

---

**Dávid János**

**Munkaerő piaci igények  
és a szakképzési rendszer közelítése**

***Budapest, 2005***

---

---

Sorozatszerkesztő: Lada László  
Szerkesztette: Horváth Cz. János

**Munka- és szerzőtársak**

Dávid János (kutatásvezető)

Fülöp Edit

Mód Péter

Tajti József



Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet  
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta  
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

---

<b>Bevezető</b> .....	7
<b>I. A munkaerőpiaci kereslet és kínálat összevetése</b> .....	11
I.1. Kereslet-kínálat kérdése .....	12
I.1.1. A kereslet mérése (röviden).....	13
I.1.2. A foglalkoztatási szerkezet.....	23
I.1.3. A képzési szerkezet.....	30
I.1.4. Az átfogó munkaerőpiaci igények és a képzési struktúra összevetése.	33
I.1.5. A munkaerőpiaci igény és képzési kibocsátás összehasonlításának módszerei .....	35
<b>II. A munkaerőpiaci kereslet és kínálat jellemzői</b> .....	40
II.1. Az új munkaerő felvételének nehézségei, módszerei.....	40
II.2. A vállalatok munkaerő-beszerezési stratégiái .....	45
II.3. A munkáltatók létszám-bővítési elképzelései a következő 3 évre.....	50
II.4. Egyes kiemelt szakmák, szakmacsoportok iránti kereslet jellemzői.....	51
II.4.1. Felsőfokú végzettségűek.....	51
II.4.2. Fizikai szakma-csoportok, foglalkozások.....	57
<b>III. A munkaerő keresleti előrejelzés számításának módszere és alkalmazásában rejlő lehetőségek</b> .....	70
III.1. Feszültségek a munkaerőpiaci kereslet és kínálat, valamint a fejlesztő beavatkozások terén .....	70
III.2. A munkaerőpiaci információk keletkezéséről .....	71
III.3. A foglalkoztatáspolitikai információs igényei .....	71
III.3.1. A szükséges információk területi alapegységei .....	71
III.3.2. A szükséges információk: foglalkozási szakmacsoportok kialakítása ..	74
III.4. Foglalkozás-szakmacsoportok kódrendszere, ágazatonként .....	75
III.5. A munkaerő kereslet számításának alapja: a technológiai munkamegosztás .....	82
III.6. A foglalkozási-szakmaszerkezeti modellek, mint a munkaerő kereslet számításának alapjai .....	85
III.7. A foglalkozási szakmaszerkezet számítása az ágazati modellek alkalmazásával.....	91
III.8. A munkaerőpiaci igények előrejelzése, a foglalkoztatási szakmaszerkezet struktúra alkalmazása. ....	101
III.9. Az egyszerű reprodukcióhoz szükséges munkaerő kereslet kiszámítása .....	106
III.10. A keresleti előrejelzés az iskolarendszerű képzési kibocsátás mértékének kiszámításához. ....	107
III.11. Ágazati szakmaszerkezet- az ágazati modellek alapján .....	110
III.11.1. Szellemiek .....	111
III.11.2. Fizikaiak .....	114

<b>IV. A kékgalléros munkaerő kínálatot alakító tényezők vizsgálata (összefoglaló)</b>	118
IV.1. Bevezető	118
IV.2. A munkaerőpiac szereplői	127
IV.2.1. A vállalkozók, foglalkoztatók	127
IV.2.2. A tanulók, és szüleik	130
IV.2.3. Az iskolák	133
IV.3. A munkaerőpiaci szereplők és a szakképző intézmények közötti kapcsolat	138
IV.4. A munkavégzési képességek	139
IV.5. Az elméleti, szakmai felkészültség	141
IV.6. A munkaerőpiaci kereslet és a képzési kibocsátás hiánymutatói 2002 évben	142
<b>V. A foglalkoztatás jellemzői, meghatározó tényezők</b>	155
V.1. A régiók ágazati jellemzői a foglalkoztatás tükrében	155
V.2. Térségek foglalkoztatási képességei (kockázat, fejleszthetőség)	158
V.3. A térségi munkaerőpiacok kiterjedése	161
V.4. Térségi szakmaszerkezet alakulásának néhány tényezője	168
V.5. Az ágazatok méretszerkezete és foglalkoztató képességének alap-meghatározói	170
V.6. Vállalkozások tulajdonosi összetétele	184
V.7. Technológiai munkamegosztás és foglalkozási szakmaszerkezet	189
V.8. A piaci tevékenységet folytató ágazatok nem termelő munkaszervezeti egységek foglalkozási-szakmastruktúrája	196
V.9. A féhérgalléros szakmai tudások jelenléte a nem termelő szervezeti egységekben	168
V.10. A termelő ágazatok improduktív szervezeti egységei és belső szakmai struktúrájának területi jellegzetességei	206
V.11. A termelő ágazatok produktív szervezeti egységeinek foglalkoztató képességét meghatározó tényezői és szakmaszerkezeti jellemzői	209
V.11.1. Az élelmiszeripar példáján	209
V.12. Versenyhelyzet és a foglalkoztatás	219
V.13. A piaci beágyazottság területi összefüggései	233
V.14. Verseny-, foglalkoztató képesség fenntartásának kérdései módszerei	237
V.15. Foglalkoztatás, humánerőforrások rugalmassága, a munkavégzéssel (kereslet) és a munkával (kínálat) szemben támasztott elvárások	241
<b>VI. Módszertan</b>	257
VI.1. Foglalkozási szakmaszerkezet	257
VI.1.1. A foglalkoztatási szakmaszerkezet számításának módja	257



VI.2. A közszolgáltatások és közigazgatás ágazatainak foglalkoztatás és szakmaszerkezet becslése .....	256
---	-----

<b>VII. Bevezető táblakötethez .....</b>	
--	--



## **Bevezetés**

Az itt közölt tanulmányok a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, a Nemzeti Felnőttképzési Intézet, valamint az Oktatási Minisztérium által kezdeményezett kutatások keretében készültek. Azonban közös kiindulóponttal rendelkeznek arra a napjainkban egyre terhesebbé váló jelenségre kívánnak válaszolni, amelyet a munkaerő kínálat és kereslet súlyosbodó meg-nem-felelésének nevezünk. A kérdések megválaszolása számos módszertani problémát vetett fel, ugyanis a megrendelő kívánságára érvényes méréseket kellett végrehajtani a munkaerő piac várható munkaerő keresletére vonatkozóan, valamint választ kellett adni arra, hogy a tapasztalható munkaerőhiányt, illetve felesleget milyen tényezők okozzák.

Először 1999-ben tettünk kísérletet a munkaerőpiaci kereslet előrejelzésére a Budapesti Kereskedelmi és Ipar Kamara, OM által támogatott kutatásának keretében a közép-magyarországi régióra vonatkozóan. Majd nagyjából hasonló módszerrel 2002-ben és 2003-4 fordulóján az egész országra kiterjedő kérdőíves vizsgálatot hajtottunk végre. A vizsgálat során 5 illetve 7000 foglalkoztatót kérdeztünk meg a munkaerő ellátással való elégedettségéről és a hiányokról. A módszer nagyon egyszerű volt, de menet közben kiderül tarthatatlansága, ugyanis azt kérdeztük meg a foglalkoztatóktól, hogy a jövőben (3-6-10 év múlva) milyen mértékben kívánják növelni vagy csökkenteni az egyes foglalkozási-szakmacsoportok foglalkoztatását. A tervezők ugyanis arra szerettek volna választ kapni, hogy miként kell alakítani a képzési struktúra belső arányait, annak érdekében, hogy a képzési kibocsátás megfeleljen a keresletnek. Azonban már a kérdezés folyamatában világossá vált, hogy a foglalkoztatók, kicsik és nagyok csupán igen rövid periódusra képesek előrejelzéseket tenni, mivel gazdasági pozícióik állandó változásban vannak, így ezen a módon csak a legrövidebb periódusra adott válaszaik voltak értékelhetők, azok is inkább a megkérdezés időpontjában tapasztalt munkaerő hiányként, munkaerő beszerzési nehézségként voltak értelmezhetők. E kutatások kiterjedtek a munkaerő felkészültségével kapcsolatos elégedettség vizsgálatára is. Az évek során sajnos egyre több megerősítést kaptunk arról, hogy a fizikai szakmunkások ezen belül is a termelő-üzemi környezetben dolgozó szakmunkások iránti igény növekszik, miközben egyre nagyobb nehézségbe ütközik a munkaerő beszerzése. A kérdőívekhez kapcsolódó interjúkból kiderült, hogy a kékgalléros szakmunkások hiánya a gazdaság növekedésének erősödő korlátjává vált.

Felismerve az alkalmazott mérési eszköz gyengeségeit a 2003-4 fordulóján lebonyolított előrejelzés kutatás (melynek eredményei a II. fejezetben olvashatóak) adatbázisára építve hozzákezdünk egy új munkaerő kereslet számítási módszer kidolgozásához. A módszerről a III. fejezetben olvashatunk.

Az elmúlt években köztudottá vált, hogy az iskolarendszerű képzés és a munkaerő kereslet struktúrája jelentősen eltolódott egymástól: a korábbinál jóval kevesebben ki-

vánnak szakmunkássá válni, jóval többen szereznek közép- és felsőfokon fehérgalléros képzettségeket. Az egyre több munkaerőpiaci feszültséget okozó eltérések mértékét, összetételét e tanulmánykötet első fejezetében mutatjuk be.

Talán érthető, hogy a gazdasági szereplőket a szakmunkások hiánya és felkészültségük gyengeségei izgatják a legjobban. Ennek okai kutatásunk szerint igen sokrétűek. Vizsgálatunkból kiderül, hogy a pályaválasztók, illetve a szüleik döntéseit igen kevésbé befolyásolja a munkaerőpiacon tapasztalható tényleges kereslet, mint ahogy az iskolarendszerű- és felnőttképzés is érzéketlenül megy el a kereslet tényei mellett (erről olvashatunk a IV. fejezetben). Világossá vált az is, hogy a szakképző intézmények – szakiskolák, és szakközépiskolák – szakmakínálatát a tanulói kereslet határozza meg, s az iskolák fenntartására-működtetésére irányuló érdekeik okán nem tudnak a szakmaszerkezeti kínálat megfelelő módosításával a környezetükben tapasztalható munkaerő kereslethez igazodni.

A munkaerőpiaci kereslet előrejelzése, melyre maguk a foglalkoztatók sem képesek, legalább is a folyamatok irányát tekintve nem megoldhatatlan feladat. A tendenciák előrejelzése az iskolafenntartók, a szülők-pályaválasztó tanulók és nem utolsó sorban az oktatás és foglalkoztatás politikusok számára alapvető kérdés, hiszen arról nincsen vita, hogy a képzési kibocsátást – beleértve a felnőttképzést is – a foglalkoztatók, illetve a gazdasági szereplők igényeihez kellene igazítani. A tendenciaszerű előrejelzés legegyszerűbb eleme, ha az egyes gazdasági ágazatok piaci pozícióinak változásait vizsgáljuk, s megnézzük, hogy az egyes rész munkaerőpiacokon – amelyeken egyébként a középfokú szakképzés is történik – milyen változások várhatók a gazdasági szereplők piaci pozícióiban. E kérdéskör megragadhatósága érdekében vizsgáltuk meg a globális gazdasági folyamatokat (e tanulmányt terjedelmi okokból itt nem közölhetjük) és azok kistérségi hatásait, valamint egyes ágazatokban lezajló termelési-, technológiai változásokat, s ezek hatásait a jelenleg és jövőben kívánatos felső és középfokú képzési szervezetre. E vizsgálat eredményeképpen térségtípusokat alkottunk, amelyeket – reményeink szerint – a területfejlesztők, a térségi gazdaságfejlesztők és a foglalkoztatás-, illetve oktatáspolitikusok egyaránt használnak majd a tervezésnél. (ezt is tartalmazza az V. fejezet)

Kutatásunk során a II. fejezetben bemutatott módszerrel minden megyére elkészítettük a foglalkoztatás-szakmaszerkezet modellszámítását, amelyeket e kötet keretében helyhiány miatt nem tudunk bemutatni, azonban az olvasó a [www.nfi.hu](http://www.nfi.hu), valamint a [www.3kconsens.hu](http://www.3kconsens.hu) honlapokon megláthatja. E számítások mellett újra feldolgoztuk az Oktatási Minisztérium szakképzési statisztikáját, s egybevetettük a az általunk számított foglalkoztatási-szakmaszerkezeti struktúrát a képzési kibocsátással. Ennek alapján megállapíthatók a kereslet és kínálat eltérései.

A szakmaszerkezeti struktúrák megmutatják, hogy a foglalkoztatási folyamatok változatlansága esetén, milyen szerkezetű képzési kibocsátásra, illetve a felnőttképzés keretében az iskolarendszerű szakképzés milyen szerkezetű korrekciójára lenne szükség. Sajnos

az is látható, hogy a felnőttképzés – némi túlzással élve – nem korrigálja, hanem megismétli az iskolarendszerű szakképzés, munkaerőpiachoz nem illeszkedő struktúráját.

Kutatási tapasztalataink legáltalánosabb megfogalmazása szerint a tanulók karrier törekvései, a közép-, és felső fokú képző intézmények kínálati szerkezete egyre távolabb kerülnek a gazdasági, illetve közszolgálati foglalkoztatók munkaerő keresletétől. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a gazdaság munkaerő korlátokba ütközik, a pályakezdők munkanélküliségenövekszik, s a kormányzatra a szükséges korrekciók finanszírozásának egyre nagyobb terhe fog hárulni, nem is beszélve arról, hogy a napjainkban és a közeljövőben munkaerőpiacra belépő korosztályok növekvő mértékben frusztrálódnak.

Az ellentmondások feloldása nem könnyű feladat, abban azonban biztosak vagyunk, hogy a közép-, és felsőfokú szakmaválasztókat hiteles információkkal szükséges ellátni és ezen keresztül orientálni, a hazai foglalkoztatás tényleges szerkezetéről, a várható folyamatokról. Azt is helyesnek tartanánk, hogy a közpénzekből finanszírozott képzés szakmaszerkezete közelítene vonatkoztatási területének munkaerőpiaci igényeihez, valamint a képzés finanszírozása ösztönözné az igazodás folyamatait.

A kutatás folyamatában számtalan táblázatot, diagramot és térképeket készítettünk, melyeknek csak egy töredéke szerepel e jelen kötetben. A kutatás egyik legfontosabb eredménye, hogy az általunk bemutatott módszerek alapján minden megyére elkészítettük a foglalkozási-szakmaszerkezet becslését, melyek közzétételére e kötet nem ad lehetőséget. Az olvasó ezeket a dokumentumokat megtalálhatja a [www.nfi.hu](http://www.nfi.hu), valamint a [www.3kconsens.hu](http://www.3kconsens.hu) honlapokon.

Kutatásaink során felmérhetetlen segítséget kaptunk az Állami Foglalkoztatási Szolgálattól, illetve a megyei munkaügyi központoktól, Dr. Székely Judittól és Dr. Szép Zsófiától, valamint Dr. Zahár Lászlótól a Nemzeti Felnőttképzési Intézettől. Ezúton szeretnénk köszönetünket kifejezni.



## **I.**

# **A munkaerőpiaci kereslet és kínálat összevetése**

A munkaerőpiac és a képzési rendszer önálló, öntörvények alapján működő strukturái megfeleltethetőségének és kölcsönkapcsolatainak vizsgálatához arra van, illetve lenne szükségünk, hogy legyenek egymással összevethető beazonosítható adataink a képzési kibocsátás és a foglalkoztatói kereslet szakmaszerkezetéről.

A megfelelések és meg nem felelések okainak vizsgálatához pedig a keresletet és kínálatot alakító tényezők magyarázó változóival kéne rendelkezünk.

A magyarázó változók azért szükségesek, hogy értő beavatkozásokat lehessen végrehajtani e struktúrákon, ha ilyenek szükségesnek mutatkoznak.

A kereslet, vagy a kínálat struktúráiba való beavatkozás igen eltérő logikák, megfontolások mérlegelésével történhet, hiszen a kereslet a gazdasági, valamint a közfoglalkoztató szereplők „törvényei” alapján működik, a másik, a képzés-oktatási kibocsátás ettől független, egészen más logikákra-megfontolásokra, érdekekre hallgat. A munkaerőpiaci kereslettől független megfontolások alapján választanak iskolát, szakmát, képzési szintet a tanulók (illetve) szülők, és megint más megfontolások érvényesülnek a felnőttek képzés iránti keresletében.

A kereslet-kínálat összhangjának, illetve az összhang hiányának témájában még bőven van mit kutatni. Más szóval az eddigi kutatások még túlon túl kevés választ adtak arra a kérdésre, hogy mi mozgatja a foglalkoztatók -képzett-képzetlen munkaerő iránti igényeit. Ennél valamivel többet tudunk a középfokú és felsőfokú szakképző intézmények érdekrendszeréről, akár az iskolarendszerű, akár a felnőttképzés keretében működnek, de a mélyebb mozgatórugók elemzéséhez, -ez esetben is- rendelkezésre kellene állniuk a megfelelő adatfelvételeknek, szociológiai megfigyeléseknek, feldolgozásoknak. A gyermekek, fiatalok és szülők jelentős részük választásait más társadalmi szociológiai tényezők határozzák meg: az szabad szemmel is megállapítható, hogy kevés „ügyet vetnek” a munkaerőpiac tényeire, igényeire, üzeneteire, igaz ezek alig ismerhetők.

Úgy tűnik, hogy a három főszereplő, tehát a foglalkoztatók, képző intézmények és tanulók -munkavállalók közötti tradicionális, szokásszerű kapcsolat, amely a szereplők eligazodását (is) szolgálta, a rendszerváltást követően megbomlott, s mindmáig nem alakultak ki azok a releváns üzeneteket hordozó formális és informális mechanizmusok, amelyek összhangot teremtenének a szereplők céljai és „viselkedései” között.

## I.1. Kereslet-kínálat kérdése

A felnőttképzés terén (amely az elvárások illetve a jövőképek szerint „lifelong learning”), többé-kevésbé egyetértés van arról, hogy elsődleges célja a munkaerő alkalmazhatóságának javítása, illetve a munkaerő szakképzettségének kiegészítése, korrekciója segítségével újraalkalmazhatóságának megteremtése.

Nem állíthatjuk azonban, hogy az iskolarendszerű közép- és felsőoktatás terén is ugyanilyen elfogadott lenne ez az állítás, miszerint a képzés elsődleges célja a munkaerőpiaci igényeinek szolgálata lenne. A választók rezdüléseire figyelő politikusok is elfogadják a munkaerőpiaci igények primátusát mindaddig, ameddig valahogyan, észrevétlenül, és főleg érzékelhető társadalmi feszültségek nélkül -összeillesztődik a kereslet és a kínálat. Ha azonban ez nem történik meg, akkor óvatosabb és korlátozottabb érvényű, differenciáltabb állásfoglalásokat alakítanak ki. Például: „A középfokú és felsőfokú képzés feladata, a munkaerőpiaci igények szolgálata mellett szabadon választható keretet teremteni az egyének törekvéseinek, képességeik kifejlesztéséhez”. Ezt az álláspontot erősíti az a körülmény is, hogy az iskolarendszer erős, jelentős érdekérvényesítési pozícióval rendelkező ágazat, mely „nem szereti a beavatkozást.”, a politikusok pedig nem szívesen vállalnák ezt. Már annál is kevésbé, mert a középfokú képzési rendszert az önkormányzatok autonóm módon működtetik, – a kormányzat normatív finanszírozása mellett. Az egyetemeket ugyan közvetlenül, kvóták alapján finanszírozza a kormányzat, de az egyetemek független döntéseket hozhatnak a tekintetben, hogy milyen és mennyi költségterítéses képzést indítanak.

Napjainkban, amikor egyre nyilvánvalóbbá válik, hogy a közép- és felsőfokú képzés sem mennyiségében, sem szerkezetében nem felel meg a munkaerőpiaci igényeknek, az oktatási rendszer különösen érzékeny mindenféle külső beavatkozásra, hiszen a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összerendezése nagyon jelentős strukturális átalakításokat követelne.

