni gazdasági feltételek minél pontosabb előrejelzését. A gazdasági előrejelzések témakörére nem térünk ki, azt a képzéstervezés szempontjából adottnak tekintjük. Természetesen a gazdasági, beruházási tervek ismerete a képzéstervezéshez feltétlenül szükséges.

Az, hogy adott döntési szituációban ki és milyen alapon dönt, nagyban függ a döntéshozó informáltságától. A nemzetközi rendszereket áttekintve nincs etalon, ugyanakkor minden ország felelőssége a saját rendszer kialakítása, melynek alapjait célszerű jogszabályokban rögzíteni.

Munkaerő-kereslet és kínálat 1995-2010⁸

A makroszintű modellek viszonylag zárt modellek, ebben az esetben „csak” a migrációt, illetve a nemzetközi munkaerő-áramlást kell figyelembe venni. A modellek regionális, vagy térségi alkalmazásánál már nehezebb a helyzet, mert itt a belföldi

⁸ Munkaerő-kereslet és -kínálat 1995-2010, Munkaügyi Minisztérium- Világbank, Emberi Erőforrás Fejlesztési Program 1996

vándorlást, az áttanulást, az ingázást, illetve minden területi mozgást figyelembe kell venni, ami nem egyszerű feladat.

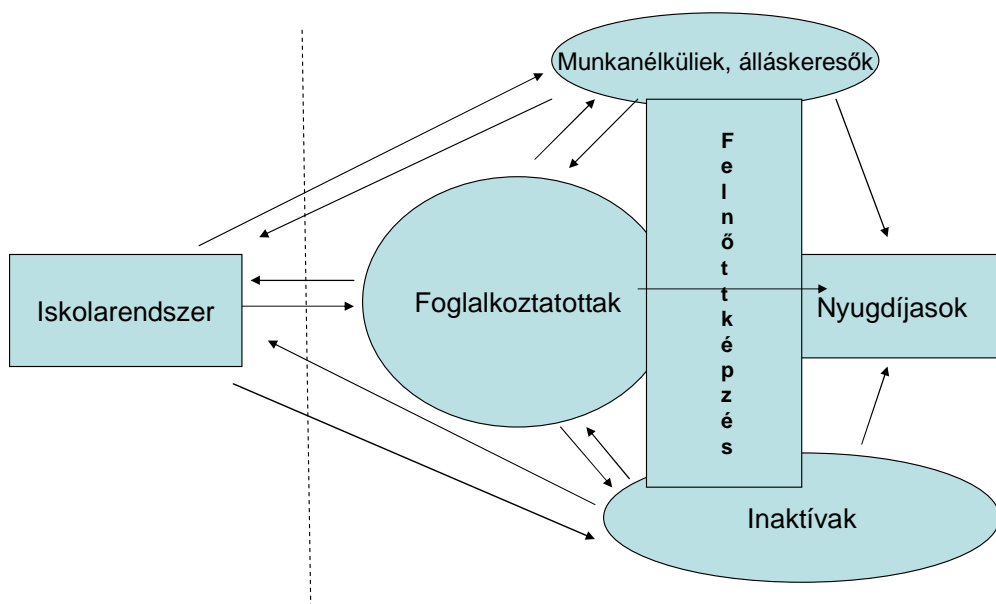
Makro szintű munkaerőpiaci modell készült már az 1970-es években is, és azóta is többször készítettek hasonló számításokat.

Az 1996-ban készült munkaerő-kereslet és –kínálat modellszámítás⁹ idején a szakértők nehéz helyzetben voltak, hiszen a rendszerváltás után Magyarországon a gazdasági, foglalkoztatási trendek olyan mértékű törést szenvedtek, amelyekből nem lehetett tendenciákat számítani. Éppen ezért kiemelt szerepet kapott a nemzetközi tendenciák elemzése és a szakértői becslés, mint statisztikai elemzési, tervezési módszer. A modell az alábbi fő tervezési területeket vette figyelembe:

- demográfiai előreszámítások
- oktatás-kibocsátási előrejelzés
- felsőoktatás nemzetközi statisztikai összehasonlítása
- a növekedés hosszú távú kilátásai 2010-ig
- munkaerő-struktúrák nemzetközi összehasonlítása és előrejelzése 2010-ig
- a munkaerő ágazati szerkezetének várható alakulása 2000-ben és 2010-ben
- a foglalkozási és képzettségi struktúra 2010-ben

⁹ Munkaerő-kereslet és –kínálat 1995-2010-ig, Munkaügyi Minisztérium, 1996. a Világbank ” Közép- és hosszú távú munkaerő-előrejelzés” programja keretében

11. ábra Makro-modell



A 2000-es években is készültek/készülnek modellek, ma már jóval kiforrottabb módszerek segítségével, valamint másfél évtized statisztikai idősorainak felhasználásával.

Modellszámítások készültek megyei, illetve kistérségi szinten is például a munkaerőpiaci igények és a szakképzési rendszer közelítése céljából¹⁰, ¹¹. A modellszámítások figyelembe veszik az alábbiakat:

- demográfiai előrejelzések, népesség korösszetétele
- foglalkoztatási struktúra, ágazat, szakmacsoport, FEOR
- munkanélküliek/álláskeresők összetétele
- inaktív rétegek
- oktatási rendszer kibocsátása
- FEOR és OKJ, illetve iskolai végzettségek megfeleltetési rendszere
- pótlási szükséglet számítások szakmánként, évente
 - output : nyugdíjba menők, migrációs veszteség, foglalkozási mobilitási veszteség, halálozás

¹¹ Szentiványi Tamás, Szentiványi Zoltán, Entz Domokos: A kistérségek egyes foglalkoztatási és képzési jellemzőinek térinformatikai megjelenítése, Felnőttképzési Kutatási füzetek, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 2006.

- input : iskolarendszer kibocsátása, felnőttképzésben való részvétel, foglalkozási mobilitási nyereség, migrációs nyereség stb.

A számítógépes modellek lehetővé teszik a *szimulációs számításokat* is, vagyis lehetőség van bizonyos változatok számítására, illetve bizonyos intézkedések, döntések hatásainak számítására. Ilyen variációk lehetnek például az iskolai kibocsátás esetében a lemorzsolódás csökkentésének a hatása, a felsőoktatásban a bolognai folyamat kiépülésének a hatása, a nyugdíjkorhatár emelésének a hatása stb.

A munkaerő szakmaszerkezetének keresleti előrejelzése, a munkaerő-kereslet és – kínálat egybevetése¹²

A kutatás célja volt a munkaerő-kereslet foglalkozási szakma-szerkezetének számszerű, 10 éves előrejelzése (2006-2015), valamint a kereslet kínálattal való összevetése. Az eredmények tervezett felhasználása a közép- és felsőfokú iskolarendszerű képzés, valamint a felnőttképzés létszámainak, struktúrájának alakítása. Cél még az ÁFSZ képzési, átképzési tevékenységének segítése, a pályaválasztási tevékenység támogatása.

A kereslet becslése:

- Foglalkoztatási szakmaszerkezet szakmacsoport, vállalatnagyság szerint.
- A struktúraváltozás irányainak meghatározása
- A foglalkoztatottak várható létszámának becslése
- A becsült létszám és becsült foglalkozási-szakmaszerkezet felhasználásával a becsült jövőbeli globális létszám felosztása szakmacsoportokra, megyékre

Pótlási szükséglet számítása:

- Demográfiai okokból pótlandók száma
- Foglalkoztatási szakmaszerkezet változásából adódó igény – kérdőíves adatfelvétel
- Ágazati szerkezetváltásból és konjunkturális változásokból eredő igény

Kínálati becslés:

- Szakképzettséggel kilépők száma statisztika és felmérés alapján

A példaként említett előrejelzések módszertanilag alátámasztottak, az egyes döntési szinteken lévők számára igen sok információt nyújtanak. Ugyanakkor, mivel csupán ezek alapján a konkrét beiskolázási döntések számára egy-egy ilyen modell nem