Tanulmányunk alaptémája a munkaerőpiaci igények és a képzési kibocsátás szerkezetének mérése. Így a mérhetőség problémáival részletesen foglalkozunk majd. Mégis a fent említett szerkezeti feszültségek létezésének igazolására már most, itt, az alábbiakban kísérletet teszünk. Amellett, hogy ezzel igazoljuk a problémák tényét, becsült mértékét, s ennek alapján kutatásának szükségességét egyúttal azt is érzékeltetjük, hogy a jelenleg rendelkezésre álló adatfelvételek, illetve azok megoldásai és közlései mennyire nehezítik a tények megismerését, bemutatását, a kereslet és kínálat meg-, és meg nem feleléseinek nyomon követését. Pedig nyilvánvaló minimum – követelmény lenne a kereslet és kínálat ismerete ahhoz, hogy a szereplők (tanulók és szüleik, közép és felsőfokú oktató intézmények a realitások függvényében alakítsák keresletüket-kínálataikat



### I.1.1. A kereslet mérése (röviden)

A kereslet mérésének legkézenfekvőbb megoldása, ha a tényleges foglalkoztatási szerkezetet vesszük alapul. Az állítjuk, hogy a mindenkori tapasztalható foglalkoztatási-szakma szerkezet leképzi a foglalkoztatók által működtetett bürokratikus és technikai struktúrákat, más szóvaltechnológiákat s ezek folyamatos, zökkenőmentes működtetéséhez keresik, képzik, alkalmazzák a megfelelő szakmai felkészültségű munkavállalókat.

Ha feltételezzük, hogy a megfigyelés időpontjában nincs feszültség, (ez persze nem igaz, hiszen éppen azért végezzük jelenlegi kutatásainkat, mert jelentős feszültségek vannak) akkor a ténylegesen tapasztalt foglalkoztatási-szakmaszerkezet nem áll messze az igényelt képzési kibocsátási szerkezettől.

Feltételezzük továbbá azt is, hogy a tényleges foglalkoztatási – szakmaszerkezet minimális igénye, hogy fenn tudja magát tartani, (ezt a továbbiakban egyszerű reprodukciónak nevezzük) azaz a foglalkoztatók közül kivonulók helyébe a széles értelemben vett képzési intézményrendszer új, illetve újonnan belépő munkavállalókat legyen képes biztosítani.

2004-ben még viszonylag jó helyzetben vagyunk, hiszen még nem vagyunk messze a 2001-es népszámlálástól, amely – nem erre a célra közölt adatai – még sok, megfelelő, és különféle feltételezésekre alapított átszámolások után is adnak értékelhető információkat a munkaerőpiaci kereslet szakmai szerkezetéről.

A népszámlálási adatfelvétel szerint 2001-ben 3.690.269, azaz közel 3,7 millió foglalkoztatott volt (2003-ban ez a szám hozzávetőleg 200 ezerrel, azaz 5%-kal magasabb, a belső arányok változásairól nem tudunk, de valószínűsíthető, hogy az 5 százalékos növekedés nem hozott létre lényeges strukturális eltéréseket)

	<b>Tény</b>	<b>Igény(számítás)</b>
Képzetlen 8 általános vagy kevesebb	20,4	14,5
Középfokon képzett (érettségivel vagy anélkül)	61,3	66,4
Felsőfokú képzettséggel rendelkezik	18,3	19,1

**1. táblázat**

A foglalkoztatottak szakképzettség szerinti struktúrája 2001-ben<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Forrás : Népszámlálás 6.k. 2.2.4.1 táblázat

E táblázat második oszlopában korrekciót hajtottunk végre. Erre az adott lehetőséget, hogy a számítás egy igen részletes, FEOR alapján elkészített, az iskolai végzettséget is bemutató táblázatból készült. Ennek eredménye figyelemre méltó eltéréseket mutat a munkavállalók tényleges képzettségi, szakképzettségi szintje és a számított eredmény között.

A munkaköröket összevetve a képzettség szintjével azt találtuk, hogy

- Egyrészt vannak diplomások olyan foglalkozási csoportokban is, ahol magára a diplomára bizonyosan nincs szükség.
- Másrészt vannak olyan munkakörök is, amelyekben ugyan dolgoznak jelenleg diplomával nem rendelkezők is, de maga a munkakör igényli a felsőfokú képzettséget.

E jelenségek létezését szociológiai kísérő vizsgálatunk is alátámasztja. Azt tapasztaltuk, hogy a piaci és közsférában egyaránt vannak olyan munkavállalók, akik nem tanulás, hanem hosszú évek gyakorlata alapján váltak alkalmassá azon munkakörök betöltésére, amelyeket általában diplomásokkal töltenek be és a statisztikai mérés „felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásoknak tart” A diplomásokra vetítve e csoport aránya kicsivel meghaladja a 10 százalékot. (72500 Fő)

Ugyanakkor vannak olyan munkakörök is, amelyekben felsőfokú végzettségű munkavállalók dolgoznak, de munkaköreik egyáltalán nem igénylik a diplomát. Sokan közülük általában középfokú végzettséget igénylő egyszerű adminisztratív, vagy „szürkeköpenyes,” esetleg szakipari szolgáltató munkakörökben dolgoznak, de szép számmal vannak olyanok is, akik a termelő-összeszerelés terén tulajdonképpen betanított munkákat végeznek. Együttvéve 56 500, azaz – a diplomás teljes létszámra vetítve 8 százalékot tesz ki arányuk.

A fentiekben bemutatott táblázatból a diplomások vonatkozásában az áthelyezések egyenlege olvasható le. Így az összes foglalkoztatottra vetítve ez 0,8 %-t, a diplomásokra vetítve 8-10 százalékpontot jelent.

A felsőfokú szakképzettséget nem igénylő munkakörökben dolgozó diplomások csoportjait a középszintű szakképzettek közé soroltuk át, azon megfontolás alapján, hogy a foglalkoztatás általános tendenciája: minél képzetebb munkavállalókat helyezni az akár szakképzettséget sem igénylő munkakörökbe. Ezt az általánosnak mondható tendenciát a továbbiakban foglalkoztatási szívóhatásnak nevezzük Szívóhatásnak, mivel a lényegét abban látjuk, hogy a foglalkoztatók a szakképzettség iránti igényeiket a magasabb munkakultúra iránti igényekkel elégítik ki, más szakmákkal, és magasabb képzettségi szintű csoportokra szívóhatást fejtenek ki.

A tények és igények számítása között fentieknél lényegesebb eltérést tapasztalunk a középszintű végzettségűek területén. A foglalkoztatási szívóhatás itt a legerősebb. Különösen erős, és jelentős ez a tipikus betanított munkát igénylő munkakörökben:

a gépkezelők, összeszerelők munkaköri csoportjában csaknem 260000 szakmai oklevéllel rendelkező személy dolgozik. Esettanulmányaink is alátámasztják a statisztikákból egészen pontosan nem kiolvasható jelenséget: a foglalkoztatók, különösen a multinacionális foglalkoztatók arra töreksenek, hogy szakmunkás végzettségű munkavállalókat alkalmazzanak a szalagok mellett. Ugyanis megtapasztalták, hogy a – bármilyen – középfokú végzettséggel rendelkezők könnyebben betaníthatók, fegyelmezettebbek végső soron mind a pontossági, mind a mennyiségi követelményeknek jobban meg tudnak felelni, mint a szakképzetlen dolgozók.

Mivel általános foglalkoztatási tendenciáról van szó, helyesebbnek láttuk, ha e betanított munkakörök esetében is számolunk a középfokú szakképzettség iránti igényekkel, még ha tudjuk is, hogy nem szakirányú szakképzettségekről van szó. Ezért tapasztaljuk táblánkban, hogy a ténylegesnél magasabb a szakképzettek iránti igénybecslés eredménye.

Ugyanebből a táblasorozatból a foglalkozási munkaköri pozíció kiemelésével kiszámítottuk az egyes foglalkozási – munkaköri pozíciókhoz kötődő képzettségi szinteket annak érdekében, hogy majd összevethessük a képzési kibocsátás szerkezetével. E számítást adjuk közre a következő táblázatban (ígérve, hogy később magyarázattal fogunk szolgálni a foglalkozási-munkaköri pozíciók talán szokatlan megnevezéseire.)

	A Népszámlálás 6. k. 2.2.4.1. táblázat alapján készült	diplomát igénylő munkakörök	középfokú szakképzettséget igénylő munkakörök	szakképzettséget nem igénylő munkakörök	összesen	ebből diplomás nem diplomás munkakörben
111	vezető, törvényhozó	12087			12087	
113	gazdasági vezetők	128465	159211		287676	
211	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő diplomás munkakörök diplomával	382920			382920	
211a	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő diplomás munkakörök diploma nélkül	72517			72517	
<b>3. - 9. és 0. főcsoport</b>						
1	Álszalmák (primer)				0	
2	Termelő, gyártó		256053	82103	338156	3316
3	Termelő, nem üzemi	4680	73915	76014	154609	829
4	Berendezés kezelők és összeszerelők (nincs ilyen szakképzettség)		259301	158235	417536	2678
5	Lakossági szolgáltatásra is alkalmas termelő, javító, szerelő		277052	52338	329390	3572
<b>KÉKGALLÉROSOK ÖSSZESEN</b>						
6	Szürkekőpenyes termelő üzemi, szaktevékenység	8734	86378	13221	108333	683
7	Technikus, technológus, laboráns		35664		35664	6074
<b>A TERMELÉS SZAKMAI IRÁNYÍTÓI</b>						
8	Szakképzett a kereskedelem vendéglátás terén	14880	348824		363704	
9	Fehérkőpenyes (oktatás, egészségügy, szociális)		121949		121949	6062
10	Fehérkőpenyes segítő tevékenység		13779	15066	28845	225
<b>FEHÉRKŐPENYESEK</b>						
11	Női divatos szolgáltató		28117	3977	32094	476
12	Kézműves szakmák		12107	6789	18896	532
19	Művészeti	7653	20501	842	28996	705
<b>KREATÍV SZOLGÁLTATÓ</b>						
13	Egyszerű irodai adminisztratív, ügyvitel, kiadói		209593		209593	27096
14	Fehérgalléros primer		20596	8157	28753	1165
15	Nem irodai fehérgalléros okleveles szakember				0	
16	Fehérgalléros asszisztens, ügyintézők	3147	15328		18475	
<b>FEHÉRGALLÉROS ÜGYVITELI</b>						
17	Informatikus	5945	15398		21343	
18	Fehérgalléros szakember	40562	200761		241323	
<b>FEHÉRGALLÉROS SZAKEMBER</b>						
20	Rendvédelmi	22555	69744	9844	102143	
21	Őrzővédelmi		29179	10510	39689	1057
22	Közlekedési foglalkozásúak		13403	5088	18491	665
23	Szakképzettséget nem igénylő egyszerű szolgáltatás jellegű foglalkozásúak		167430	88632	256062	1323
24	Egyéb, besorolhatatlan		17261	3764	21025	
	<b>Összesen</b>	<b>704145</b>	<b>2451544</b>	<b>534580</b>	<b>3690269</b>	<b>56458</b>

## 2. táblázat

A foglalkoztatottak száma 2001-ben a szakmák státusza és képzettségi szint-igénye szerint

	A Népszámlálás 6. k. 2.2.4.1. táblázat alapján készült	diplomát igénylő munkakörök	középfokú szakképzettséget igénylő munkakörök	szakképzettséget nem igénylő munkakörök	összesen	ebből diplomás nem diplomás munkakörben
111	vezető, törvényhozó	1,7	0,0	0,0	0,3	0,0
113	gazdasági vezetők	18,2	6,5	0,0	7,8	0,0
211	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő diplomás munkakörök diplomával	54,4	0,0	0,0	10,4	0,0
211a	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő diplomás munkakörök diploma nélkül	10,3	0,0	0,0	2,0	0,0
<b>3. - 9. és 0. főcsoport</b>		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	Álszalmák (primer)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	Termelő, gyártó	0,0	10,4	15,4	9,2	5,9
3	Termelő, nem üzemi	0,7	3,0	14,2	4,2	1,5
4	Berendezés kezelők és összeszerelők (nincs ilyen szakképzettség)	0,0	10,6	29,6	11,3	4,7
5	Lakossági szolgáltatásra is alkalmas termelő, javító, szerelő	0,0	11,3	9,8	8,9	6,3
<b>KÉKGALLÉROSK ÖSSZESEN</b>						
6	Szürkeköpenyes termelő üzemi, szaktevékenység	1,2	3,5	2,5	2,9	1,2
7	Technikus, technológus, laboráns	0,0	1,5	0,0	1,0	10,8
<b>A TERMELÉS SZAKMAI IRÁNYÍTÓI</b>						
8	Szakképzett a kereskedelem vendéglátás terén	2,1	14,2	0,0	9,9	0,0
9	Fehérköpenyes (oktatás, egészségügy, szociális)	0,0	5,0	0,0	3,3	10,7
10	Fehérköpenyes segítő tevékenység	0,0	0,6	2,8	0,8	0,4
<b>FEHÉRKÖPENYESEK</b>						
11	Női divatos szolgáltató	0,0	1,1	0,7	0,9	0,8
12	Kézműves szakmák	0,0	0,5	1,3	0,5	0,9
19	Művészeti	1,1	0,8	0,2	0,8	1,2
<b>KREATÍV SZOLGÁLTATÓ</b>						
13	Egyszerű irodai adminisztratív, ügyvitel, kiadói	0,0	8,5	0,0	5,7	48,0
14	Fehérgalléros primer	0,0	0,8	1,5	0,8	2,1
15	Nem irodai fehérgalléros okleveles szakember	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
16	Fehérgalléros asszisztens, ügyintézők	0,4	0,6	0,0	0,5	0,0
<b>FEHÉRGALLÉROS ÜGYVITELI</b>						
17	Informatikus	0,8	0,6	0,0	0,6	0,0
18	Fehérgalléros szakember	5,8	8,2	0,0	6,5	0,0
<b>FEHÉRGALLÉROS SZAKEMBER</b>						
20	Rendvédelmi	3,2	2,8	1,8	2,8	0,0
21	Őrzővédő	0,0	1,2	2,0	1,1	1,9
22	Közlekedési foglalkozásúak	0,0	0,5	1,0	0,5	1,2
23	Szakképzettséget nem igénylő egyszerű szolgáltatás jellegű foglalkozásúak	0,0	6,8	16,6	6,9	2,3
24	Egyéb, besorolhatatlan	0,0	0,7	0,7	0,6	0,0
<b>Összesen</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### 3. táblázat

A foglalkoztatottak aránya 2001-ben a szakmák státusza és képzettségi szint-igénye szerint

	A Népszámlálás 6. k. 2.2.4.1. táblázat alapján készült	diplomát igénylő munkakörök	középfokú szakképzettséget igénylő munkakörök	szakképzettséget nem igénylő munkakörök	összesen	ebből diplomás nem diplomás munkakörben
111	vezető, törvényhozó	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
113	gazdasági vezetők	44,7	55,3	0,0	100,0	0,0
211	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő diplomás munkakörök diplomával	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
211a	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő diplomás munkakörök diploma nélkül	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
<b>3. - 9. és 0. főcsoport</b>						
1	Álszalmák (primer)					
2	Termelő, gyártó	0,0	75,7	24,3	100,0	1,0
3	Termelő, nem üzemi	3,0	47,8	49,2	100,0	0,5
4	Berendezéskezelők és összeszerelők (nincs ilyen szakképzettség)	0,0	62,1	37,9	100,0	0,6
5	Lakossági szolgáltatásra is alkalmas termelő, javító, szerelő	0,0	84,1	15,9	100,0	1,1
<b>KÉKGALLÉROK ÖSSZESEN</b>						
6	Szűrkeköpenyes termelő üzemi, szaktevékenység	8,1	79,7	12,2	100,0	0,6
7	Technikus, technológus, laboráns	0,0	100,0	0,0	100,0	17,0
<b>A TERMELES SZAKMAI IRÁNYÍTÓI</b>						
8	Szakképzett a kereskedelem vendéglátás terén	4,1	95,9	0,0	100,0	0,0
9	Fehérköpenyes (oktatás, egészségügy, szociális)	0,0	100,0	0,0	100,0	5,0
10	Fehérköpenyes segítő tevékenység	0,0	47,8	52,2	100,0	0,8
<b>FEHÉRKÖPENYESEK</b>						
11	Női divatos szolgáltató	0,0	87,6	12,4	100,0	1,5
12	Kézműves szakmák	0,0	64,1	35,9	100,0	2,8
19	Művészeti	26,4	70,7	2,9	100,0	2,4
<b>KREATÍV SZOLGÁLTATÓ</b>						
13	Egyszerű irodai adminisztratív, ügyvitel, kiadói	0,0	100,0	0,0	100,0	12,9
14	Fehérgalléros primer	0,0	71,6	28,4	100,0	4,1
15	Nem irodai fehérgalléros okleveles szakember					
16	Fehérgalléros asszisztens, ügyintézők	17,0	83,0	0,0	100,0	0,0
<b>FEHÉRGALLÉROS ÜGYVITELI</b>						
17	Informatikus	27,9	72,1	0,0	100,0	0,0
18	Fehérgalléros szakember	16,8	83,2	0,0	100,0	0,0
<b>FEHÉRGALLÉROS SZAKEMBER</b>						
20	Rendvédelmi	22,1	68,3	9,6	100,0	0,0
21	Órzovédő	0,0	73,5	26,5	100,0	2,7
22	Közlekedési foglalkozásúak	0,0	72,5	27,5	100,0	3,6
23	Szakképzettséget nem igénylő egyszerű szolgáltatás jellegű foglalkozásúak	0,0	65,4	34,6	100,0	0,5
24	Egyéb, besorolhatatlan	0,0	82,1	17,9	100,0	0,0
	Összesen	19,1	66,4	14,5	100,0	1,5

#### 4. táblázat

A foglalkoztatottak aránya 2001-ben a szakmák státusza és képzettségi szint-igénye szerint

E táblázat szintén tartalmaz összevonásokat, illetve egyszerűsítéseket. Lényege azonos a fent elmondottakkal, azaz az egyes foglalkozási munkaköri pozícióknál a szakképzetleneket besoroltuk a középfokú szakképzettek közé, ha úgy láttuk, hogy az adott munkakörben ugyan a valóságban vannak szakképzetlenek, feltehetően olyan idősebbek, akik a gyakorlat útján szerezték meg a munkaköri pozíció betöltéséhez szükséges szaktudást, de a jövőben e munkaköröket bizonyosan középfokú szakképzettekkel fogják betölteni. Ugyanezen logika alapján járunk el a diplomásokkal, ha szakképzetleneket igénylő munkakörökben dolgoztak, vagy egyértelműen középfokú végzettséget igénylő munkakörökben dolgoztak.

Közelebbről szemügyre véve a táblázat adatait, a következőket láthatjuk (a számítás alapjául szolgáló táblázatot a következő oldalakon találja az olvasó).

**A törvényhozási, igazgatási gazdasági vezetők** (FEOR 11,12, 131-es csoport) között a valóságban 25%-ot tesz ki a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők aránya, de mi a teljes csoportot olyannak tekintjük, amely munkakörök betöltéséhez felsőfokú végzettség szükséges.

**A gazdasági vezetők** (FEOR 131-136, és 14) csoportjait összevonva a valóságnak megfelelően vettük számításba azzal, hogy a középfokú szakképzettek közé soroltuk az alig 3%-ot kitevő szakképzetleneket.

E csoportban a legkülönbébb szakmákkal rendelkezők találhatók, mind a felsőfokú, mind a középfokú végzettségűek között, – a részletezésére később a finom szakmaszerzetet tárgyalásánál térünk ki. E megközelítés ugyanis a pozíciót, illetve az igényelt képzettségi szintet hangsúlyozza.

**Különbéle felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások.** (FEOR 2. főcsoport). Az elnevezés azt mutatja, hogy olyan, minden ágazatot magába foglaló szakemberek vannak itt összevonva, akik ha nem is mind felsőfokú végzettségűek, de a szakmaikban, beosztásukban megfelelőnek tartott végzettséggel rendelkeznek. Azt látjuk, hogy e csoport 84 százaléka felsőfokú végzettségű. Egyébként e csoportnál valószínűsíthető leginkább, hogy a felsőfokú végzettségűek aránya emelkedni fog. Mivel vizsgálatunkban a munkakörökhöz tartozó szakképzettség igényt kívánjuk feltárni, alkalmaztuk a már korábban bemutatott logikát, és ennek alapján a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezőket is a diplomával rendelkezők közé soroltuk.

**Technikusok, különféle szakmákban** (FEOR 311-312). A valóságban csak 83 százalékuk középfokú végzettségű, a többi felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Pozícióikat tekintve azonban a középfok dominál. Mivel itt kevésbé valószínűsíthető, hogy e munkakör a közeljövőben radikálisan átalakul, s felsőfokú végzettségűek fogják betölteni, ezért a felsőfokú végzettségűeket is a középfokúak közé soroltuk.

**Informatikusok** (FEOR 313-314) E munkaköri pozíció jellemzően középfokú végzettséget igényel, mégsem elhanyagolható a diplomások (főként programozók) aránya. A jövőben, ismereteink szerint ez a belső arány csak lassan fog változni, csökkenni fog a felsőfokú végzettségűek iránti igény.

**Szürkeköpenyesek** műszaki ügyintézők (diszpécserek, minőségellenőrök, közlekedési és hírközlési szakemberek (FEOR 315-319) Tipikusan középfokú szakmai végzettséget igénylő munkakörök, 85 százalékuk rendelkezik ilyen végzettséggel, a 15 százaléknyi diplomást is ide soroltuk.

**Fehérköpenyesek**, egészségügyi, szociális, és pedagógiai foglalkozásúak (FEOR 32, 33, 34) a valóságban 85 százalékuk középfokú végzettséggel rendelkezik, mindenkit e képzettségi szintre soroltunk.

**Fehérgalléros szakemberek** (FEOR 35, 36, 37, 39) magába foglalja a legkülönbözőbb, -gazdasági-, pénzügyi-kereskedelmi, stb. szakmákat, amelyeket jellemzően középfokon lehet megszerezni, de nem elhanyagolható közöttük (25%) a felsőfokú végzettségűek aránya. Nem tudjuk, hogy a jövőben kialakul-e egyértelmű foglalkoztatási stratégia e munkakörök középszintű vagy felsőszintű irányába való elmozdításra. Ezért a felső és középfokú végzettségűek adatait nem mostuk egymásba. Ugyanakkor azt tapasztaltuk, hogy e munkaköröket betöltők 5 %-a a valóságban semmilyen szakképzettséggel nem rendelkezik. E töredéket a középfokú végzettségűek közé soroltuk.

**Fehérgalléros ügyviteli foglalkozások** (FEOR 4-es főcsoport). Nagy, és a statisztikai adatok tanúsága szerint rendkívül heterogén csoport. Tíz százalékot meghaladja közöttük a szakképzetlenek aránya, 5 százalék körüli a diplomások aránya. Jellemzően érettségre épített szakképzettséggel rendelkeznek, de nem elhanyagolható az érettségivel nem rendelkezők aránya sem. A valóságos összetétel heterogenitása okán is, az egész munkakört középfokú végzettséget igénylő pozíciónak minősítettük. Úgy véljük, ha e munkaköröket racionális, és nem baráti-rokoni kapcsolatok alapján töltik be, akkor valójában középfokú végzettséget igényelnek.

**Szakképzettek a kereskedelem, vendéglátás terén** (FEOR 511-512) E területen minden képzési szint és továbbélése valószínű, ezért a nem elhanyagolható arányban jelen lévő képzetlen csoportokat sem olvasztottuk be a középfokon képzettek közé, jelezve, hogy a jövőben is ilyen vegyes csoport lesz, talán a képzetlenek aránya valamelyest csökkenni fog. E jelentős, a teljes foglalkoztatási szerkezetben 10 százalékot kitevő csoportot se kék, se fehérgallérosnak nem nevezzük, később látni fogjuk ennek okait is.

**Női divatos szolgáltató foglalkozások, fodrász, kozmetikus, stb.** (FEOR 531). A csoport mérete ugyan nem nagy, nem éri el az 1%-ot a teljes foglalkoztatásban, mégis a képzési kínálat, illetve a képzés iránti tanulói igények miatt fontos megkülönböztetésük.



**Fehérköpenyes segítő** (FEOR 532, 33 ) házi gondozók, segédápolók, dajkák, stb. csoportja, a szakképzettek és szakképzetlenek aránya kissé a szakképzetlenek felé billen, azonban olyan tevékenységekről van szó, amelyek részei az idősebb, főleg női korosztályok kultúrájának. Gyanítjuk, hogy a statisztikailag mért képzettség sok esetben nem a munkakör betöltéséhez szükséges képzettséget jelöli. A kevészámú felsőfokú végzettséget beolvasztottuk a középfokúba.

**Termelő nem üzemi szakmák** (FEOR 52, 534, 35, 39)) közlekedési és hírközlési, kommunális szolgáltató foglalkozások nagyjából szakképzettséget igénylő foglalkozások

### **Rendvédelmi és fegyveres munkakörök** (FEOR 0)

**Termelő, gyártó** Ipari és építőipari foglalkozások (FEOR 7) A tulajdonképpeni termelő, de sok esetben szolgáltatásban is alkalmazható szakmák vannak ide sorolva. A statisztikai adatok szerint igen jelentős mértékben vannak e csoportban szakképzettséggel nem rendelkezők. Ők sok esetben azok, akik gyakorlat útján sajátították el a szakmát, illetve „segítő” tevékenységet látnak el a szakképzettek mellett. Mivel a szakképzett és szakképzettséget nem igénylő munkakörök jellemzőek e gyáripari vagy szolgáltatóipari technológiákra, ezért ezt a jellegzetességet a jövőbeli igények számításánál is figyelembe kell venni. Ezzel szemben, mintegy 1 százaléknyi felsőfokú végzettséggel rendelkezőt beolvasztottunk a szakképzettek közé, hiszen e munkakörökben jellemzően nem fordul elő ilyen magas képzettség iránti igény.

**Berendezés kezelők és összeszerelők,** (FEOR 8) Jellemzően betanított munkakörök, mégis sok közöttük a szakképzettséggel rendelkező. Tapasztalataink szerint itt nem a munka elvégzéséhez szükséges szakképzettségek fordulnak elő, hanem a más szakmákkal rendelkezők vannak ilyen szakképzettséget nem igénylő munkakörökben. Ennek ellenére nem soroltuk át a szakképzetteket a szakképzetlenek csoportjába, mert általános tapasztalat, hogy a foglalkoztatók, különösen a multik, előszeretettel vesznek fel magasabb munkakultúrájú szakképzetteket) betanított munkakörökbe. A jövőben ez a tendencia erősödni fog.

**Kisegítők, anyagmozgatók, őrk stb.** (FEOR 9) jelentős méretű csoport, közöttük sem elhanyagolható a szakképzettséggel rendelkezők aránya. Mégis az egész csoportot a szakképzetlenek között kezeljük, mert az e csoportban tapasztalt képzettségek mögött nem sejtünk munkaadói igényeket, a jövőben sem várható ez irányú változás.

Adataink most lehetőséget adnak arra, hogy mélyebben is elemezzük a foglalkoztatási szerkezetet. Az elemzés során azzal a feltételezéssel élünk, hogy ezt a foglalkoztatási-képzettségi szerkezetet **a jelenlegi műszaki és bürokratikus technológiai feladatmegvalósítási eljárásrend teszi szükségessé** és tartóssá, lassan változóvá. Módosító tényezőként ehhez járul még a **munkaadók foglalkoztatási kultúrája, azaz**

**a munkavállaló felkészültségével, szakmai kultúrájával kapcsolatos igény.** A modern foglalkoztatóknál egyértelműen kitapintható, hogy a betanított fizikai munkásoktól, és a hasonlóképpen betanítottak nevezhető irodai ügyviteli alkalmazottaktól elvárnak valamiféle alapképzettséget, legalább középiskolai végzettséget, de nem ragaszkodnak szakirányú végzettséghez.

Ugyanakkor azt is megtapasztaltuk, hogy a termelés és értékesítés háttéréül szolgáló irodai-bürokratikus munkakörökben, fokozatosan, középszintű végzettségűekkel cserélik ki a korábban alkalmazott diplomásokat. Illetve középszintű végzettséget igénylő munkakörökbe – a rendelkezésre álló kedvező kínálat (más megközelítés szerint: túlkínálat) miatt felsőfokú végzettségűeket alkalmaznak. Ez a folyamat egyenlőre nem érzékelhető a statisztikai adatfelvételekből

### 1.1.2. A foglalkoztatási szerkezet

A népszámlálási adatfelvételből készült legrészletesebb közlés adta lehetőségek és korlátok között olyan kategóriák kialakítására törekedtünk, amelyek egyrészt a foglalkozási csoportokhoz rendelt képzettségi szint – megoszlás alapján dichotóm, (egyes esetekben) homogén csoportokba rendezi a foglalkozási csoport kategóriák **képzettségi igény-szintjét, másrészt** egymástól elkülönült foglalkozási kategóriákba rendezi, a csoportra jellemző szakmák eltérő társadalmi jellemzőit.

A diplomások esetében e társadalmi jellemzőkre épülő csoportosítási szándékból keveset tudtunk érvényesíteni, mivel a népszámlálási adatfelvétel alapjául szolgáló FEOR – rendszer ebből csak a vezető-nem vezető, illetve felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő-nem igénylő dichotómiákat rögzíti, s a vezetővé válás, vagy az önálló munkakör, nem a szakmaválasztáshoz, hanem az életpálya során elért eredményhez kapcsolódik.

Táblázatunk első 4 sorában így igen lényeges különbségek mosódnak egybe. Az összes foglalkoztatott 20,4 százalékát kitevő 752200 fő közel 800000 igen különböző funkciójú és méretű munkaszervezetben helyezkedik el. Összemosódnak az igazgatási, a közszolgáltatási és a piaci szervezetek. Vannak közöttük mikró, közép méretű és nagy-szervezetek. A vezetők lehetnek nagyszervezetek, kis telephelyek és kiskereskedelmi egységek vezetői is. Sőt azt is láthatjuk, hogy a gazdasági vezetők között igen jelentős számban vannak középfokú végzettségűek is. Tehát még azt sem lehet állítani, hogy a végzettségi szint jelzi a társadalmi státuszuk közötti különbséget.

A többi, döntően középfokú végzettség igénylő foglalkozási csoportok kialakításánál tágabb lehetőséget nyújtott a FEOR rendszer ahhoz, hogy a foglalkozási csoport társadalmi jellegét kiemelhessük, egy-egy összefoglaló, a szakma gyakorlásához társuló jellegzetességet csoportképző szempontnak tegyünk meg.

Így megkülönböztettük a kékgallérosokat a szürkegallérosoktól, a fehérköpenyeseket, a fehérgallérosoktól, valamint a tisztán termelő üzemi körülmények között gyakorolható szakmával rendelkezőket, a szolgáltatásban (és második gazdaságban is) alkalmazható szakmájúaktól. Elkülönítettük a kreatív szolgáltató szakmákat, a más kereskedelmi-vendéglátóipari szakmáktól. Külön kategóriába soroltuk az alapfokú végzettségre épülő fehérgalléros egyszerű ügyviteli szakmákat az érettségit igénylő, a közszolgálati és piaci szervezetek bürokratikus technológiáinak működtetésében döntő szakmai feladatot ellátó fehérgalléros szakemberektől.

***A szakképzettségek társadalmi jellege, a szakmák státusza szerinti csoportosítást kutatásunk eredményei alapján hoztuk létre. Ugyanis azt tapasztaltuk, hogy a fentiekben jelzett jellegzetességek teszik egy-egy tanulói-szülői csoport számára vonzóvá vagy taszítóvá, a csoportba tartozó szakmákat.*** Egyrészt ezek a jellegzetességek határozzák meg a tanulók vonzódásait, másrészt az egyes szakmacsoportok ezen jellegzetességeihez tapadnak a különböző képzések nyílt és rejtett szelekciós szempontjai: az iskolatípus, az érettségi megszerzésének szükségessége, a belépéshez szükséges előképzettség, a felvételhez szükséges tanulmányi eredmények.

E jellegzetességek utalnak az adott szakmai tevékenység vélt vagy valós ***társadalmi megbecsülésére***. Azt tapasztaltuk, hogy a szolgáltatóipari szakmákat megbecsültebbnek gondolják a szakmaválasztók, mint az üzemi körülmények között gyakorlandó szakmákat. Tapasztaltuk, hogy a kékgalléros, szürkeköpenyes, fehérgalléros szakmák presztízs hierarchiába rendeződnek, stb.

A szakmák státusza, gyakorlásának különféle körülményei tehát azért fontosak, mert magyarázó változókat keresünk a munkaerőpiaci igények és a középfokú szakképző iskolák szakmaszerkezeti eltéréseire, arra, hogy miért tapasztalható egyes szakmákban hiány, másokban felesleg. És azt is tudni szeretnénk, -ha valóban igazolható, hogy e szakmák döntő jellegzetességeit sikerült megragadnunk- miként változtatható meg a jelenlegi helyzet, miként lehet vonzóbbá tenni egyes-hiány szakmákat, esetleg miként lehet csökkenteni negatív megítélését, avagy miként lehet a hiányszakmákat elérhetővé tenni azok számára, akik ma képzetlenül hagyják el a munkaerőpiacot.

Úgy hisszük, hogy csoportosításunkhoz meggyőző szempontokat találtunk. Mivel a közvélekedést szándékoztunk megjeleníteni a csoportok kialakításakor, ezért az olvasónak, aki hozzánk hasonlóan ismerheti a közvélekedést, kell ezt visszaigazolni mindaddig, amíg megfelelő szociológiai vizsgálatokat nem tudunk segítségül hívni.

Talán érthető, hogy a felsőfokú végzettséget igénylő szakmák nem csoportosíthatók hasonló megfontolások alapján. A felsőfokú szakma választása sokkal erősebben igazodik az érintett tanulmányi területhez való vonzódáshoz, pontosabban ahhoz, hogy a tanuló milyen eredményeket ért el középiskolai tanulmányai során a felvételt képező tantárgyakban. Időről időre ugyan vannak divatos szakmák, mint az utóbbi években

a közgazdasági, jogi és informatikai, de ezek közül csak azok választhatnak, akik a humán és a reál területeken egyaránt biztosan mozognak.

A társadalmi megbecsültség, a presztízs szempontok (melyek egyébként nem függetlenek az elérhető jövedelemtől) a felsőfokú végzettséget igénylő szakmák esetében nem közvetlenül tapadnak magukhoz a választott szakmákhoz, sokkal inkább az adott szakterületen befutott jövőbeli pályafutás, illetőleg a jövőbeli munkahelyek eltérő pozíciói határozzák meg a szakmát választó egyén jövőbeli társadalmi státuszát.

A felsőfokú képzést választók a középfokúakhoz képest talán inkább hiszik, hihetik, hogy jövőbeli társadalmi státuszukat elsődlegesen azzal jelölik ki, hogy továbbtanulnak, másodsorban hihetik, hogy rajtuk múlik, milyen pozíciót-státust érnek majd el, harmadsorban hihetik – sok tény támasztja alá-, hogy megszerzett diplomáik sokféle munkakör megválasztását teszik lehetővé, vagyis a szakmaválasztással még nem döntöttek el mindent.

Mindezen megfontolások alapján a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokat nem kívántuk a középfokúaknál érvényesített státusz szempont szerint elrendezni.

Mivel azonban kutatásunk keretei között a felsőfokú képzettségek iránti keresletet is össze kell hasonlítani a képzési kibocsátással, az alábbiakban bemutatjuk a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök tényleges megoszlását a 2001-es népszámlálás alapján.

Foglalkozási főcsoport, kiemelt foglalkozási csoport, jellemző foglalkozási csoportosítások	nem diplomások, diplomás munkakörben 2. főcsoport	Diplomások 2. főcsoport	Egyéb felső v. középfokú felsőfokú végzettségű	diplomás vezetők 1- főcsoport átsorolása	felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök száma	felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök százalékában	Az összes foglalkoztatott százalékában
Mérnök	2 282	50 822	12 914		66 018	9,4	1,8
Szoftverfejlesztő, informatikus és egyéb magasan képzett számítástechnikai foglalkozású	6 803	13 693			20 496	2,9	0,6
Természettudományi és egyéb műszaki foglalkozású	2 895	9 141			12 036	1,7	0,3
Orvos, fogorvos		28 850			28 850	4,1	0,8
Gyógyszerész		5 299			5 299	0,8	0,1
Humán-egészségügyi (társ-) foglalkozású, diplomás ápolónő, ápoló	4 193	8 913			13 106	1,9	0,4
Állatorvos		2 777			2 777	0,4	0,1
Szociálpolitikus, szociális munkás, munkavállalási, pályaválasztási tanácsadó	1 709	3 986	3 147		8 842	1,3	0,2
Felsőfokú tanintézeti tanár, oktató		14 669			14 669	2,1	0,4
Középfokú tanintézeti tanár, oktató	3 446	37 788			41 234	5,9	1,1
Alapfokú iskolai, óvodai, egyéb tanintézeti oktató	8 758	98 127			106 885	15,2	2,9
Speciális és egyéb szakképzett oktató, nevelő	2 789	15 602			18 391	2,6	0,5
Gazdasági foglalkozású	25 591	44 368	55 442	93 255	218 656	31,1	5,9
Jogi, társadalontudományi foglalkozású	224	20 697	2612		23 533	3,3	0,6
Kulturális, sport-, művészeti, vallási foglalkozású, egyéb magasan képzett ügyintéző	13 827	28 188	27 596	44 214	113 825	16,2	3,1
Más diplomás foglalkozások			9 528		9 528	1,4	0,3
Együtt	72 517	382 920	111 239	137 469	<b>704 145</b>	100,0	19,1

### 5. táblázat

Felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök száma 2001-ben a népszámlálás adatai alapján

	A Népszámlálás 6. k. 2.2.4.1. táblázat alapján készült	középfokú szakképzettséget igénylő munkakörök	Az adott csoport százalékában	Középfokú szakképzettséget igénylő munkakörök százalékában	Az összes foglalkoztatott százalékában
3. - 9. és 0. főcsoport					
	<b>KÉKGALLÉROK</b>				
1	Álszalmák (primer)				
2	Termelő, gyártó	256053	42,2	14,0	6,9
3	Termelő, nem üzemi	73915	12,2	4,1	2,0
4	Berendezés kezelők és összeszerelők (nincs ilyen szakképzettség)				
5	Lakossági szolgáltatásra is alkalmas termelő, javító, szerelő	277052	45,6	15,2	7,5
	<b>KÉKGALLÉROK ÖSSZESEN</b>	607020	100,0	33,3	16,4
6	Szürkeköpenyes termelőüzemi, szaktevékenység	86378	70,8	4,7	2,3
7	Technikus, technológus, laboráns	35664	29,2	2,0	1,0
	<b>A TERMELÉS SZAKMAI IRÁNYÍTÓI</b>	122042	100,0	6,7	3,3
8	Szakképzett a kereskedelem, vendéglátás terén	348824		19,1	9,5
9	Fehérköpenyes (oktatás, egészségügy, szociális)	121949	89,8	6,7	3,3
10	Fehérköpenyes segítő tevékenység	13779	10,2	0,8	0,4
	<b>FEHÉRKÖPENYESEK</b>	135728	100,0	7,4	3,7
11	Női divatos szolgáltató	28117	46,3	1,5	0,8
12	Kézműves szakmák	12107	19,9	0,7	0,3
19	Művészeti	20501	33,8	1,1	0,6
	<b>KREATÍV SZOLGÁLTATÓ</b>	60725	100,0	3,3	1,6
13	Egy szerű irodai adminisztratív, ügyvitel, kiadói	209593	85,4	11,5	5,7
14	Fehérgalléros primer	20596	8,4	1,1	0,6
16	Fehérgalléros asszisztens, ügyintézők	15328	6,2	0,8	0,4
	<b>FEHÉRGALLÉROS ÜGYVITELI</b>	245517	100,0	13,5	6,7
17	Informatikus	15398	7,1	0,8	0,4
18	Fehérgalléros szakember	200761	92,9	11,0	5,4
	<b>FEHÉRGALLÉROS SZAKEMBER</b>	216159	100,0	11,9	5,9
20	Rendvédelmi rendőr, katona	69744		3,8	1,9
24	Egyéb, besorolhatatlan	17261		0,9	0,5
	<b>Összesen</b>	1823020		100,0	49,4

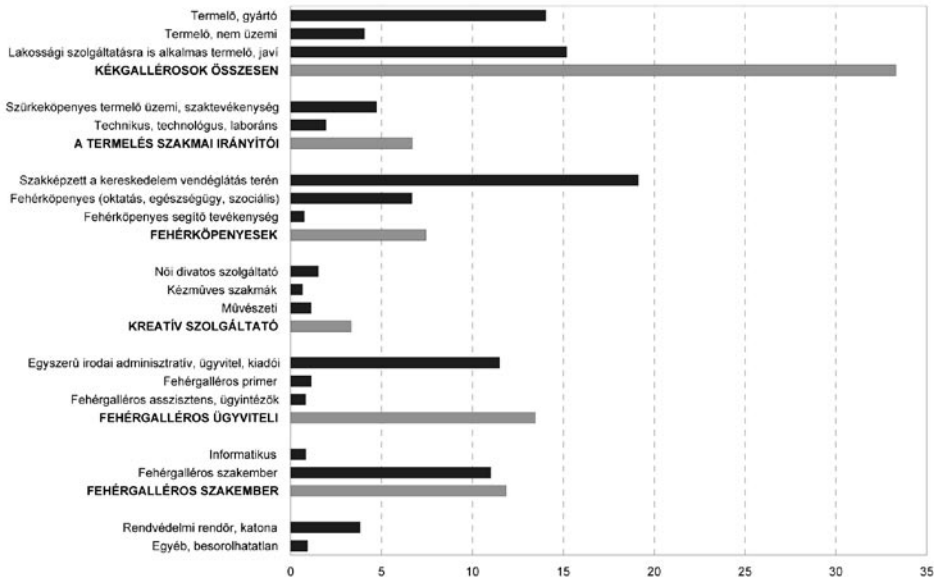
## 6. táblázat

Középszintű végzettségűek

A középfokú végzettségűek iránti igény szerkezete munkaköri pozíciók szerint (a népszámlálási felvétel alapján becslés adatai).

A középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak száma 2001-ben a szakmák státusza és képzettségi szint-igénye szerint.

Korábban bemutattuk, hogy a munkaerőpiac a foglalkoztatási szerkezet alapján végrehajtott becslésünk szerint a foglalkoztatott munkaerő 66 százaléka esetében középsinten képzett szakembereket igényel. E táblázatban azonban csak a munkaerőigény 49%-át elemezzük, mivel a fennmaradó 16 % különféle vezetőket tartalmaz, ahol nem feltétlenül a szakirányú végzettség a döntő, illetve olyan munkaköröket, amelyekbe ugyan szakképzett munkavállalók vannak, de munkaköreik betöltéséhez a szükséges szakképzettség iránya, tartalma nem meghatározható, s ezért erre az iskolarendszernek nem is kell felkészülnie.



1. ábra

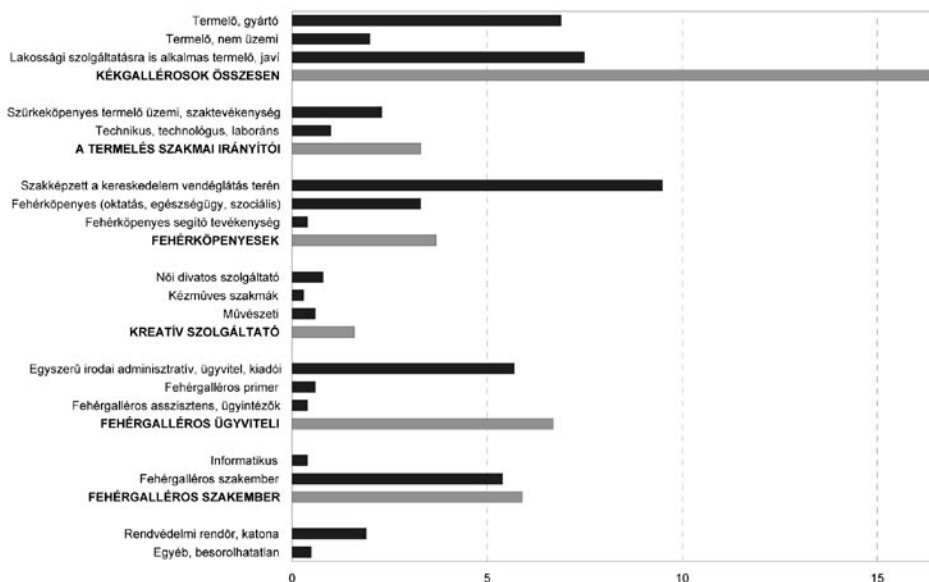
A középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak aránya  
2001-ben a szakmák státusza és képzettségi szint igénye szerint  
a középfokú végzettséget igénylő munkakörök %-ban

Táblázatunkba tehát a 2001-ben tapasztalt foglalkozási-státuszcsoporthoz jelenítjük meg, mégpedig oly módon, hogy alkalmas legyen a későbbiekben az iskolai kibocsátás szerkezetével való összevetésre.

Most azt figyelhetjük meg, (hogy azután összevessük a középfokú képzés tényadataival), hogy a középfokú végzettségűek iránti igény:

- egyharmada a tulajdonképpeni kékgalléros szakmákban jelentkezik A legjellemzőbb munkakörök e csoportban: a gépipar, a műszeripar, az építőipar, és a lakossági javító szerelő szolgáltatás területei. Ezek a leghagyományosabb szakmák, többségük megszerzése nem igényli az érettségit.

- Közel egynegyede a fehérgalléros szakmákban jelentkezik, e szakmák többsége érettségi után megszerezhető: Magába foglalja az egyszerű irodai ügyviteli és a különféle, nagyobb felkészültséget igénylő gazdasági, műszaki, informatikai szakterületeket.
- Kék és fehérgalléros státuszcsoportok között helyezkednek el a szürkegallérosok és a fehérköpenyesek 7-7 százalékos aránnyal. A szürkegallérosok a termelés szakmai irányítói, magas szinten képzett, feltehetően nagy gyakorlattal rendelkező, tapasztalataink szerint pályakezdőként nem betölthető, többnyire tipikusan férfi munkakörök ezek. A fehérköpenyesek, óvodák, egészségügyi és szociális intézmények szakdolgozói és segítői. Tipikusan női munkakörök, egy részük közel áll a fizikai munkához, státuszuk napjainkban alacsony
- Az igények közel egyötödét a vendéglátóipar és a kereskedelem támasztja, ahol eladóként pénztárosként, pincérekként dolgoznak szakmunkás végzettségű férfiak és nők.



2. ábra

A középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak aránya  
2001-ben a szakmák státusza és képzettségi szint  
igénye szerint az összes foglalkoztatott %-ában



**Összefoglalva:** a teljes munkába lépő populációval szemben a munkaerőpiac a következő igényeket támasztja:

- Elfogadja, szükségesnek tartja, hogy a munkaerő 15 százaléka képzetlen legyen. Kisebb részüket az iparban és építőiparban betanított munkásként alkalmazzák, nagyobb részüket nehéz fizikai segédmunkásként illetve – az ágazatok teljes keresztmetszetében – kisegítő munkakörökben.
- A munkaerő 50-66 százalékától középszintű szakképzettséget vár el a munkaerőpiac. Ipari-építőipari szakmákkal kell rendelkezniük az összes foglalkoztatott százalékában kifejezve – a foglalkoztatottak 16 százalékának,
- A termelő, a közüzemek és a közigazgatás működtetéséhez, középszinten képzett gazdasági, pénzügyi, informatikai, technikai szakembereket, és irodai, ügyviteli szakdolgozókat is igényelnek a foglalkoztatók. Az összes foglalkoztatott százalékában kifejezve 15 százaléknyit.
- Az egészségügy, oktatás, szociális ellátás 4 százaléknyi középszintű képzettséggel rendelkező szakdolgozót igényel.
- A kereskedelem, vendéglátás jelenleg 10 százaléknyi szakképzett dolgozóra tart igényt.
- Mindezek mellett 700 ezer, az összes foglalkoztatott közel 19 százalékát kitevő egy vagy több felsőfokú képzettséggel rendelkező szakember iránti igény olvasható ki az említett statisztikából

### **I.1.3. A képzési szerkezet**

Az oktatás-statisztikai évkönyv alig ad lehetőséget arra, hogy megválaszoljuk a kérdést: vajon miként felel meg, vagy sem a képzési szerkezet a jelenlegi foglalkoztatási szakmai szerkezetnek. Esetleges, azaz nem kellőképpen rendezett és megalapozott statisztikai, és még inkább szociológiai ismereteinkből tudni véljük, hogy a képzési kibocsátás szerkezete és a tényleges munkaerő kereslet meglehetősen távol áll egymástól.

Maga a munkaerőigény fentebb bemutatott struktúráját is most számoltuk ki először. Úgy hisszük, ilyen számítás korábban nem készült. (egyébként nem ez az egyetlen lehetséges módja az igények kiszámításának, de talán ez a legmegbízhatóbb eljárás).

A feltett kérdést először -erre vannak adataink – távolabbról közelítjük meg. Azon az alapon tesszük ezt, hogy ismerjük a kibocsátással szembeni elvárást, ennek ismeretében keressük az oktatási statisztika megfelelő adatait. Sajnos megfelelően részletes adatokat nem találunk. Az oktatásstatisztikai évkönyv (2002/3 évfolyama) arra ad lehetőséget, hogy **korévenként** megvizsgáljuk, milyen arányban vesznek részt a tanulók az egyes képzési szinteken nyújtott oktatásban.

Mielőtt tovább haladnánk, ki kell fejtenünk a virtuális korosztály fogalmát, amely számításaink kulcsfogalma. Amikor az iskolarendszerű képzés szerkezetét vetjük össze a foglalkoztatási szerkezettel, akkor számításaink alapja – a virtuális korosztály,

azaz az egy időpontban iskolába járók, illetve az iskolarendszerből éppen kilépők száma, illetve aránya. Vagyis egymás mellé kerülnek (végül összeadjuk azok számát), akik egy adott évben éppen beléptek (vagy elhagyták) az iskolarendszer valamely szintjét

- Kilépnek az általános iskolából, és nem tanulnak tovább – képzetlenek
- Kilépnek a szakiskolából – képzettek
- Kilépnek a szakközépiskolából – képzettek
- Belépnek az egyetemre, főiskolára (akik azonnal, vagy csak egy-két év kihagyással léptek be oda
- Kilépnek az egyetemről
- Belépnek az egyetemre, főiskolára, mint felnőttek, részt vesznek a felnőttképzésben
- Kilépnek a felsőfokú képzésből

**A virtuális korosztály tehát különféle életkorú személyeket tartalmaz.** Az egyes fokozatokra belépők, vagy arról kilépők számának összeadása különös torzítást nem okoz. A torzítás, azaz az erre az alapra helyezett becslés gyengesége „csak annyi”, amennyi az egymás után következő korosztályok eltérő, nagyságából ered.

Óvatosan kell azonban bánni a felnőttképzés keretében be és kilépőkkel, hiszen ők, mint látni fogjuk további 10-20 korosztályt együtt képviselnek. A szükséges óvatossággal valóban fogunk élni.

Az oktatásstatisztikai évkönyv 2002/3as számában közölt 10. tábla alapján állítjuk a következőket.

A vizsgált évben a 15, 16, 17 évesek korosztályainak teljes létszáma 122 és 127 ezer közé esett E korosztály jellemzően középiskolás korú. E három korév átlagát figyelembe állíthatjuk, hogy egy-egy kohorsz

- 6 százaléka nem lépett be a középiskolába
- 21 százaléka **szakiskolába** járt
- 35,2 százaléka szakközépiskolába járt
- 31,9 százaléka gimnáziumban folytatott tanulmányokat

A 2001 és 2002-es évek adatai alapján mondható, hogy a szakközépiskolát végzetek kb. 40, a gimnáziumot végzetek 75 százaléka tanul tovább 1-2 éven belül felsőfokú képzésben.

Az érettségire épülő szakképzésekben, valamint a felsőoktatás képzéseiben való részvételi arányok becslését a 18, 19, 20 évesek kohorszára alapítottuk. Úgy, hogy a kohorszok változó (növekvő) létszámát 130 000-es középértékre számítottuk. Ennek következtében a becslés hibája elérheti a +/- 6000-es értéket.

Sajnálattal kell közölnünk, hogy becslésünk még ezen túl számos más feltételezésre is kényszerült, olyanokra amelyek nem a közoktatási, hanem a felsőoktatási statisztikából származnak. A két statisztika között annak ellenére vannak kimutatható, egyes esetekben 10000-es méretű eltérések, ellentmondások, hogy a közoktatási statisztika készítői a 10. táblában maguk tettek kísérletet a két önálló, egymástól független adatfelvétel eredményeinek összekapcsolására.

A virtuális korév fogalmára építve magunk is kísérletet tettünk egy korév iskolai pályafutásának nyomon követésére. Tettük ezt azért, hogy képet alkothassunk arról, hogy az elképzelt korév 130000 résztvevője milyen utat jár be az iskolarendszerben, és milyen szintű végzettséggel, (illetve anélkül) hagyják el a rendszert. Az alábbi táblázatban ezt a becsléseken alapuló számítást mutatjuk be.

A becslést a 2002-es korosztály létszámadataira építve azt mondhatjuk, hogy:

<b>A kohorsz létszáma 130000</b>	Felsőfokú képzésbe lépők	Munkaerőpiacra lépők	
A szakmunkásképzésből szakmunkásként		26 000 (20%)	
Szakközépiskolából	16 000* (12%)	28 000 (22%)	
Gimnáziumból	30 000* (23%)		
Gimnáziumból szakképzésbe vagy munkaerőpiacra lépett			10-14000 (9%)
Az általános iskola és a középiskola között lemorzsolódott			8000 (6%)
Középiskolai évek során feltehetően lemorzsolódott			8000 (6%)
Összesen	46 000	54 000	30 000 <b>100,0</b>
Százalékban	35	42	100

#### 7. táblázat

A 19-20 évesek becsléseken alapuló pályafutása (a. táblázat)<sup>a</sup>

Mivel a fenti táblázatban bemutatott becslés lényegében csak a „rendes” időben, (tehát a középiskolai éveket követő) egyetemi képzésbe kerültekre vonatkozik, ezért számításba kellett még venni a felnőttképzés keretében megvalósuló középfokú és felsőfokú képzést, illetve az okleveleket és diplomákat is.

A közoktatási statisztika felnőttoktatási adatai meglehetősen érthetetlenek. Eszerint évente 2-2,5 ezer fő vesz részt középfokú szakképzésben. Ebből az adatból azt feltételezzük, hogy itt csak a közoktatási intézmények által lebonyolított felnőttképzésről van

<sup>a</sup> a felsőoktatási statisztika 1.3-as táblázatából vett adat alapján

szó. Azaz nem foglalja magába sem az úgynevezett munkaerőpiaci képzést, amelyet az ÁFSZ szervez, támogat, sem a magánszemélyek és vállalatok által kezdeményezett és finanszírozott, szabad piacon megvásárolt képzéseket. E táblázatba tehát csak ezt a teljesnek nem mondható felnőttképzési adatot közöljük. Sokkal lényegesebb és bizonyosan teljes körű adatot mutat a felsőoktatási statisztika a főiskolai és egyetemi felnőttképzésről. Eszerint a 25-40 éves korosztályokból 2002-ben 84808 személy vett részt főiskolai képzésben, és további 29377 személy egyetemi szintű képzésben.

Az alábbi táblázatban, érvényesítve a virtuális kohorsz fogalmát, azt mutatjuk be, hogy a középfokú és felsőfokú felnőttképzés terén egy évfolyamból mennyien tanulnak.

A 25 évesek és idősebbek közül a felnőttképzés keretében évente	Felsőfokú képzésbe	Munkaerőpiacra
Évente felsőoktatási tanulmányokat folytat	25000	17500*
Évente szakmunkás bizonyítványt szereztek		300
Évente szakközépiskolai képzés keretében oklevelet szereztek		1800

8. táblázat

A 25 évnél idősebb virtuális korosztály becsült pályafutása (b. táblázat)

**A két táblázat adataiból együttvéve láthatjuk, hogy évente 71000 személy lép be a felsőfokú képzésbe, illetve 56100 személy léphet ki a munkaerőpiacra középfokú szakképzettséggel.** ( A vizsgálat óta ez a szám 120 000-re emelkedett)

A statisztikák azonban nem adnak számot arról, hogy az egyes képzési folyamatokban résztvevők hány év alatt fejezték be tanulmányaikat, vagy egyáltalán megszerezték-e az adott oklevelet, diplomát. Az egyetlen adat, amivel össze tudjuk vetni a részvételi adatokat, a felsőoktatási statisztikából származik, és a nappali és felnőttképzés keretében kiadott diplomák számára vonatkozik. Ebből a következőket állapíthatjuk meg.

A becslésünk szerint évi 46000 18-24 éves kora között (feltételezhetően nappali) felsőfokú képzésben résztvevő személy közül 29000 fő kapott -rendes időben- diplomát, azaz a nappali képzésből a virtuális korosztályból ennyi diplomás lép a munkaerőpiacra. Ehhez járul még – szintén a felsőoktatási statisztika szerint – közel 17500 diplomás, akik felnőttképzés keretében 25 évesnél idősebbként kapták meg diplomájukat. Vagyis **napjainkban évente** (hiszen egyik évről a másikra jelentős változások sem elképzelhetlenek)  $29000+18000=43000$  új diplomás lép ki a munkaerőpiacra.

\* a felsőoktatási statisztika szerint évente ennyien szerzik meg felsőfokú oklevelüket

Megjegyezzük, hogy megdöbbentően magas a „rendes” időben egyetemre járók tanulmányainak elhúzódása, illetve lemorzsolódása, ez korosztályonként az elmúlt években évi 18000 egyetemi vagy főiskolai hallgatót, a belépők 40%-át érintette. Nem jelentéktelen, de ennél lényegesen alacsonyabb ugyanez az arány a felnőttképzésben évi 7500fő, a résztvevők 30%-a.

#### I.1.4. Az átfogó munkaerőpiaci igények és a képzési struktúra összevetése

Korábban kimutattuk, hogy a jelenlegi foglalkoztatási struktúra egyszerű reprodukciójához arra van szükség, hogy a mindenkor új munkavállalók között 20-65-15 százalékos legyen a felsőfokú és középfokú, illetve képzetlenek közötti arány.

Ehhez képest a „rendes” utat bejáró virtuális kohorsz becslésünk szerint 35 százaléka jár egyetemre, vagy főiskolára, s közülük évente 22 százalékpontnyi szerez felsőfokú szakképzettséget. Ez az arány ugyan nem áll távol a munkaerőpiac által igényelt 20%-tól, de a diplomásként kilépők/ újra belépők arányát jelentősen megnövelik a felnőttképzés keretében diplomát szerezettek 17500-es tömege.