¹² HEFOP 1.2” Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációja” kutatási alkomponens, 3K Konsens, Dávid János

elegendő. A kereslet megismerésére, előrejelzésére más módszerek is rendelkezésre állnak, amelyek más oldalról világítják meg a kérdést. Más részről e modellekben nem jelennek meg a helyi speciális jellemzők, amelyek a helyi munkaerőpiac szempontjából meghatározóak, mint pl. a térség beruházási tervei, a településhálózat sajátosságai, a mobilitást, ingázást befolyásoló közlekedési lehetőségek stb.

3.4.3 Álláshirdetés, üres álláshelyek

A munkaerőpiac vizsgálatánál kiemelten fontos szerepet kell, hogy kapjon az egyes foglalkozások betöltéséhez szükséges feltételek, elvárások feltérképezése. Cél ezeknek a feltételeknek a feltárása, a magyarországi vállalati gyakorlat és jogi szabályozás tükrében egy reprezentatív felmérés adatai alapján, valamint az európai uniónak és tagországainak jogrendszerében¹³. Az egyes foglalkozások hazai követelményrendszerének valamint a piac elvárásainak feltárása támpontot biztosíthat a hazai munkaerő-kínálat minőségi javítását célzó intézkedéseknek, programoknak, valamint információt biztosíthat a képzési rendszernek az igényekhez való strukturális és minőségi igazodásához. Az álláshirdetések elemzését több ország alkalmazza a munkaerő-kereslet megismerésének módszereként (pl. Ausztria). Ez a módszer akkor hatékony, ha folyamatos mérésen és elemzésen alapul.

A szabad mozgás elve, az Unió egyik alapelveként deklarálja a szabad munkavállalás lehetőségét bármelyik tagország állampolgárának egy másik tagország területén. Ennek ma még számos jogi akadálya van, főleg a végzettségek, szakképesítések egységesítésének hiánya miatt. Napjainkban mind a tagországok, mind az unió szakemberei egyetértenek azzal, hogy a diplomákat és a szakképesítéseket egységesíteni kell, vagy meg kell teremteni a kölcsönös elfogadás feltételeit. A szabályozás alapvetően a szabad munkaerő-áramlás területén hárítana el akadályokat, de a foglalkoztatás minőségi elvárásainak magas szinten történő egységesítése révén hosszútávon a szolgáltatások és áruk minőségének terén is mutatkozhat javulás.

Az egyes szakmákkal kapcsolatos elvárások, jogi szabályozások feltárása nem csak a szabad munkaerő-áramlás feltételeinek kialakításához nyújt információt, hanem a magyar munkaerőnek a számos oldalról támasztott követelményeknek való megfeleléséhez is megfelelő támpontot biztosít. A hazai munkavállalóknak a munkaerőpiaci helytálláshoz folyamatosan alkalmazkodni kell a változó

¹³ A munkaadók igényei felmérések és álláshirdetések alapján 2005 NFI

körülményekhez, ismerni kell a velük szemben támasztott követelményeket, elvárásokat mind a piac, mind a szabályozás oldaláról. Az uniós csatlakozás és a külföldi vállalatok egyre erőteljesebb jelenléte a magyar piacon mind a jogi szabályozás területén, mind a piaci elvárások területén új feltételeket szab az egyes szakmákban elhelyezkedni kívánó embereknek. A jelen dokumentum többek között ezen új, folyamatosan kialakuló helyzetet tárja fel.

A foglalkozások vizsgálatánál a lehetséges csoportosítások közül (ágazati, szektorok szerinti stb.) végül is a FEOR felosztását vettük alapul, mivel a többi besorolásnál a végzettség illetve egyéb feltételek tekintetében az egy csoportba tartozó foglalkozások közötti eltérések túl nagyok voltak, ami meggátolta volna az általánosságok megállapítását. A FEOR csoportosításán belül az alcsoportok tűntek a legmegfelelőbb vizsgálati szintnek, a még kezelhető számuk és az egy csoportba tartozó foglalkozások feltételeinek hasonlósága miatt. A szabályozást a magyar hatályos joganyag és egyéb internetes illetve nyomtatott irodalom áttekintésével vizsgáltuk meg.