	A diplomások foglalkozási főcsoportjai	felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök százalékaiban	kibocsátott diplomások száma	kibocsátott diplomások aránya az egyes munkakörökben
Mérnök	66018	9,4	6 561	13,1
Szoftverfejlesztő, informatikus és egyéb magasan képzett számítástechnikai foglalkozású	20496	2,9	1 829	3,7
Természettudományi és egyéb műszaki foglalkozású	12036	1,7	582	1,2
Orvos, fogorvos	28850	4,1	1170	2,3
Gyógyszerész	5299	0,8	247	0,5
Humán-egészségügyi (társ-) foglalkozású, diplomás ápolónő, ápoló	13106	1,9	1 400	2,8
Állatorvos	2777	0,4	83	0,2
Szociálpolitikus, szociális munkás, munkavállalási, pályaválasztási tanácsadó	8842	1,3	733	1,5
Felsőfokú tanintézeti tanár, oktató	14669	2,1		
Középfokú tanintézeti tanár, oktató	41234	5,9	4 028	8,0
Alapfokú iskolai, óvodai, egyéb tanintézeti oktató	106885	15,2	9 817	19,6
Speciális és egyéb szakképzett oktató, nevelő	18391	2,6	2 676	5,3
Gazdasági foglalkozású	218656	31,1	12 013	24,0
Jogi, társadalomtudományi foglalkozású	23533	3,3	3 734	7,5
Kulturális, sport-, művészeti, vallási foglalkozású, egyéb magasan képzett ügyintéző	113825	16,2	5 229	10,4
Más diplomás foglalkozások	9528	1,4		
Együtt	704145	100	50 102	100

9. táblázat

Felső fokú végzettségűek kereslet-kibocsátás arányai

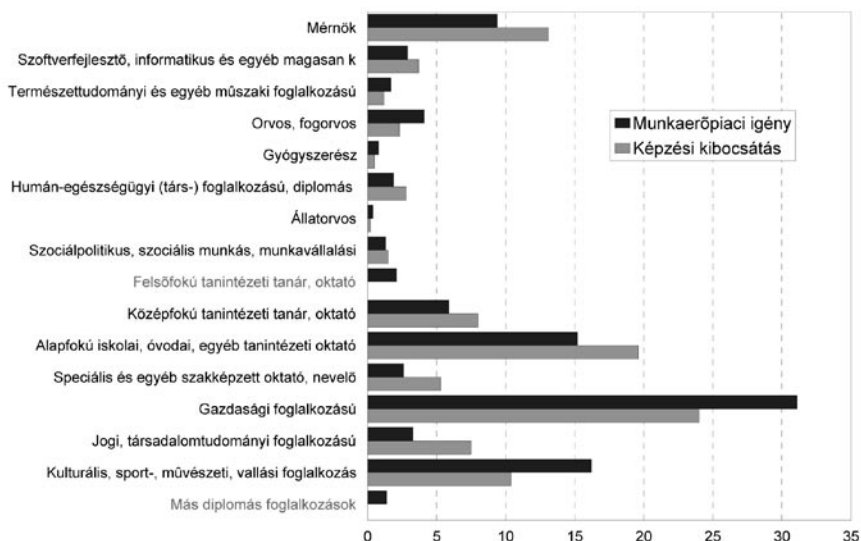
E fejezet céljaként azt tűztük ki, hogy exponáljuk a munkaerőpiac igényei és a jelenlegi képzési szerkezet meg nem felelésének problémáját. Azt a megoldást választottuk, hogy megkíséreljük a meglévő statisztikákból kiszámítani, amit egyáltalán lehetséges. Illusztrálva ezzel azt is, hogy e statisztikák, részben maguk az adatfelvételek és másrészt az adatközlések alkalmatlanok a kérdés részletes megválaszolására.

A diplomások iránti munkaerőpiaci igény és a képzési kibocsátás szerkezeti eltéréseit a fenti táblázat és grafikon mutatja. Az adatokat rendkívül óvatosan kell kezelni, mivel a FEOR szerint közölt népszámlálási adatok nagyon kevésbé részletezők és mi még további összevonásokra kényszerültünk. A felsőoktatási statisztika adatai pedig rendkívül részletesek s ezeket a népszámlálási összevonások szintjére kellett redukálni.

A diplomások iránti igény, a munkaszervezetekben kialakított munkakörök egyébként is nehezen feleltethetők meg az egyetemi és főiskolai szakoknak. Ezen túl – amint ezt korábban említettük – a felsőfokú oklevéllel rendelkezők, mint munkavállalók, és a foglalkoztatók rugalmassága is igen nagy, a szakmai végzettség mellett számos egyéb tényezőt vesznek figyelembe az alkalmaztatásnál.

E helyütt nem mélyedünk el a megfeleltetés kérdésében.

Egyetlen pillantást vetve az összehasonlító grafikonra megállapíthatjuk, hogy a képzések szerkezete, legalábbis a megfigyelés ezen (túlontúl) elvont szintjén nagyjából megfelelőnek tekinthető. (Személy szerint nem hiszem, hogy az itt látható jelentősebb eltérések komolyan vehetők)



3. ábra

A kibocsátott diplomások aránya az egyes munkakörökben (%)

### **I.1.5. A munkaerőpiaci igény és képzési kibocsátás összehasonlításának módszerei**

Korábban már szóltunk a virtuális korosztály fogalmáról. Az alábbi táblázat 4. oszlopában e számítás eredményét adjuk közre. Érdeemes megfigyelni, hogy számításaink szerint a 130000-as korosztály becslésünk szerint 23 százaléka, azaz 30000 fiatal nem jutott középfokú szakképzettséghez, azaz szakképzetlenül hagyta el az iskolarendszert. Emellett, 18 ezer egyetemi hallgatónak húzódtak el egyetemi tanulmányai, lehet hogy egy részük lemorzsolódott, és így végül szakképzetlenül lépett ki a rendszerből.

Annak érdekében, hogy a foglalkoztatói igényeket és a képzési kibocsátást ne csak szerkezetében, hanem mennyiségében is ki tudjuk számolni, megkonstruáltuk az egyszerű reprodukció fogalmát. Ez azt jelenti, hogy feltételeztük, hogy minden évben kilép egy korosztály a foglalkoztatottak közül és ezek pótlásához új munkaerőre van szükség. A szükségelt számszerű mértékét úgy állapítottuk meg, hogy feltételeztük, a vizsgált foglalkozási csoport 40-ed része lép ki évente, és ugyanennyinek kell pótolnia. A feltételezés szerint pótlandók számát az 5. oszlopban rögzítettük. A 6. oszlopban a virtuális korosztályra vonatkozó számításaink eredményét és a felnőttképzésből ugyanarra az évre számított belépők számát együttesen jelöltük. Ez a szám tehát azt mutatja, hogy az iskolarendszerű képzésből és a felnőttképzésből együtt mennyien állnak rendelkezésre a pótláshoz.

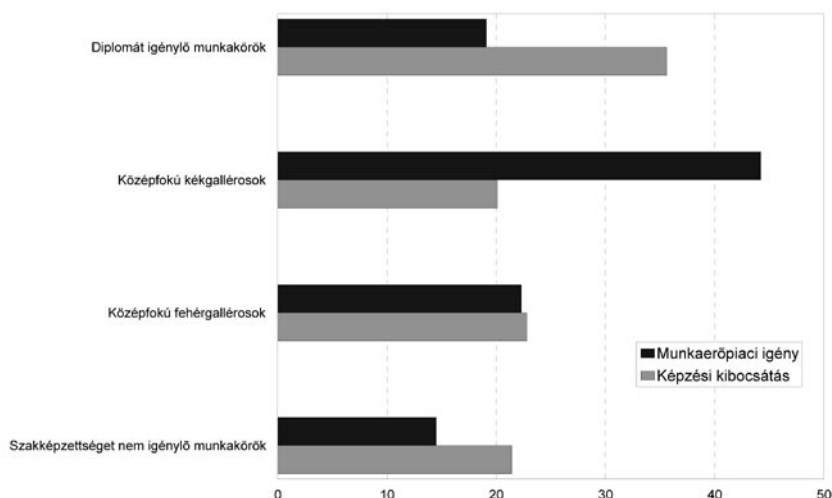
				Munkaerő piaci igény	Iskolarendszer kibocsátás a virtuális kohorszra számítva	Foglalkoztatási szerkezet egyszerű reprodukció- jához évente szükséges bepfők száma*	A képzési rendszer (nappali, felnőttképzés) által kibocsátott személyek száma évente	A képzési rendszer (nappali, felnőttképzés) által kibocsátott személyek aránya
Diplomát igénylő munkakörök		704145	19,1	19,1	22	17500	46500	35,6
Sziskolai végzettséget igénylő munkakörök			0,0					
KÉKGALLÉROK	Vállalkozók, vezetők	159211	4,3					
	2. Termelő gyártók	256053	6,9					
	3. termelő nem üzemi	73915	2,0					
	5. Szolgáltató, termelő- javító	277052	7,5					
	8. Kereskedők, vendéglátók	348824	9,5					
	11. Női divatos	28117	0,8					
	összesen		0,0	31				
Szakképzettséget nem igénylő tevékenység, amelyeket szakképzetekkel töltenek be			0,0					
	4. Berendezés kezelők és összeszerelők	259301	7,0					
	21, 22, 23, 24. közlekedési, egyszerű szolgáltatási, őrzővédő, stb.	227273	6,2					
	összesen		44,2	13,2				
Összesen		1629746		44,2	19,3	40750	26300	20,1
Szakközépiskolai végzettséget igénylő munkakörök			0,0					
	6. Szürkeköpeny- esek	86378	2,3					
	7. Technikus	35664	1,0					
	9-10. Fehérköpenyesek és segítők	135728	3,7					
	12, 19., kézműves, művészeti	32508	0,9					
FEHÉRGALLÉROS ÜGYVITELI	13, 14, 16	245517	6,7					
FEHÉRGALLÉROS SZAKEMBEREK	17, 18	216159	5,9					
	20. rendvédelmi	69744	1,9					
	összesen	821698	22,3	22,3	22	20500	29800	22,8
Szakképzettséget nem igénylő munkakörök		534680	14,5	14,5		13500	28000	21,4
		3690269	100,0	100		92250	130600	100

Szakképzetlenül került ki az ált iskolai és a középiskolai évek során 23; elhúzódtak vagy megszakadtak egyetemi tanulmányai, nagyobb részt szakképzetlenek, aktívak, vagy inaktívak 14; A kohorsz összesen 100

10. táblázat  
A munkaerőpiaci igény és a képzési kibocsátás egybevetése

a munkavállalói életpályát 40 évvel számoltuk





4. ábra

A munkaerőpiaci igény és a képzési kibocsátás egybevetése (%)

Amit a diplomás képzés tekintetében komolyan kell venni, az a fenti táblázat első sorában leolvasható. Számításunk szerint a nappali és a felnőttképzés együttvéve évente két és félszer annyi diplomást bocsát ki, mint amennyit a munkaerőpiac igényel.

Hozzá kell tenni a következőket.

- A felnőttképzés keretében diplomát szerzők esetében feltételezhetjük, hogy sokan második, harmadik diplomájukat szerezték meg. Ha ismernénk ezt a számot, akkor levonnánk az új diplomás kínálatnak értelmezett 36,3 százalékából.
- Ha a kibocsátott diplomások kevesebb helyért versenyeznek, mint amennyit igényelnének, akkor valószínűsítjük, hogy a felnőttképzés keretében diplomát szerzettek jobb pozícióban vannak. Ugyanis sokan közülük már rendelkeznek munkahellyel, az is valószínűsíthető, hogy egy részük tanulását anyagilag vagy/és erkölcsileg munkahelyük támogatta, esetleg ösztönözte. Helyismeretük, tapasztalatuk nagyobb lehet, mint a kezdő, fiatal diplomásoké.
- Nem tudjuk, hogy mi lehet a rendes képzésből nagy számban lemorzsolódottak sorsa. Nem tudjuk, hogy ez az igen jelentős csoport újra megjelenik-e a felsőfokú képzésben – később, vagy a felnőttképzés keretében – szerez-e középfokú szakképzettséget. Gyanítjuk azonban, hogy nem a kékgalléros szakképzettek táborát fogják növelni.
- Becsléseink azt mutatják, hogy közel 20 százalékpontnyival kevesebb középfokú végzettségű szakmunkás, illetve szakember kerül ki az iskolarendszerből a „rendes időben”, mint amennyi a jelenlegi foglalkoztatási struktúra egyszerű reprodukciójához

szükség lenne. A becslés alapjául szolgáló modellben ugyanis változatlan aktivitási szintet feltételezve egy- egy korosztály lép ki az aktív keresők közül, és őket egy- egy korosztálynak kell pótolnia. (Az csak ront a helyzeten, hogy a kilépő kohorszok jelentősen nagyobbak, mint a belépők.) Így tehát évről-évre hiány keletkezhet a középfokú végzettségűek munkaerőpiacán.

- Az oktatás statisztika eddig alapul vett adatsorai nem teszik lehetővé, hogy megvizsgáljuk a ténylegesen kibocsátott középfokú végzettségűek belső szakmai struktúráját. Csak arra volt mód, hogy a szakiskolai és szakközépiskolai végzettségűek közötti belső arányt megvizsgáljuk. Az OKJ ismeretében azonban megállapítható, hogy az ipari, építőipari, kereskedelmi szakmák túlnyomó többségét szakiskolákban oktatják, mivel ezek nem épülnek érettségire. A munkaerőpiac ilyen igénye 31 százalék, ha csak a meghatározott szakmákkal rendelkezők iránti igényt nézzük, és együttevén 44 százalék, ha a munkakultúra igény okán szakképzettek iránti igényt is figyelembe vesszük. Ha ezt az adatot összevetjük a 20,1 százalékos kibocsátással, akkor érzékelhetjük a hiány mértékét. Számszerűsítve ez közel 15000 szakmunkást jelent évente.
- A szakközépiskolák által képzett tanulók, mint láttuk jelentős arányban kerülnek egyetemekre, főiskolákra. A „maradék” összességében 9000 fővel több, mint az egyszerű reprodukcióhoz szükséges igény (arról még nem szólhatunk, hogy megfelelő szakma struktúrában-e).

Megdöbbenő azonban, hogy az iskolarendszer jelentősen több szakképzetlen fiatalt bocsát ki, mint amennyire a munkaerőpiacnak szüksége van. Számításaink szerint, amíg évente 13500 szakképzetlen munkavállalóra van szüksége a munkaerőpiacnak az egyszerű reprodukcióhoz, addig az iskolából való kimaradások révén ennél évente 15000 fővel több „keletkezik”.



## II. A munkaerőpiaci kereslet és kínálat jellemzői

### II.1. Az új munkaerő felvételének nehézségei, módszerei

Az adatfelvétel eredményeiből az tűnik ki, hogy a munkáltatók a megüresedett, illetve létrehozott új munkahelyeket elsősorban tapasztalt, már hosszabb gyakorlattal rendelkező, sokoldalúan képzett, esetleg több szakmában jártas, ugyanakkor korszerű kiegészítő ismeretekkel (informatikai- és nyelvtudással, jó együttműködési és kommunikációs készséggel, tárgyalási készséggel, döntési készséggel) is rendelkező munkavállalókkal kívánják betölteni.

A munkaerőpiacon tapasztalható munkaerő-túlkínálat ellenére azonban a szakmák többségében megfelelő felkészültséggel, jártassággal, korszerű ismeretekkel rendelkező szabad munkavállaló csak szűkösén van jelen a munkaerőpiacon. Összezseng ez azzal, hogy a munkanélküliek mintegy fele nem rendelkezik szakképzettséggel. De – a megyei tapasztalatok szerint – szakképzettséggel rendelkezőknek is mintegy negyven százalékának is elavultak, megkoptak a szakmai ismeretei a hosszabb, rövidebb munkanélküliség ideje alatt.

A munkáltatók pályakezdőket sem szívesen alkalmaznak, mert elégedetlenek szakmai tudásukkal, gyakorlati felkészültségükkel.

A hosszabb idejű inaktivitásból ismét munkaerőpiacra lépők is gyakran tapasztalják, hogy az időközben végbement termék (szolgáltatás) váltás, alkalmazott technológiai újítások miatt tudásuk már nem naprakész.

**A munkáltatók több mint fele, 57,3%-a, nyilatkozta azt, hogy számára gondot jelent új dolgozó felvétele.** A munkáltatók 25,5%-a (tehát a gondokról beszámolók fele) számára az okozott nehézséget, hogy a munkaerőpiacon nehezen talál az adott szakmában gyakorlott, tapasztalt munkaerőt, míg a munkáltatók 15,1%-a elsősorban a korszerű kiegészítő ismereteket hiányolta.

A munkáltatók 12%-a, találta túlzottnak a felvételre jelentkezők kereseti igényeit. Ez gyakran jelenik meg azokban a szakmákban és foglalkozásokban, amelyekben egyúttal hiányt is jeleznek a vállalatok. (pl.: orvosok, pszichológusok, nyomdászok, szellőző- és klímaberendezés szerelők, lakatosok, élelmiszeripari betanított munkások, szabók, varrónők esetében.)

Ilyenkor egyrészt feltételezhető, hogy adott kereseti lehetőség mellett nincs munkaerő-kínálat, másrészt viszont, ha munkaerő-hiány van, az üres állásokat csak más munkahelyről való átcsábítással lehet betölteni, amely a keresetek emelkedéséhez vezet.

Országos szinten a vállalatok, intézmények 4,7%-a jelezte, hogy egyes munkahelyeket azért nem tud betölteni, mert egyáltalán nincs az állásra jelentkező. Ez az országos átlag azonban úgy alakult ki, hogy a diplomások esetében elvétve található csak olyan vállalat, intézmény, amelyik hiányt jelzett. Mint tudjuk valójában diplomásokból túlkínálat van, emelkedik a diplomás munkanélküliek, elsősorban pályakezdő diplomás munkanélküliek száma. A fizikai dolgozók tekintetében azonban jelentős azoknak a vállalatoknak az aránya, amelyek hiányt tapasztaltak; arányuk térségenként és vállalatnagyság szerint igen változó, de valójában valamilyen szinten az ország egész területén tapasztalható a fizikai szakmunkások hiánya.

Foglalkozások	aránya	
Termelésirányítók	22%	
Laboráns, analitikus	12%	(Főként Nyugat-Dunántúlon Dél-Dunántúlon és Dél-Alföldön)
Pénzügyi szakalkalmazott	12%	(Főként Észak-Magyarországon)
Középiskolai tanár	11%	
Orvos, fogorvos	42%	
Gyógytornász, védőnő, mentős	22%	
Szociálpolitikus, szociális munkás	14%	(Elsősorban Dél-Dunántúlon)
Pszichológus	14%	
Magas-, mély-, síknyomó	44%	
Nyomdai gépkezelő	20%	
Fényképész, fotólaboráns	44%	
Számítástechnikai műszerész	24%	
Klíma-szerelő	23%	
Szerszámkészítő	24%	
Forgácsoló	14%	
Hegesztő	23%	
Öntő	23%	
Kovács	49%	
Épületszigetelő, tetőfedő	26%	
Vezeték-, csőhálózat-szerelő	16%	
Burkoló	25%	
Húsipari munkás	36%	
Pék	27%	
Szabó, varrónő	25%	
Szabász	17%	
Betánított ruházati gépkezelő	16%	
Asztalos	17%	
Faesztergályos	37%	
Fafeldolgozó	16%	
Keramikus, üvegekészítő	34%	
Szállodai portás	33%	

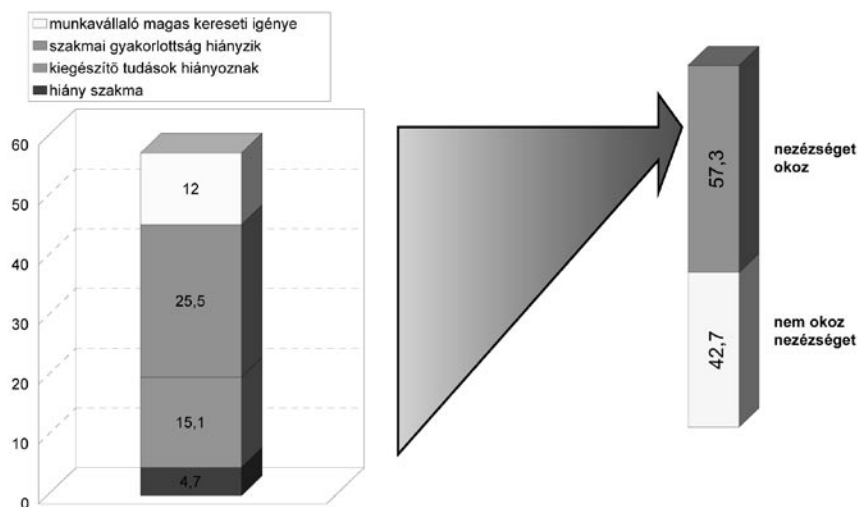
11. táblázat

A hiányt jelző vállalatok aránya az egyes foglalkozásokban (országos összesen adat)

Vállalati létszám nagyság	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	kiegészítő tudások hiányoznak	szakmai gyakorlatosság hiányzik	munkavállaló magas kereseti igénye	Összesen
0-9 fő	40,3	4,3	16,4	25,8	13,1	100,0
10-19 fő	39,2	8,1	15,9	26,5	10,2	100,0
20-49 fő	47,5	3,8	13,8	25,1	9,8	100,0
50-249 fő	49,1	4,4	11,1	24,7	10,7	100,0
250 fő felett	46,9	5,8	13,6	22,7	11,1	100,0
<b>Országos átlag</b>	<b>42,7</b>	<b>4,7</b>	<b>15,1</b>	<b>25,5</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>

12. táblázat

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerezés jellemző nehézségei és vállalat nagyság szerint



5. ábra

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerezés jellemző nehézségei és vállalat nagyság szerint

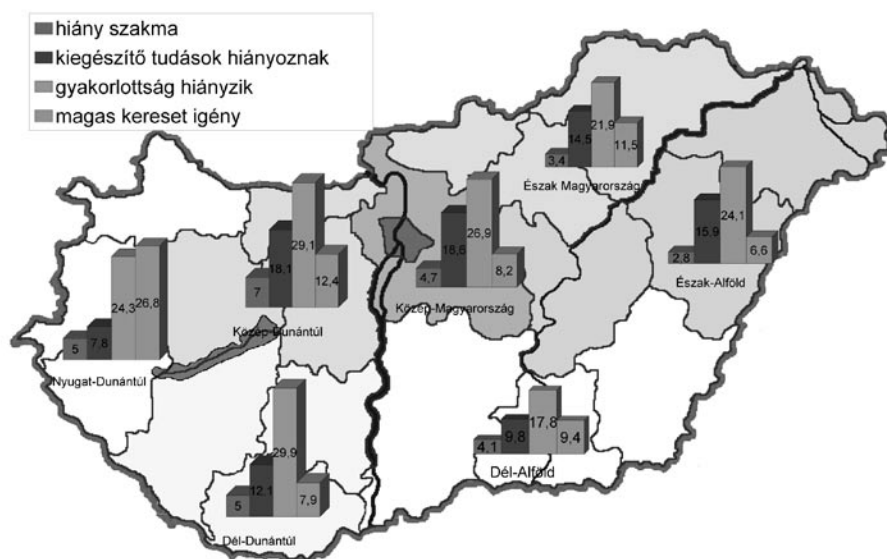
A felvételi gondokkal küzdő szervezetek minden vállalati nagyság-kategóriában többségben vannak, de viszonylag kedvezőbb a közepes létszámú cégek helyzete (51%-uk jelzett gondokat). Ennél némileg rosszabb helyzetben vannak a 250 főnél többet foglalkoztató gazdálkodó szervezetek (53%-uk jelzett gondokat), **míg a kisvállalkozók között vannak a legtöbben – és minél kisebbek annál többen -, amelyek nem tudnak felvenni igényeiknek megfelelő képzettségű dogozót.**

A munkaerőhiány kiemelkedő, 8,1%-os a 10-19 fős vállalatok esetében, de az átlagnál magasabb, 5,8% a nagyvállalatoknál is. A munkavállalók kereseti igényei miatt a legtöbb felvétel a 0-9 fős vállalatoknál hiúsul meg, de ezt sorrendben mindjárt a legnagyobb vállalatok követik. Feltehetően azért mivel a legkisebbek nem tudnak, a legnagyobbak pedig részben nem is akarnak eleget tenni a kereseti elvárásoknak.

Régiók	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	kiegészítő tudások hiányoznak	gyakorlottság hiányzik	munkavállaló magas kereseti igénye	Összesen
Közép-Magyarország	41,6	4,7	18,6	26,9	8,2	100
Közép-Dunántúl	33,4	7,0	18,1	29,1	12,4	100
Nyugat-Dunántúl	36,2	5,0	7,8	24,3	26,8	100
Dél-Dunántúl	45,1	5,0	12,1	29,9	7,9	100
Észak-Magyarország	48,7	3,4	14,5	21,9	11,5	100
Észak-Alföld	50,7	2,8	15,9	24,1	6,6	100
Dél-Alföld	58,9	4,1	9,8	17,8	9,4	100
Országos átlag	42,7	4,7	15,1	25,5	12,0	100

**13. táblázat**

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerzés jellemző nehézsége és régiók szerint



6. ábra

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerzés jellemző nehézsége és régiók szerint (térkép)

Az egyes régiókat összehasonlítva a munkaerő-kínálattal elégedetlen vállalatok aránya magasabb a gyorsabban fejlődő Közép-Magyarországon és Dunántúli régiókban. Ezekben a régiókban nagyobb a munkaerő-kereslet, több vállalat, több és többféle munkaerőt keres. Ugyanakkor, miután ezekben a régiókban már tartósan magasabb a foglalkoztatottság és a kereslet is, mint az ország keleti felén, nehezebb is a munkaerőpiacon megfelelő képzettségű szakembert találni. Így több vállalat szembesül a munkaerő-kínálat gyengeségeivel. Ezekben a régiókban jelentkezik egyes szakmákból a legmagasabb hiány, amely Közép-Dunántúlon átlagosan eléri a 7%-ot. A viszonylag magas munkaerő-keresletre és szűkösebb munkaerő-kínálatra vezethető vissza valószínűleg az is, hogy a gyorsabban fejlődő régiókban nagyobb arányú a kereseteken való vita, mivel a munkavállalók kedvezőbb pozícióban vannak.

**A fenti arányszámok mögött rendkívüli szóródás figyelhető meg foglalkozások-szakmák szerint, részben azért is, mert a kereslet régiók és vállalati nagyságkategóriák szerint is részben más szakmákra irányul.**

A régiós összesítések szerint a gyorsabban fejlődő régiókban nincs hiány – az orvosok kivételével – diplomásokból, ugyanakkor a lassabban fejlődő régiókban tanárokból, pénzügyi, ügyfélforgalmi szakemberekből is hiány van.

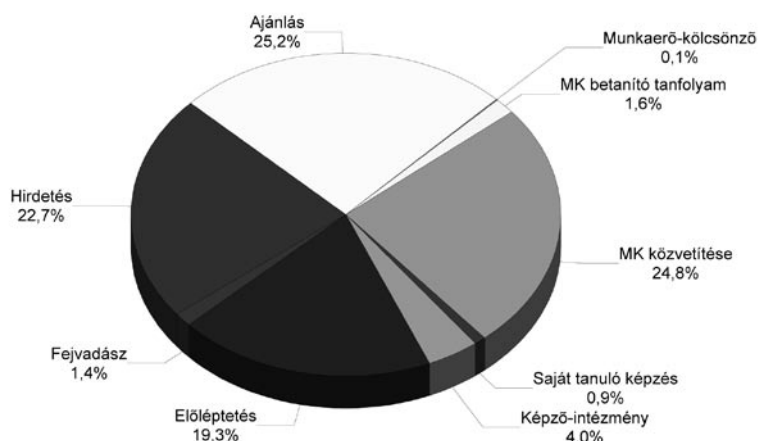


Észak-Alföldön a vállalatok mintegy negyede jelezte, hogy hiány van szerszámkészítőtől, gépipari gyártósori összeszerelőből, kőművesből, élelmiszeripari szakmunkásból, szobalányból. Dél-Alföldön a vállalatoknak szintén jelentős hányada jelezte, hogy nem tud felvenni nyomdászt, elektroműszerészt, villanyszerelőt, autószerelőt, hegesztőt, lakatost. Dél-Dunántúlon leginkább műszerészből, szerszámkészítőtől, építőipari és élelmiszeripari szakmunkásból van hiány.

## II.2. A vállalatok munkaerő-beszerzési stratégiái

Az élők munkával való takarékosagra való törekvés és a kvalifikált szakemberek kínálatának szűkössége tűnik ki abból, hogy az országosan összesített adatok szerint **az üres munkahelyek betöltését közel ötöd részben a munkáltatók saját korábbi dolgozójuk előléptetésével, áthelyezésével oldják meg.** Feltételezhető, hogy azt a dolgozót helyezik új állásba, nevezik ki, aki az ehhez szükséges tudást a belső képzések, tapasztalatok során megszerezte.

Új munkavállaló felvételénél a munkáltatók minél nagyobb biztonsággal és minél jobb információkkal alátámasztva próbálják megtalálni a legmegfelelőbb szakembert. Minél fontosabb a munkáltató számára egy munkakörben a jó szakember biztosítása, annál nagyobb arányban támaszkodnak személyes ajánlásokra, illetve hirdetik, pályázatják meg az állást. A munkaerő felvételnek ezek a módjai azt a lehetőséget is nyújtják, hogy ha nincs kvalifikált szabad munkaerő a piacon, talán átcsábul más munkáltatótól. Így a munkáltatók szakmacsoportonként jellemzően eltérő módon járnak el. Hogy az egyes szakmák esetében mikor, melyik dominál, az a szakma kistérségi munkaerőpiaci helyzete, és a vállalati nagyságkategória függvénye is.



7. ábra

A munkaerő-beszerzés jellemző módja vállalati nagyság szerint, országos adatok

Országos összesítésben új munkavállalót a munkáltatók 25,2%-a személyes ajánlások, 22,7%-a hirdetés (pályáztatás) útján, míg 26,4%-a a munkaügyi kirendeltségek közvetítésével vesz fel (ha ez utóbbihoz hozzáadjuk, hogy a munkaügyi szervezet betanító tanfolyamairól felvetteket is.) A közvetlenül képzőintézményektől történő felvételek aránya átlagosan mindössze 4%. Diplomások esetében a munkáltatók gyakrabban vesznek fel dolgozót közvetlenül a képzőintézménytől, mint fizikai dolgozót, ami egyrészt azt jelzi, hogy ezekben a munkakörökben már elengedhetetlen a korszerű ismeret, a nyelvtudás, számítógépes ismeret. Másrésztől azonban kifejezi a szakmunkás képzéssel kapcsolatos elégedetlenségüket is.

A fejevadász cégekhez a munkáltatók csak felsőfokú végzettségűek esetében fordulnak érdemlegesen. A munkaerő-kölcsönzés ma még csak a munkaerő foglalkoztatásának elenyésző töredékét biztosítja.

A munkaerő-felvétel módját jelentősen befolyásolja a vállalatok létszámnagysága. Ez erőteljesen az egyes szakmák, szakmacsoportok esetében figyelhető meg. Az országos összesítésből csupán az tűnik ki, hogy általában a nagy- és középvállalatok nagyobb arányban részesítik előnybe a hirdetést, és gyakrabban fordulnak fejevadász cégekhez, mint a kisebbek, míg a közepes-, és kisvállalatok szívesebben veszik igénybe a személyes ajánlásokat, vagy a munkaügyi szervezet által kiközvetítetteket, átképzetteket, mint a nagyobbak. A legkisebb vállalatok, cégek alkalmaznak legnagyobb arányban alacsony keresetű pályakezdőket.

A munkaerő-felvétel módja eltérő természetesen szakmánként is jelentősen különbözik.

A munkáltatók a fizikai foglalkozásúak esetében mindig is nagyobb arányban fordultak a munkaközvetítő irodákhoz, mint szellemi foglalkozásúak esetében, hiszen korábban a kirendeltségeken főként a fizikai munkából munkanélkülivé válók regisztráltatták magukat. A kirendeltségek közvetítése mellett pedig kiemelt szerepe volt – egyes szakmákban hagyományosan – a személyes ajánlásoknak. De míg korábban a munkáltatók legnagyobb arányban vagy hirdetésre, vagy ajánlásokra támaszkodtak, most már legnagyobb arányban a közvetítő irodákhoz fordulnak. Ez, úgy gondoljuk a fizikai foglalkozások leg többjében tapasztalt általános hiányra vezethető vissza, mint ahogy egyre nagyobb arányban fordulnak a vállalatok közvetlenül a képzőintézetekhez is, valamint néhány kiemelten fontos fizikai szakmában a fejevadász cégek is megjelentek.

Azonban a fizikai dolgozók esetében is igaz, hogy a nagyvállalatok inkább alkalmazták a hirdetést, míg a közepes- és kisvállalatoknál egyre nagyobb szerephez jutnak a közvetítő irodák és az ajánlás.

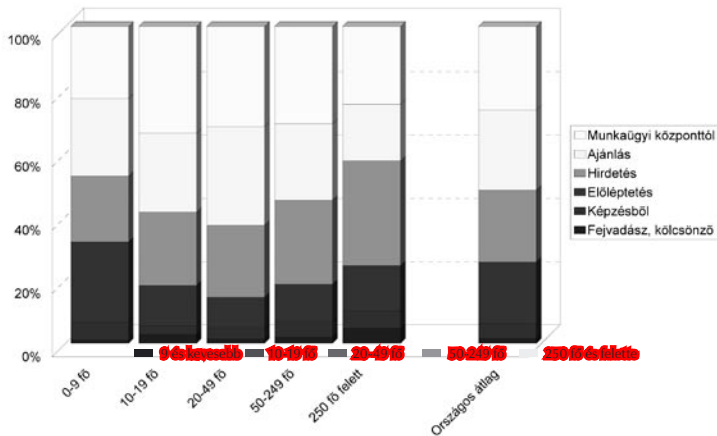
Mindebből az tűnik ki, hogy a munkáltatók többségének alapvető humánpolitikai stratégiája az, hogy az üres munkahelyeket mindenképpen, akár más munkáltatótól

való átcsábítással is, de már megfelelően kiképzett, tapasztalt munkavállalóval töltsek be. Nyilván erre készíti őket a verseny éleződése, amely egyrészt fejlesztésre, másrészt költségtakarékosságra sarkal. A jelen körülmények között úgy tűnik, a munkáltatók még fontosabbnak tartják a technikai, technológiai megújulást, semmint az emberi beruházást, és ameddig ez csak lehetséges, lehetőleg megtakarítják a betanítás, a tovább- és átképzés költségeit. Az oktatási rendszertől igényeiknek megfelelő tudású, gyakorlott szakember kibocsátását várják el, ugyanakkor meglehetősen passzív szerepet töltenek be a képzés szerkezetének, tartalmának saját igényeikhez való formálásában, az iskolákkal való kapcsolattartásban. Jobb esetben az igényeik közvetítését, a képzés megszervezését a munkaügyi szervezettől várják. (Amely igényükre a munkaügyi szervezet szolgáltatásainak folyamatos bővítésével reagál.)

	Előléptetés	Képző-intézmény	Saját tanuló képzés	MK közvetítése	MK betanító tanfolyam	Munkaerő-kölcsönző	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Együtt
0-9 fő	25,4	4,6	1,0	21,3	1,4	0,0	24,5	20,9	1,0	100,0
10-19 fő	12,7	2,2	0,6	30,9	2,8	0,3	24,9	23,1	2,5	100,0
20-49 fő	9,6	2,9	0,6	30,5	1,1	0,2	31,2	22,7	1,2	100,0
50-249 fő	11,8	4,0	0,9	28,7	2,0	0,2	24,1	26,6	1,7	100,0
250 fő felett	14,3	4,3	1,2	23,5	1,1	1,3	17,8	33,1	3,4	100,0
Országos átlag	19,3	4,0	0,9	24,8	1,6	0,1	25,2	22,7	1,4	100,0

14. táblázat

A munkaerő-beszerzés jellemző módja vállalati nagyságkategóriák szerint, országos adatok



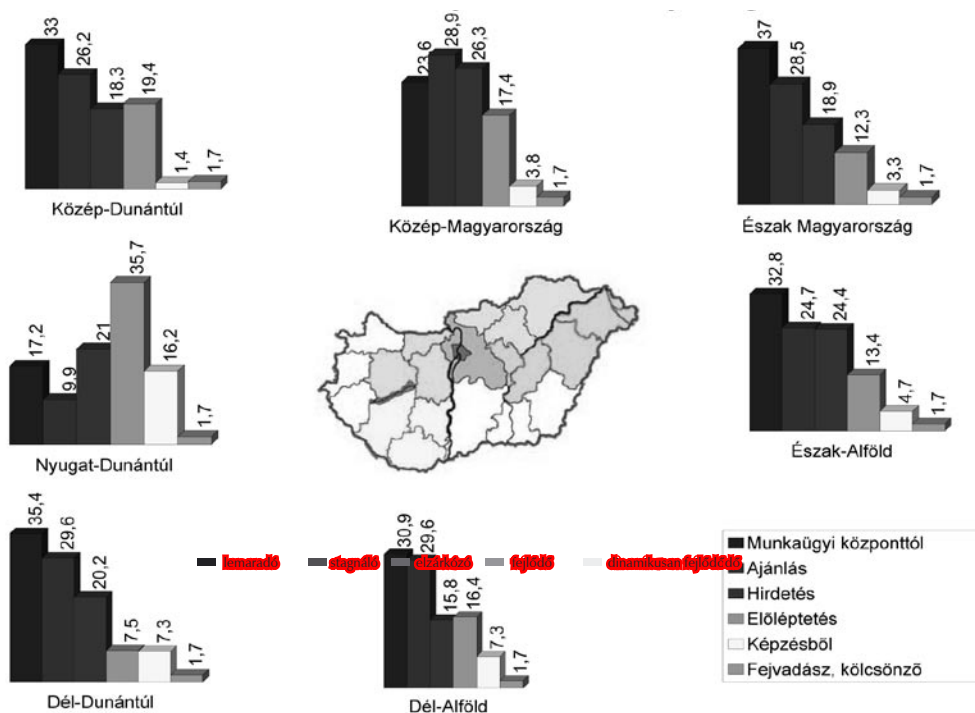
8. ábra

A munkaerő-beszerzés jellemző módja vállalati nagyságkategóriák szerint, országos adatok (grafikon)

	Előléptetés	Képző-intézmény	Saját tanuló képzés	MK közvetítése	MK betanító tanfolyam	Munkaerő-kölcsönző	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Együtt
Közép-Magyarország	17,4	2,1	0,9	22,5	1,1	0,1	28,8	26,3	0,7	100,0
Közép-Dunántúl	19,4	1,0	0,4	30,7	2,3	0,2	26,2	18,3	1,5	100,0
Nyugat-Dunántúl	35,8	13,0	0,3	16,2	1,0	0,1	9,9	21,0	2,8	100,0
Dél-Dunántúl	7,5	3,2	0,7	33,8	1,6	0,2	29,6	20,2	3,2	100,0
Észak-Magyarország	12,3	2,2	0,4	35,5	1,6	0,1	28,5	18,9	0,6	100,0
Észak-Alföld	13,4	2,8	0,3	30,9	1,9	0,2	24,7	24,4	1,4	100,0
Dél-Alföld	16,4	2,7	3,4	26,7	4,2	0,2	29,5	15,8	1,0	100,0
Országos átlag	19,3	4,0	0,9	24,8	1,6	0,1	25,2	22,7	1,4	100,0

15. táblázat

A munkaerő-beszerzés jellemző módja régiók szerint



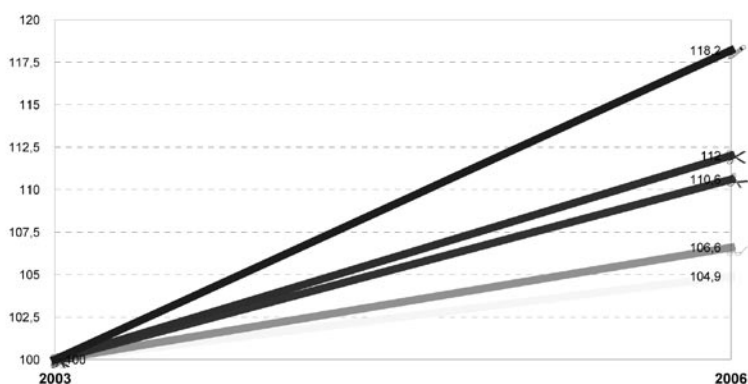
9. ábra

A munkaerő-beszerzés jellemző módja régiók szerint

A régióként bemutatott összesített adatokban visszatükröződik az egyes régiók munkaerőpiaci helyzete, a munkaerő-kínálat bősége, vagy viszonylagos szűkössége, valamint a régióban működő vállalatok nagyságkategóriánkénti összetétele. A dinamikusan fejlődő, fejlődő térségekben – ahol nagyobb a multinacionális vállalatok aránya, magasabb a foglalkoztatottság, jobb a lakosság jövedelmi helyzete, nagyobb a szolgáltatások iránti igény – szűkösebb már a kvalifikált munkaerő-kínálat, így **kiélezettebb a képzett munkaerőért való verseny**. A lassabban fejlődő, stagnáló térségekben, ahol kevesebb a munkáltató, a multinacionális vállalat, és az elmúlt időszakban lassabban bővült a foglalkoztatás a munkanélküliek között is található még kvalifikált szakember. Ezekben a régiókban így a munkáltatók gyakrabban vesznek fel munkavállalót személyi ajánlás, vagy a munkaközvetítő irodák ajánlásával. Nyugat-Dunántúlon – ahol a legtöbb nagyvállalat és multinacionális cég működik, a hirdetést nagyobb arányban alkalmazzák, mint a személyes ajánlást. Ebben a régióban a legelőrehaladottabb az a folyamat, hogy a cégek átveszik egymás dolgozóit, ha elbocsátásokra kerül sor. Valószínűleg ez tükröződik vissza az előléptetések magas arányában, az egyébként igen tudatos nagyvállalati személyzeti politika mellett.