Így egyes szakmák, foglalkozások tekintetében átfogó képet kapunk arról, hogy az abban a szakmában elhelyezkedni kívánó munkavállalóval szemben összességében milyen elvárásokat támasztanak.

A munkaerőpiaci, vállalati, politikai, társadalmi, szakmai érdekek mind azt kívánják, hogy egyes foglalkozásokkal kapcsolatosan egységes szakmai elvárásokat alakítsanak ki az abban a szakmában elhelyezkedni kívánó munkavállalókkal szemben. Általában a foglalkozás által ellátott tevékenységekkel, illetve az általa előállított termékekkel szembeni elvárások tükröződnek vissza magának a foglalkozás betöltésének a feltételeiben. Minél szigorúbb a szabályozás, minél magasabbak az elvárások egy termékkel illetve tevékenységgel kapcsolatban, annál szigorúbbak lesznek a tevékenység ellátásához kapcsolt foglalkozással szemben támasztott követelmények. Tehát egy gyógyszer előállítását, vagy egy repülőgép vezetését biztosan komoly szakképzettséghez és gyakorlathoz kötik.

Nagyon fontos megkülönböztetni az egy adott munkahely betöltéséhez előírt és elvárt feltételeket azoktól a feltételektől, amelyek teljesülése esetén valamely személyről kijelenthető, hogy az adott szakma a foglalkozása. Az utóbbi mindig jogszabály által előírt konkrét feltételeket, az első pedig részben jogszabályi, részben szakmai előírások alapján támasztott követelményeket illetve a konkrét munkaadó által előírt feltételeket jelent. A konkrét munkahelyek betöltésekor támasztott feltételek tekintetében is megfigyelhető valamiféle nem formális szabályozottság, amelyet a piac illetve a

szakma alakít ki, de nincs jogszabályba foglalva. Ilyen lehet egy kamarai előírás, egy hallgatólagos megállapodás, egy piaci kényszer stb.

A nem szabályozott foglalkozások tekintetében egy konkrét munkahely betöltésének feltételeit (végzettség, szakképesítés, nyelvtudás stb.) csak a piaci viszonyok határozzák meg. A szabályozott szakmák vonatkozásában pedig az a legfontosabb, amit az ábráról is le lehet olvasni, hogy egy adott szakmában, ha valaki teljesítette a jogszabályok által előírt feltételeket, még egyáltalán nem biztos, hogy el is tud helyezkedni, mivel számos egyéb piaci elvárásnak is meg kell felelnie. A jogszabályoknak való megfelelés magában csak annyit jelent, hogy hivatalosan munkát vállalhat az adott területen.

Az egyes foglalkozásokkal szemben támasztott követelmények számos formában megjelenhetnek, amelyek közül kiemelték:

- végzettség (egyetem, főiskola, szakközépiskola stb.);
- szakképesítés;
- gyakorlat;
- nyelvtudás;
- egyéb általános piaci elvárások.

Természetesen az esetek túlnyomó részében nem beszélhetünk élesen elhatárolt feltételrendszerről.

Az álláshirdetések, üres álláshelyek elemzése folyamatos feladat, igen sok információt nyújt a munkaerőpiac alakulásáról, struktúrájában és tartalmában egyaránt. Az elemzések országosan és régióként, illetve kisebb térségenként is hasznosak. A kisebb térségekre vonatkozó elemzések azért is fontosak, mert a helyi munkaerőpiacok elemzése vezet számszerűsíthető, releváns eredményhez. A mobilitás korlátozza a nagyobb munkaerőpiaci összehasonlíthatóságot, és az ingázás is korlátozott a távolságok miatt.