### II.3. A munkáltatók létszám-bővítési elképzelései a következő 3 évre

Az országosan összesített adatok szerint a vállalatok létszámgényei szerint a foglalkoztatottak száma 10%-kal növekedhet. Arányaiban a növekedés a kisvállalatoknál lenne a legnagyobb, és a legnagyobb vállalatoknál a legkisebb arányú. Nem meglepő, hogy a nagyobb vállalatoknál számolnak a nagyobb teljesítmény-növekedéssel.



10. ábra

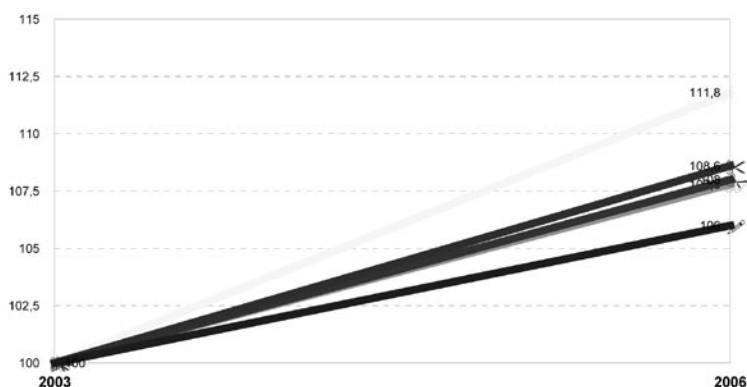
A vállalkozások létszámváltozással kapcsolatos várakozásai a vállalat nagyság szerint (grafikon)

A létszámnövekedés mértéke kiemelkedő (11,8%) a dinamikusan fejlődő térségekben, míg egyaránt 8% körüli a fejlődő, felzárkózó és stagnáló térségekben. Míg a dinamikusan fejlődő térségek tovább növelik az előnyüket a létszámgyarapodásban is, a lemaradó térségek a legkisebb 6%-os létszámnövekedést prognosztizáltak.

	9 ÉS KEVESEBB	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
lemaradó	105,6	110,4	112,2	106,8	103,1	106,0
stagnáló	126,3	113,7	109,7	103,0	101,8	108,6
felzárkózó	115,0	117,6	106,4	103,8	103,9	108,0
fejlődő	111,3	106,9	110,6		107,0	107,8
dinamikusan fejlődő	121,7	112,5	111,5	108,5	105,1	111,8
<b>összesen</b>	<b>118,2</b>	<b>112,0</b>	<b>110,6</b>	<b>106,6</b>	<b>104,9</b>	<b>110,0</b>

16. táblázat

A vállalkozások létszám változással kapcsolatos várakozásai a térség fejlettsége és vállalat nagyság szerint



11. ábra

A vállalkozások létszámváltozással kapcsolatos várakozásai régió szerint (grafikon)

A munkaerőpiacon három év alatt a kereslet legnagyobb mértékben az alábbi fizikai foglalkozásokból fog emelkedni: műszerészek, villanyszerelők, gépszerelők, szerszámkészítők, lakatosok, hegesztők, építőipari szakmunkások, fa- és bútorigipari szakmunkások, vegyipari szakmunkások, húsfeldolgozók, pékek, tartósító-ipari foglalkozásúak.

A felsőfokú végzettségűk körében az orvosok, gyógyszerészek, felsőfokú ápolók és szociális munkások lesznek a legkelendőbbek. Továbbra is kiemelkedő lesz a kereslet a számítástechnikai szakemberek, valamint a jogászok iránt, míg a mérnökök, közgazdászok, kereskedelmi szakemberek létszáma is tovább fog emelkedni 10%-kal.

A tanárok összlétszáma nem fog emelkedni, de struktúrája megváltozik: a felső- és középfokú tanintézetekben mintegy 2 százalékkal növekedni fog a tanárok száma, míg az alapfokú képzésben és az óvodákban csökkenni fog a számuk.

A munkáltatók jelentős létszámnövelési szándékaik megvalósulásának alapfeltétele versenyképességük, jövedelmezőségük javulása. Ugyanakkor a remélt létszámbővülés nem valósulhat meg az adott létszám átcsábításával, átcsoportosításával. A létszámbővítés feltétele az is, hogy a vállalatok változtassanak eddigi humánpolitikai stratégiájukon is, és nagyobb figyelmet fordítsanak az emberi beruházásra, a képzőintézményekkel való szorosabb együttműködésre.

## **II.4. Egyes kiemelt szakmák, szakmacsoportok iránti kereslet jellemzői**

### **II.4.1. Felsőfokú végzettségűek**

#### **Vezetők, szakmai vezetők**

A munkáltatók 45%-a szerint a megfelelő vezető megtalálása is nehézségekbe ütközik. Felső vezetőik esetében a munkáltatók 21%-a számára gondot okozott a megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkező vezető megtalálása, míg 13%-uk a korszerű kiegészítő tudással rendelkező vezetőik kínálatát találta szűkösnek. Szakmai vezetőt találni pedig úgy tűnik még nehezebb, mivel a munkáltatók 64%-ának jelent ez gondot, 41%-uk szerint leginkább azért, mert a jó szakmai vezető „megfizethetetlen”.

Korszerű kiegészítő ismeretekkel rendelkező szakmai vezetőt Közép-Dunántúlon a legnehezebb felvenni, míg Nyugat-Dunántúlon a legnehezebb a szakmai vezetők kereseti igényeit kielégíteni.

A vezetők esetében a leggyakoribb munkakör betöltési mód a saját dolgozó kinevezése, előléptetése. Új vezető, szakmai vezető felvétele a nagyvállalatoknál, intézményeknél jellemző módon hirdetés, pályázat útján történik, és vezetők esetében a munkáltatók 22%-a, szakmai vezető esetében a munkáltatók 13%-a fordul fejevadász cégekhez.

Az alábbi tábla a vezetők, szakmai vezetők 3 éves létszám előrejelzését mutatja be, vállalati nagyságkategóriák szerint:

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
Vezetők	103,7	107,9	103,1	99,4	99,9	<b>103,6</b>
Szakmai vezetők	86,2	100,5	106,2	105,3	104,9	<b>101,0</b>

17. táblázat

Szakmai vezetők 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

## Jogászok

Jogászokból nincs hiány a munkaerőpiacon, a jogász munkahelyek betöltése azonban mégis gondot okoz. A 20-50 fős vállalatok 20%-a nem tudja megfizetni a gyakorlott szakembert. Az 50-249 fős vállalatoknak 60%-a, a 250 főnél nagyobb vállalatoknak 50%-a alapvetően az elhelyezkedni kívánó jogászok képzettségével, felkészültségével elégedetlen, de a kereseti igényeiket is magasnak találja.

Az 50 főnél nagyobb vállalatok 60-70%-a hirdetések útján keres jogászokat, 10%-a pedig személyes ajánlás alapján. A jogászoknak a vállalat hierarchiában való elhelyezkedésük fontosságát mutatja, hogy vezetőket és számítástechnikai szakembereket követően a munkáltatók leggyakrabban (7-8%) a jogász munkakörök betöltésekor fordulnak fejedelmük cégekhez. Kirendeltséghez a munkáltatók 4%-a, képzőintézményhez 5%-a fordul.

Az 50 főnél kisebb vállalatok 37%-a fordul képzőintézményhez, és 10%-a veszi igénybe a kirendeltség közvetítését.

Mindebből arra következtethetünk, hogy a közepes és nagyvállalatok megpróbálják egymástól átcsábítani a tapasztaltabb jogászokat, míg a kisvállalatok kénytelenek pályakezdőket alkalmazni, de inkább pályakezdőt vesznek fel, mint munkanélkülit.

A 10-20 fős ügyvédi irodák a fővárosban tömörülnek, ők 3 év alatt megháromszoroznák létszámukat, miként itt működnek a 20-50 fős cégek is, amelyek 10 százalékos létszámnövekedést terveznek. Észak-Magyarországon az 50-250 fő közötti cégek, Észak-Alföldön a 20-50 fős cégek terveznek létszámnövekedést (7,3% és 15%), míg az ország többi régiójában elsősorban a nagyvállalatok tervezik a jogászaik számának gyarapítását, 3 év alatt átlagosan 6%-osat. **Mindez együtt országos szinten 12%-kal növelné a jogász foglalkoztatottak számát.**

## Műszaki felsőfokú végzettségűek

Az országos összesítés szerint a vállalatok 55%-a elégedetlen a műszaki diplomások kínálatával. Hiányról mindössze 3%-uk számolt be – a hiány az átlagnál erőteljesebben jelent-



kezik Közép-Dunántúlon (7%) és Dél-Dunántúlon (10%), valamint Észak-Magyarországon (6%) – azonban 17%-uk nem találta kielégítőnek a jelentkezők gyakorlati felkészültségét, 10%-uk pedig a korszerű kiegészítő ismereteket hiányolta, de leggyakoribb, hogy a munkáltató (26%) a kereseten nem tudott megegyezni a jelentkezőkkel.

A mikro-vállalkozások a magas kereseti igényt jelölték meg, mint egyetlen fő felvételi gondot, a kis- és közepes vállalkozások számára a kiegészítő ismeretek fontosabbnak tűnnek, mint a nagyvállalatok számára, amelyek elsősorban gyakorlott szakembert keresnek. Ezért a mikro-vállalkozások leggyakrabban közvetlenül képzőintézményekből veszik fel az új műszaki diplomást, míg a 10-19 fős vállalkozások elsősorban a közvetítő irodáktól. Az ennél nagyobb vállalatok egyre nagyobb arányban alkalmazzák a hirdetést, személyi ajánlást, számítva a tapasztalt, képzett szakemberek átcsábíthatóságára. A nagyobb vállalatok a legfontosabb posztokra a fejedelmek cégek szolgálatait is igénybe veszik. Régióként az átlagostól való jellegzetes eltérés, hogy Nyugat-Dunántúlon a kereseteken van a legtöbb vita, míg Közép-Dunántúlon leggyakrabban a tapasztalt szakemberek iránti igény.

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
3 évre	98,1	110,8	121,6	112,1	106,2	109,1
6 évre	98,1	115,1	127,7	115,6	108,9	112,2

18. táblázat

Szakmai vezetők 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

### Gazdasági diplomások

A közgazdászokat, üzemgazdászokat főként az 50 főnél nagyobb vállalatok alkalmazzák. A kisvállalatok, ha közgazdászt alkalmaznak, úgy tűnik olyan speciális képzettség az elvárásuk, amelyet nem találnak a munkaerőpiacon. A legtöbb (50-70%) között elégedetlen munkáltató az 50-250 fő közötti közép-vállalatoknál található, akik tapasztalt szakembereket keresnek, de 30%-uk nem talál ilyet, 20%-uk pedig nem tudja megfizetni. A 250 fős vállalatok esetében már nem csupán tapasztalat, hanem korszerű ismeretekkel rendelkező gazdasági szakembert keresnek, de 37%-uk tapasztalt, 19%-uk pedig kiegészítő ismeretekkel rendelkező szakembert nem talál, 12%-uk számára viszont a munkavállaló magas kereseti igénye jelentette a felvétel fő akadályát. Abszolút hiányról, tehát arról, hogy egyáltalán nincs szabad közgazdász a térségben, jelentősebb arányban csak a nagyvállalatok számoltak be. A hiányt a nagyvállalatok a lemaradó térségekben (3,6%), és ugyanakkor a fejlődő, dinamikusan fejlődő térségekben tapasztalták (4-5%).

**Akárcsak a jól képzett jogászokért és műszaki szakemberekért, úgy a jól képzett közgazdászokért is verseny folyik a munkaerőpiacon.** A közepes- és nagyvállalatok, valamint intézmények között: mintegy 40%-uk hirdet, 9%-a fejedelmek céghez fordul, a nagyvállalatok 13%-a, a közepes vállalatok 22%-a személyes ajánlások alapján vesz fel

új munkatársat és csupán 12-15%-uk fordul a kirendeltségekhez, hogy a munkanélküliekből válasszanak. Képzőintézménytől közvetlenül pályakezdőt mindössze 3%-uk vesz fel. Még a 10-50 fős vállalatok is gyakrabban (4-5%-uk) fordul fejező céghez, mint képzőintézményhez, és mintegy ötödük munkanélkülit vesz fel. A mikro-vállalkozások úgy tűnik a korszerű szakismeretet részesítik előnybe, mert 31%-uk alkalmaz pályakezdőt és mindössze 3%-uk vesz fel munkanélkülit. (Itt jegyezzük meg, hogy a munkanélküli támogatások igénylése a munkáltatónak jelentős többlet adminisztrációt, és gyakran a munkanélküli támogatás nélküli kötelező továbbfoglalkoztatását jelenti.)

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
3 évre	116,0	102,7	103,0	106,3	104,8	<b>110,8</b>
6 évre	135,5	96,3	106,3	111,9	110,0	<b>123,2</b>

19. táblázat

Felsőfokú gazdasági szakemberek 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

### Számítástechnikai szakemberek

Miközben számítástechnikai diplomás szakemberből sehol nincs hiány a munkaerőpiacon **a lemaradó, stagnáló és felzárkózó térségekben** a munkáltatók zöme felvételi gondokkal küzd. Az összes diplomás közül a számítástechnikai diplomások kereseti igényeik a legmagasabbak, a szakmai vezetők után. A mikro-vállalkozások 68%-a magas kereseti igényeik miatt nem tud alkalmazni számítástechnikai szakembert, de a nagyvállalatok 37%-a sem. A 10-50 fő közötti vállalatok számára a kiegészítő, korszerű ismeretekkel rendelkező szakembert, míg a nagyobb vállalatok elsősorban tapasztalt szakembert keresnek.

A számítástechnikai szakemberek beszerzésekor is versenyeznek a vállalatok, és ezért nagy arányban élnek a hirdetés (Közép-Magyarországon pl. 73%-ban), az ajánlás eszközzével, valamint a közép- és nagyvállalatok a fejező cégek szolgálataival. Ugyanakkor sokkal nagyobb arányban alkalmaznak munkanélkülieket, mint más foglalkozások esetében. Ezt egyrészt arra vezetjük vissza, hogy a lassabban fejlődő térségekben található az elégedetlen vállalatok zöme; itt a munkanélküliek még nincsenek annyira „kiválogatva”, mint a dinamikus fejlődő térségekben. Másrészt a munkaerőpiaci képzések jelentős részben éppen a munkanélküliek számítástechnikai, illetve nyelvi képzésére helyezik a hangsúlyt, továbbá a kirendeltségek munkanélküliek alkalmazása esetén különböző támogatásokat is nyújthatnak.

Valószínű, hogy munkanélküliek kereseti igényei alacsonyabbak, mint azoké, akik munkahelyet cserélnek. Pályakezdőket leggyakrabban a 10-20 fős vállalatok vesznek fel.

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
3 ére	116,4	153,9	140,2	111,3	111,4	<b>119,0</b>
6 évre	133,4	206,5	160,6	115,7	126,0	<b>136,8</b>

20. táblázat

Felsőfokú számítástechnikai szakemberek vezetők 3 éves létszám előrejelzése,  
vállalati nagyságkategóriák szerint

## Tanárok

A felsőfokú képzés jelentős bővülése, és a diplomás munkanélküliség növekedése ellenére a képzőintézmények többsége elégedetlen a munkaerőpiacon jelenlévő tanárok kínálatával. Egyes földrajzi körzetekben abszolút hiány is tapasztalható: Észak-Magyarországon mind a felsőfokú, mind a középfokú, mind az alapfokú tanárokból, oktatókból hiány van, ezt jelezte a képző intézmények 35%-a, 24 %-a, 13%-a. Dél-Dunántúlon és Dél-Alföldön középiskolai tanárokból van hiány, a képzőintézmények mintegy negyedének tapasztalata szerint. Más régiókban nem a hiány okoz gondot, hanem az, hogy a felsőfokú és középfokú tanintézeteknél elhelyezkedni kívánók kereseti igényei meghaladják a lehetőségeket. Legkevesbé az alsó-tagozatos tanároknak felkészültsége marad el a kívánalmaktól. Az óvónők esetében sem hiány, sem kereseti vita nem adódik, viszont az ő képzettségük sem kielégítő.

	Elégedett munkáltatók aránya	Hiány	Kiegészítő ismeretek hiányoznak	Gyakorlat hiányzik	Túl magas kereseti igény	összesen
Felsőfokú tanintézeti tanárok, oktató	44,5	5,0	6,7	18,0	25,8	<b>100,0</b>
Középfokú tanintézeti tanárok, oktatók	34,8	10,8	15,3	20,2	18,9	<b>100,0</b>
Alapfokú iskolai oktató	43,9	2,4	22,9	26,7	4,2	<b>100,0</b>
Óvónő	73,4		8,4	18,3		<b>100,0</b>
Pedagógus szakemberek	50,8	8,6	7,3	30,8	2,4	<b>100,0</b>

21. táblázat

Tanárokra jellemző beszerzési nehézségek

A felsőfokú tanintézetek főként hirdetéssel, pályáztatással (61%) veszik fel a tanárokat, oktatókat, kisebb részben ajánlások alapján (17%), míg 7%-ban fordulnak fejeződik cégekhez. 9%-ban közvetlenül a képzőintézményektől kerülnek a diákok tanszékekhez.

A középfokú és az alapfokú tanárok esetében is a hirdetés a leggyakoribb felvételi mód (58% és 46%), de esetükben már a kirendeltségek közvetítését is gyakran (28-29%) igénybe veszik és csak 3-6%-ban vesznek fel tanárt közvetlenül a képzőintézménytől. Az óvónőknél viszont a hirdetések mellett a pályakezdők alkalmazása a leggyakoribb, de a személyes ajánlások is gyakoribbak, mint a tanárok esetében.

A képzőintézmények a felsőfokú tanintézeti tanárok oktatók számát 3, a középiskolai tanárok számát 3,5%-kal tervezik növelni a következő 3 év alatt, míg az alapfokú tanárok és az óvónők létszámának 5-2%-os csökkenésével számolnak. Az átlagosnál nagyobb növekedéssel csak Közép-Magyarország és Észak-Magyarország számol (ez utóbbi régió jelezte tanárokból a legnagyobb hiányt), valamint Dél-Dunántúl, a felsőfokú tanárok esetében (ahol az összes felsőfokú képzőintézmény elégedetlen, fele részben a felsőfokú tanárok felkészültségével, fele részben pedig magas kereseti igényekkel.)

	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	összesen
Felsőfokú tanintézeti tanárok, oktató	104,5	100,0	100,0	115,0	109,7	103,2	85,0	<b>103,6</b>
Középfokú tanintézeti tanárok, oktatók	114,2	102,6	99,6	98,0	106,6	103,9	101,7	<b>103,8</b>
Alapfokú iskolai oktató	100,0	100,0	100,0	92,4	94,1	95,5	84,9	<b>91,2</b>
Óvónő	100,0	100,0	100,0	100,0	100,2	93,7	85,0	<b>101,1</b>
Más pedagógus szakemberek	100,7	166,7	100,0	96,0	101,4	96,7	101,3	<b>101,6</b>

22. táblázat

Tanárok 3 éves létszám előrejelzése, régiók szerint

## Orvosok, fogorvosok

Az orvosok, fogorvosok kínálatával az egészségügyi intézmények 88 %-a elégedetlen: 42%-uk számolt be hiányról, míg 25%-uk az orvosok kereseti igényei miatt nem tudják betölteni az üres munkahelyeket. Az orvosok képzettségével 21%-uk elégedetlen.

Régió	Elégedett intézmények	Hiány	Kiegészítő ismeretek	Gyakorlottság hiánya	Túl magas kereseti igények	összesen
Ország átlag	11,7	42,0	3,3	18,1	24,9	<b>100,0</b>
Közép-Magyarország	33,3	50,0			16,7	<b>100,0</b>
Közép-Dunántúl	11,1	33,3	11,1	22,2	22,2	<b>100,0</b>
Nyugat-Dunántúl	15,5	27,6		27,6	29,3	<b>100,0</b>
Dél-Dunántúl	12,5	25,0	12,5	25,0	25,0	<b>100,0</b>
Észak-Magyarország		45,5		18,2	36,4	<b>100,0</b>
Észak-Alföld	8,0	60,2		8,0	23,9	<b>100,0</b>
Dél-Alföld	14,3	42,9		28,6	14,3	<b>100,0</b>

23. táblázat

Egészségügyi és szociális szakemberekre jellemző beszerzési nehézségek régiók szerint

Amit a fenti tábla mutatja a hiány, valamint a kereseti lehetőségekkel való elégedetlenség az ország egész területére jellemző. Dunántúlon azonban a gyakorlattal és főként a kiegészítő ismeretekkel rendelkező orvosok hiánya is jelentős gondot okoz.