3.4.4 Vállalati munkaerő-struktúra modellek

Az azonos tevékenységű, nagyságú, elsősorban nagyvállalatok munkaerő struktúrájának modellezése azt feltételezi, hogy az egyébként azonos paraméterekkel rendelkező

vállalatok munkaerő-struktúrája megközelítőleg azonos, illetve változásuk is hasonló a jövőt illetően. Ilyenek például az áruházláncok, mint a TESCO, Praktiker stb.

Az ilyen típusú foglalkoztatókat felesleges felmérni, a modellekből számítható a munkaerő-szükségletük.

3.4.5 Felmérések

A felmérések alapvető problémája, hogy a munkaadók nem tudják még akár egy évre sem előre tervezni munkaerő-igényüket még létszámban sem, nemhogy szakmai tartalmában. Másik probléma, hogy többnyire csak a vállalati szféra igényeit mérik, holott a közsféra munkaerőigénye kb. 20 %-a az összesnek. A közsféra munkaerőigénye könnyebben tervezhető, előre jelezhető, mint a versenyszféra igénye, hiszen a közsférát az állam finanszírozza.

Ezek az elemzések megalapozhatják a képzési jegyzékek alakulását abból a szempontból, hogy mely szakmák megszüntetésére, vagy új szakmák megjelenésére van szükség időről-időre a foglalkoztatási igények alapján. Ez már összefügg tartalmi elemekkel, hiszen az egyes szakmák megszűnése, illetve újak megjelenése éppen a tartalmi elemek korszerűségéből, vagy elavultságából ered. Általában sajátos terület a kézműves szakmák, ahol a szakmák fenntartása viszont indokolt társadalmi, kulturális, nemzeti stb. okokból, még akkor is, ha a kereslet viszonylag alacsony.

A felmérések, előrejelzések támpontot adnak a képző intézmények számára a beiskolázásokhoz is.

A felmérések egyik példája az MKIK felmérései a munkaerőpiaci kereslet megismerésére. Ezeknek a felméréseknek a fő célja az iskolarendszerű beiskolázás létszámainak meghatározása, támogatási, pályázati források elosztása, az RFKB-k tevékenységének segítése.

A széles munkáltatói körben végzett felmérések a tervezési tevékenységet támogatják. Módszertani szempontból az alábbi fejlesztési irányokat jelölték ki:

- A tervezési szemlélet nemzetközi trendekkel való összhangba hozása
 - A mennyiségi és minőségi kérdések összekapcsolása
 - Szakmák középpontba állítása helyett a képességekre kell koncentrálni
 - Az iskolarendszerű szakképzésre való koncentráció helyett nagyobb hangsúlyt kell helyezni a képességek megújítására
 - Az iskolarendszerű szakképzés és felnőttképzés egységes kezelése

- A várható kereslet és kínálat minél teljesebb lefedése

A rendszer évről-évre egyre komplexebb képet ad a munkaerőpiaci keresletről, a probléma inkább az, hogy a reprezentativitáshoz nincs szükség több, mint tízezer vállalat megkérdezésére minden évben. Kombinálni kellene a többi módszerrel, és ezek együttesen adnának tényleges információt a döntéshozóknak a munkaerőpiaci kereslet és kínálat minél jobb összehangolásához. Másik probléma, hogy a munkaadók munkaerő-igényüket nem tudják előre jelezni, amit közölnek a felmérés során az inkább a jelenlegi helyzet.

3.4.6 Speciális felmérések

A felmérések lehetnek speciálisak, pl. egy-egy szakma, szakmacsoport, foglalkoztatási csoport munkaerőpiacának komplex felmérése az igények, és/vagy a kínálat szempontjából. Az ilyen típusú felmérések elsősorban a szakmatartalmak meghatározása szempontjából fontosak, de területi szinten is hasznosak, ha a munkaerő kompetenciáinak pontosítása céljából mérjük.

3.4.7 Standardizálható szakmák előrebecslése

Nagy létszámú foglalkozások, többnyire alapszakmákat igénylő foglalkozások, ahol pl.1000 lakosra lehet vetíteni a szükségletet. Olyan foglalkozások, amelyek egyenletesen oszlanak el az országban, valamint időben a szükséglet nem, vagy alig változik.