Az orvosokat az intézmények 60%-a hirdetéssel, pályáztatással, 9%-a ajánlások alapján, 20%-a pedig közvetlenül képzőintézményből vesz fel. A munkaügyi kirendeltségek közvetítését az intézmények 8-9 %-a veszi igénybe.

A orvosok, fogorvosok létszámát az intézmények szerint, országos szinten átlag 14%-kal kellene növelni a következő 3 év alatt.

Az orvosoknál kisebb, de ugyancsak jelentős utánpótlási nehézségekkel küzd az egészségügyi szféra minden szakember esetében. Az intézmények 22%-a egyáltalán nem talál gyógytornászt, védőnőt, mentőst, 15%-a ápolónőt, ápolót, pszichológust. Tapasztalt, szakmájában jártas és kiegészítő ismeretekkel rendelkező szakembert pedig még kevésbé.

A felsőfokú végzettségű egészségügyi szakemberek 36%-át hirdetéssel, 19%-át pedig ajánlások alapján veszik fel, 13%-át közvetlenül képzőintézményből, 15%-át a kirendeltségek közvetítésével vesznek fel. A középfokú végzettségűek 20%-áthirdetéssel, 29%-át ajánlással, 27%-át közvetítéssel, 9%-át pedig képzőintézményből veszik fel.

Az alábbi tábla szerint az orvosok, fogorvosok valamint a felsőfokú és középfokú ápolók és ápolónők számát **minden régióban bővíteni kívánják** a következő 3 évben. A legnagyobb és legtöbb szakmára kiterjedő bővítés Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön várható.

Foglalkozások	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Orvos, fogorvos	112,8	112,8	111,8	102,4	134,3	113,7	115,5	<b>122,9</b>
Állatorvosok				100,0	110,0		100,0	<b>107,2</b>
Gyógyszerész	155,1	105,0	100,0	120,0	120,3	101,1	100,0	<b>144,6</b>
Gyógytornász, védőnő, mentős, stb. (felsőfok)	107,8	100,0	100,0	100,4	135,2	138,1	105,2	<b>109,6</b>
Ápolónő, ápoló (felsőfok)	108,2	132,6	100,5	103,1	113,2	116,4	113,9	<b>117,0</b>
Szociálpolitikus, szociális munkás	115,0	127,3	100,0	100,0	177,1	103,1	101,8	<b>131,4</b>
Pszichológus	120,0			100,8	166,0	105,0	100,0	<b>113,0</b>
Egyéb eü. foglalkozások (felsőfokú)	100,0			100,0	100,0	101,3	100,0	<b>323,8</b>
Ápolók, gondozók	107,2	103,6	101,2	107,9	111,1	113,9	104,3	<b>111,9</b>
Eü. szakalkalmazottak (kf)	128,2	105,1	100,0	100,4	106,7	106,8	102,5	<b>109,4</b>
Eü. laboránsok	151,9	100,0	100,0	109,0	108,9	100,3	100,3	<b>105,0</b>
Egyéb eü. foglalkozások (középfokú)	100,0	200,0		100,0	100,0	100,0	100,0	<b>110,9</b>
Szociális szakalkalmazottak (kf)	100,2	112,0	125,0	145,1	102,4	105,8	127,6	<b>133,3</b>

**24. táblázat**

Egészségügyi és szociális szakemberek 3 éves előrejelzése régiók szerint

## II.4.2. Fizikai szakma-csoportok, foglalkozások

### Nyomdaipari foglalkozások

A nyomdaipari szakembereket foglalkoztató munkáltatók **73 %-a számolt be arról, hogy gondjai vannak, ha új munkaerőt kell felvennie.** A munkáltatók 16%-a egyáltalán nem talál szabad munkaerőt a piacon; 18%-a nem elégedett a jelentkezők szakmai ismeretével, gyakorlati felkészültségével, a munkáltatók 7%-a pedig olyan jelentkezőt vár, aki a szükséges kiegészítő ismeretekkel is rendelkezik, de nem talál ilyet. A munkáltatók 31%-a számolt be arról, hogy a jelentkező és megfelelő munkavállalók olyan magas kereseti igényt támasztottak, amit nem tud kielégíteni.

Foglalkozások, szakmák	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	Kiegészítő tudások hiányoznak	Gyakorlottság hiányzik	Magas kereseti igény	Összes
Betűszedő, nyomdai szövegszerkesztő	60,3	1,5	5,0	15,7	17,5	<b>100,0</b>
Nyomdász	9,4	7,8	4,7	10,1	68,0	<b>100,0</b>
Magas-, mély-, síknyomó előkészítő	20,7	44,2	1,8	31,9	1,5	<b>100,0</b>
Könyvkötő	46,2	13,7	15,4	22,2	2,5	<b>100,0</b>
Fényképész, és fotólaboráns		44,3		50,0	5,7	<b>100,0</b>
Kirakatrendező	82,3			11,8	5,9	<b>100,0</b>
Nyomdaipari gépkezelő	45,8	20,2	12,1	19,3	2,6	<b>100,0</b>

25. táblázat

Nyomdaipari foglalkozásokra jellemző beszerzési nehézségek

**A gondok a nyomdaipari szakmunkások esetében jellegzetesen különböznek vállalati nagyságkategóriák szerint.** A legfeljebb 9 alkalmazottat foglalkoztató kisvállalkozások elsősorban nyomdászokat, betűszedőket, szövegszerkesztőket keresnek, azonban 90%-uk nem tudja kifizetni az ilyen szakképzetten rendelkezők elvárt keresetét.

A 10-20 fős vállalkozások szintén hagyományos nyomdászokat, valamint könyvkötőket keresnek, számukra azonban fontos lenne a kiegészítő tudásokkal (számítógépes ismerettel, illetve nyelvtudással) rendelkező munkavállalók, 91%-uk azonban nem talál jelentkezőt.

A 20-245 fős vállalatok esetében leggyakoribb, hogy egyáltalán nem találhatnak a piacon szakembert, vagy nem a megfelelő szakmai elkészültséggel rendelkezőt: ezek a szakmák: **magas-, mély- és síknyomó, valamint fényképész, fotólaboráns, nyomdaipari gépkezelő.**

A 250 fő felett foglalkoztató cégek számára a megfelelő gyakorlattal rendelkező nyomdászok hiánya okoz gondot.

A kiegészítő ismeretek hiánya miatt elégedetlen munkáltatók leginkább a lassabban fejlődő kistérségekben fordulnak elő, míg a gyorsabban fejlődő térségekben legmagasabb az abszolút hiány, a gyakorlottság hiánya, valamint a magas kereseti igények miatt elégedetlen munkáltatók aránya.

A 250 fő feletti nagyvállalatok a betűszedőket, szerkesztőket ajánlások, a magas, mély és síknyomókat pedig túlnyomórészt hirdetések alapján veszik fel, a fényképészeket és fotólaboránsokat pedig közvetlenül a képzőintézményektől. A közepes vállalatok gyakrabban fordulnak a munkaügyi kirendeltségekhez, és saját képzést is folytatnak. Az ennél kisebb vállalatok az esetek többségében a munkaügyi kirendeltségek közvetítésére támaszkodnak, valamint kis részben pályakezdőket vesznek fel.

A munkáltatók – elsősorban a 20 és 250 fő közötti létszámú vállalatok – a következő 3 évben létszámbővítéssel számolnak a betűszedők, szerkesztők, nyomdászok, magas-, mély-, és síknyomók, valamint nyomdaipari gépkezelők esetében, mégpedig 6, 4, 2 és 5 százalékkal. Más nyomdaipari szakmák létszáma viszont csökkenne.

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen
Betűszedő, nyomdai szövegszerkesztő		105,0	114,8	89,3	100,0	<b>106,1</b>
Nyomdász	100,0	102,1	108,3	113,3	105,9	<b>103,9</b>
Magas-, mély-, síknyomó előkészítő			118,2	91,1	100,0	<b>102,3</b>
Könyvkötő		100,0	108,3	89,9	101,0	<b>97,4</b>
Fényképész, és fotólaboráns			150,0	92,0		<b>95,0</b>
Kirakatrendező		100,0	100,0	99,8	100,0	<b>99,9</b>
Nyomdaipari gépkezelő		102,0	111,1	102,9	100,7	<b>105,2</b>

## 26. táblázat

Nyomdaipari szakmák létszám előrejelzése 3 évre vállalat nagyság csoportonként



### Műszeripari foglalkozásúak

A műszeripari munkásokat alkalmazó munkáltatók 70%-a számolt be arról, hogy nehézségei vannak a munkaerő beszerzéssel. Országos szinten legnagyobb hiány számítástechnikai műszerészből és szellőző- és klímaszerezőből van, a vállalatoknak 23-22%-a számolt be erről.

A munkáltatók 31%-a nem talál olyan jelentkezőt, aki a szükséges kiegészítő tudással is rendelkezik, 31%-a pedig nem talál megfelelő gyakorlattal rendelkező szabad munkavállalót. Keresetek miatti vitákra a munkáltatók 5%-a hivatkozott. A megfelelő gyakorlattal rendelkező munkavállalók Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon jelentenek legnagyobb arányban problémát, míg a kereseti viták Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon a leggyakoribbak.

	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	Kiegészítő tudások hiányoznak	Gyakorlat hiányzik	Magas kereseti igény	Összes
Mechanikai műszerész	37,6	6,9	11,0	24,1	20,4	<b>100</b>
Finommechanikai műszerész	39,3	9,9	3,8	28,8	18,2	<b>100</b>
Rádió és TV műszerész	11,1	11,1	33,3	27,8	16,7	<b>100</b>
Elektroműszerész	33,6	7,0	11,3	35,1	13,0	<b>100</b>
Villamossági szerelő	9,0	1,5	40,5	46,7	2,3	<b>100</b>
Számítástechnikai műszerész	37,6	23,6	1,5	34,1	3,2	<b>100</b>
Szellőző és klímaszerező	8,3	22,7	15,0	23,4	30,5	<b>100</b>
Felvonó szerelő	7,8	1,9	1,9	88,4		<b>100</b>
Villanyszerelő	47,3	1,3	30,5	17,2	3,8	<b>100</b>
Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított	27,1		19,9	48,2	4,7	<b>100</b>
Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	30,6	10,2	6,0	24,4	28,9	<b>100</b>
<b>Műszeripari foglalkoztatási szakmacsoport összesen</b>	<b>29,9</b>	<b>2,2</b>	<b>32,1</b>	<b>31,3</b>	<b>4,5</b>	<b>100</b>

**27. táblázat**

Műszeripari foglalkozásokra jellemző beszerzési nehézségek

Hiány van még finommechanikai műszerészből (15%) Közép-Magyarországon, rádió és TV műszerészből Közép-Dunántúlon (25%), valamint mechanikai és elektroműszerészből Dél-Dunántúlon, valamint mindezekből Dél-Alföldön. Az ilyen szakmákkal rendelkezőknek általában a kereseti igényei is túl magasak, legalább is a vállalati lehetőségekhez mérten.

A gyakorlati tapasztalat legnagyobb mértékben a felvonó szerelők, villamossági szerelők, elektroműszerészek, számítástechnikai műszerészek, valamint betanított munkásokból esetében hiányzik, míg a kiegészítő tudásokat leginkább a villamossági szerelők és a rádió és TV szerelők, valamint a villanyszerelők esetében kellene pótolni.

Mindezek a gondok minden vállalati nagyságkategóriában előfordulnak, de minél kisebb foglalkoztatotti létszámú vállalati kört vizsgálunk, annál nagyobb a munkaerő-kínálattal elégedetlen vállalatok aránya.

A lemaradó, stagnáló kistérségekben a vállalatoknak több mint fele küszködik ezekkel a gondokkal, míg a fejlődő térségekben 30-40 %-a, a dinamikusan fejlődő térségekben azonban a vállalatoknak 90%-a elégedetlen a műszeripari szakember ellátottsággal.

A vállalatok jelenlegi elképzelései szerint a következő 3 évben jelentősen növekedni fog a kereslet minden műszaki szakmacsoportban, kiemelten azonban: villanyszerelők, szellőző és klímaszerelők, valamint számítástechnikai és finommechanikai szak- és betanított műszerészek, valamint felvonószerelők iránt.

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen
Mechanikai műszerész	100,0	127,0	130,8	110,1	95,0	<b>101,7</b>
Finommechanikai műszerész		100,0	103,4	121,0	108,0	<b>109,1</b>
Rádió és TV műszerész				132,8	102,9	<b>103,9</b>
Elektroműszerész	100,0	108,3	132,0	121,4	105,1	<b>106,1</b>
Villamossági szerelő	96,8	110,2	104,7	105,7	105,3	<b>103,8</b>
Számítástechnikai műszerész	100,0	100,0		100,2	125,4	<b>115,7</b>
Szellőző és klímaszerelő		120,0	300,0	116,3	100,9	<b>118,9</b>
Felvonó szerelő			100,0	111,9	101,9	<b>111,7</b>
Villanyszerelő	147,1	104,0	125,6	109,1	102,3	<b>130,7</b>
Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított		112,8	124,4	107,9	110,7	<b>111,0</b>
Egyéb villamossági szerelők, műszerészek		100,0	108,0	114,0	100,9	<b>102,8</b>

**28. táblázat**

Műszeripari foglalkozások létszám előrejelzése 3 évre vállalati létszám nagyság csoportok szerint

### **Kohászati, gép- és járműgyártó foglalkozási szakmacsoport**

Az ilyen szakmájú munkavállalókat foglalkoztató vállalatok 62 százaléka elégedetlen a munkaerő-kínálattal. Az elégedetlen vállalatok fele a munkavállalók gyakorlottságával elégedetlen, míg 11 %-a a kiegészítő ismereteiket hiányolja. A munkavállalók kereseti igényeit a vállalatok 8 %-a túl magasnak tartja. A vállalatok 11%-a találta szembe magát munkaerőhiánnyal a munkaerőpiacon, egyes területeken azonban igen súlyos a hiány, **különösen a dinamikusan fejlődő térségekben:**

Közép-Magyarországon: a vállalatok 23%-a nem talál egyáltalán szerszámkészítőt, 52%-a pedig gyakorlott szerszámkészítőt. A munkáltatók 15%-a nem tud felvenni hegesztőt, lángvágót, fémmegmunkálót, felületkezelőt. A kovácsot alkalmazók fele nem talál kovácsot. Gépkészítő betanított munkás is kevés, illetve a felkínált keresetekért nem kapható.

Közép-Dunántúlon: a vállalatok fele, vagy közel fele nem talál öntőt, forgácsolót, hegesztőt, lángvágót, mintegy ötöde lakatos, szerszámkészítőt. A lakatosok és fémmegmunkálók esetében fontos lenne a kiegészítő tudások ismerete is, de az ilyen munkavállaló kereseti igényei megfizethetetlenek.

Nyugat-Dunántúlon javító-szerelő betanított munkásokból valamint forgácsoló és lakatos szakmunkásokból 10-20%-os hiány van.

Dél-Dunántúlon: Szerszámkészítőkből és forgácsolókból van hiány és főként öntőkből és kohászati betanított munkásokból.

Észak-magyarországon szintén szerszámkészítőkből, forgácsolókból hegesztőkből és öntőkből jelentkezik hiány.

Észak-Alföldön szerszámkészítőkből és gépipari összeszerelő betanított munkásból van az átlagnál nagyobb hiány, míg Dél – Alföldön a szerszámkészítők lakatosok, és hegesztők mellett jármű-motorszerelőkből is.

A gépipari szakmunkások iránti jelentős **kielégítetlen kereslet minden vállalatnagyságban** tapasztalható, valamint az is, hogy a vállalatok mintegy harmada hiányolja a gyakorlat hiányát.

	Előléptetés	Képző intézménytől	Saját tanuló képzéséből	MK ajánlása alapján	MK betanító tanfolyamából	Munkaerő kölcsönzötől	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Összes
Jármű és motorszerelők	2,8		0,8	38,7	0,6	0,6	33,7	22,9		100
Mezőgazdasági gépszerelők	6,1	4,3	1,1	40,7	1,4	0,3	19,8	25,8	0,5	100
Szerszámkészítő	8,6	4,6	1,0	37,1	4,2		24,0	19,8	0,6	100
Forgácsoló	2,7	13,3	0,3	42,9	0,6	1,2	24,2	14,8		100
Lakatos	3,1	1,8	0,4	39,4	0,2	0,3	45,5	8,8	0,6	100
Hegesztő, lángvágó	14,6	2,3	0,9	38,1	2,2	0,2	24,6	16,9	0,1	100
Fémmegmunkálók, felületkezelők	6,0	2,8	1,5	43,4	1,6	0,7	30,5	13,6		100
Kohász	4,2	1,5	0,7	44,2	1,6	0,4	28,4	16,1	2,9	100
Öntő	13,0	2,0		21,9			39,1	24,0		100
Kovács	12,2	1,2		38,7	0,5		31,5	15,9		100
Javító szerelő foglalkozások kmn.		24,6	24,6	15,5		17,7	17,7			100
Kohászati gépkezelő betanított	4,1	1,3	0,3	27,9	0,4	0,1	49,7	16,3		100
Gép, berendezés kezelő		6,4		33,2			41,9	18,4		100
közüzemű gépkezelő betanított	15,3	1,6		38,1	0,5		16,2	28,3		100
Gépipari gyártósori összeszerelő	4,2	2,1		31,0	2,6		38,6	21,5		100
Egyéb összeszerelők	9,1	0,5		39,9	6,2	1,1	24,9	18,4		100

**29. táblázat**

A kohászati és gépipari szakmák jellemző beszerzési módja

### Építőipari foglalkozások

Az építőipari szakmunkásokból Közép-Magyarországon, és Nyugat-Dunántúlon, valamint Észak-Magyarországon van hiány, főként az 50 főnél kisebb vállalatoknál. Közép-Magyarországon a vállalatoknak mintegy fele jelzett hiányt: épületszigetelőből, tetőfedőből, vezetékek- és csőhálózat szerelőből, épületszerkezet- és vasbetonszerelőből. E szakmákon túl Nyugat-Dunántúlon kőművesből is, míg Közép-Dunántúlon épületasztalosból is hiány van. Ugyancsak ezekben a régiókban a vállalatok zöme elégedetlen a munkaerő-kínálat képzettségével és gyakorlottságával. Közép-Magyarországon a kőművesek és az ács-állványozók esetében a munkáltatók 40%-a a kiegészítő ismeretekre is igényt tartana. Észak-Magyarországon, Dél-Dunántúlon a kereseti lehetőségekkel elégedetlenek a munkavállalók.

	Előléptetés	Képző intézménytől	Saját tanuló képzéséből	MK ajánlása alapján	MK betanító tanfolyamából	Munkaerő kölcsönzötől	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Összes
Kőműves	0,7	2,9	0,3	45,3	9,1	0,1	20,8	20,6	0,1	<b>100</b>
Ács-állványozó	0,7	1,4	0,9	49,1	0,2	0,4	41,2	6,2		<b>100</b>
Épületasztalos	1,8	5,9	2,3	38,6	2,2	0,3	41,5	7,5		<b>100</b>
Épületszigetelő, tetőfedő	19,4	8,3	3,1	34,9	0,8		28,1	5,5		<b>100</b>
Festő, mázoló	2,7	3,6	2,5	40,0	2,4	0,3	31,7	16,8		<b>100</b>
Vezeték, csőhálózat szerelő	20,5	0,8	0,5	16,8	0,4	0,1	15,2	45,8		<b>100</b>
Épületszerkezet-, és vasbetonszerelő	5,5	11,5	1,0	35,0	1,3		32,4	13,2		<b>100</b>
Burkoló	5,1	4,0	1,4	41,5	2,0		24,3	21,7		<b>100</b>
Kőfaragó, műköves		2,1	3,8	18,4	2,1		56,3	17,3		<b>100</b>
Építőipari gépek kezelői betanított	46,7	0,4		3,0	0,1		3,2	46,7		<b>100