Az ellátottság-vizsgálat során számos képzési, társadalmi illetve gazdasági aspektust kell figyelembe venni ahhoz, hogy valós képet kapjunk egy adott szakma képzési igényéről és képzési ellátottságáról. Egy kutatás eredménye ennek ellenére rávilágíthat a felnőttképzés ellátottságának olyan alapvető hiányosságaira, amelyek mentén érdemes elindulni egy komolyabb elemzés, illetve a rendszer hibáinak feltárása és orvoslása felé. Ellátottságra vonatkozó megállapításokat valamilyen mennyiség területhez-, vagy bizonyos körbe tartozó, bizonyos ismérv alapján csoportokba rendezett egyedek (például emberek) számához való viszonyítással mondhatunk ki. Magyarország képzési, felnőttképzési ellátottságának vizsgálata emiatt nem képzelhető el csupán a képzési

helyek számbavételével. A képzési helyek-, vagy a tanulók számát valamihez hasonlítani kell ahhoz, hogy ellátottságról beszélhessünk. A képzések és a tanulók számát az adott szakma foglalkoztatottainak számával kell összevetni.

3.4.8 Kongruencia vizsgálat

A kongruencia elemzés annak vizsgálata, hogy egy-egy foglalkozást milyen végzettségű, képzettségű munkaerővel töltenek be, illetve megfelel-e a kettő egymásnak. Célszerű ilyen vizsgálatokat végezni akár országosan, egy –egy szakmára, foglalkozási csoportra vonatkozóan, bár ezzel kapcsolatban problémák is felmerülnek. Így például bizonytalanná teszi az eredményeket, hogy egy konkrét munkakör többféle végzettséggel is betölthető, vagy ez fordítva is igaz. Más szempontból kérdés az is, hogy mi számít inkább a kongruencia szempontjából, a végzettség, vagy a konkrét munkakört érintő gyakorlat.

A kongruencia vizsgálatok szempontjából fontos annak az ismerete, hogy mely foglalkozásoknál mennyire kötött a szakmai végzettség.

Az egyes szakmák között (foglalkozási mobilitás), illetve az országokon belül és az országok között megvalósuló nagyobb munkaerő-áramlás a szakemberek szerint hozzájárul a gazdasági és a szociális fejlődéshez, a magas szintű foglalkoztatáshoz, valamint a kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődéshez. A fokozottabb munkaerő-áramlás továbbá biztosíthatja az európai gazdaság, a foglalkoztatás illetve a munkaerőpiac egyenletesebb és hatékonyabb alkalmazkodását a folyamatosan változó körülményekhez, azaz nagyobb rugalmasságot lehetne elérni vele, amely lendületet adhat a kompetitív globális gazdasági berendezkedés irányába. Egy a tagországok közötti nagyobb fokú mobilitás elősegíti a szorosabb politikai integrációt az Európai Unióban. Az Unióban óriási lehetőségeket biztosítanak azok számára, akik a szakmai előrelépés, illetve fejlődés érdekében kívánnak munkahelyet, vagy szakmát változtatni, illetve másik tagországban munkát vállalni. Ennek ellenére az uniós állampolgárok rendkívül statikusak, amit a statisztikák egyértelműen alátámasztanak.

- Az Unió lakosainak mindösszesen 1,2%-a költözött egyik régióból egy másikba, míg ugyanez a szám az Egyesült Államokban 5,9% az államok közötti mozgásra vonatkozóan.

- 225.000 ember (az EU népességének 0,1%-a) költözött egyik EU tagországból egy másik tagországba 2000-ben.
- Az EU teljes dolgozó népességének 0,2%-a lakik egy tagországban és dolgozik egy másikban.
- A 34 millió munkásból, akik határ régiókban élnek, mindösszesen 1,4%, azaz 497.000 dolgozik másik országban, mint ahol él.
- Az EU munkavállalóinak 16,4%-a áll kevesebb mint egy éve alkalmazásban a jelenlegi munkahelyén, szemben az Egyesült Államokkal, ahol ez a szám 30% volt 2000-ben.

A „foglalkozások” szabad áramlása

Az 1957. évi Római Egyezmény kimondja, hogy az Európai Unió bármely tagállama állampolgárainak jogában áll mesterségét gyakorolni, szolgáltatást végezni illetve gazdasági vállalkozást működtetni az EU bármely tagállamában, vagyis a nemzetiség nem lehet alapja semmilyen fajta diszkriminációnak. A 15 EU tagállam és további 3 ország (Lichtenstein, Norvégia, Izland), mely az Európai Gazdasági Térséghez (EGT) tartozik, együttesen képezik az Egységes Európai Piacot, melyet a személyek, szolgáltatások, tőke és árucikkek szabad áramlása jellemez.

Az Európai Gazdasági Közösséget 1957-ben alapították meg, azonban csak 1968-ban sikerült életbe léptetni a munkaerő szabad mozgására vonatkozó szabályokat, 1974-ben pedig a vállalkozók szabad mozgását biztosító rendelkezéseket. 1990-ben történt tovább lépés a nyugdíjasokra, a diákokra és a magukat önerőből eltartókra vonatkozó szabályok megalkotásával. A rossz anyagi helyzetben lévők azonban még mindig nem mozoghatnak szabadon. Elsőként az tekinthető korlátnak, hogy a gyakorlati kivitelezés még nem követte a célkitűzéseket. Ez azt jelenti, hogy hiába jogosult minden EU - állampolgár egy másik EU - tagállamban letelepedni, a gyakorlatban csak azok mozoghatnak, akik elő tudják teremteni - legalábbis részben - a megélhetésükhöz szükséges anyagi eszközöket.

Az európai szabályozás meghatározza azokat az eseteket, amikor a tagállamok nem kötelesek a személyek szabad mozgását biztosítani. Alapvetően két fontos esetet különböztethetünk meg:

1. a személy belépése vagy ott-tartózkodása a közrend, a közbiztonság vagy a közegészségügy tagállami szabályait sérti;
2. a tagállamoknak lehetőségük van tiltó szabályok alkalmazására bizonyos foglalkozások esetén, ha azokat a foglalkozásokat csak saját állampolgáraik tölthetik be. Itt különösen olyan területekről van szó, amelyekben a közhatalom gyakorlása kapcsolódik a foglalkozáshoz, azaz a munkavállaló államigazgatási, közszolgálati feladatot lát el.

Látható, hogy az első esetben említett megszorítás minden személlyel szemben alkalmazható, míg a második feltétel - értelemszerűen - csak a munkavállalókkal, tehát egy bizonyos személyi kategóriával szemben.

3.4.9 Rövid távú munkaerőpiaci előrejelzések

A munkaerőpiaci feszültségeket kimutatják még a Foglalkoztatási Hivatal által végzett rövid távú munkaerőpiaci előrejelzések, amelyek a vállalati kör megkérdezésével rendszeresen készülnek¹⁴. A felmérések a gazdasági helyzeten túl a munkaerőhelyzettel kapcsolatban is sok kérdést tesznek fel. A felnőttképzéshez kapcsolódik a vállalati képzések kérdésköre és a rövid távú munkaerőigény. A képzést nyújtó vállalatok aránya 30 % körüli arányt mutat, az elemző tanulmány . A felmérések rövid távúak, tehát csak rövid távú tervezéshez célszerűek. A felmérések foglalkozásonként jelzik a meglévő feszültségeket (munkaerőpiaci hiány-többlet). A tapasztalat az, hogy regionális szinten már a hiányszakmák és a telített szakmák szinte ugyanazok, a probléma inkább az, hogy a munkavállaló és a munkaadó nem találja meg egymást, nincs elegendő információ, illetve a mobilitás igen alacsony szintű.

¹⁴ Munkaerőpiaci előrejelzés 2005., 2006, 2007, 2008, 2009. évre FH, FSZH
Rövid távú munkaerő-piaci prognózis – 2010, MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet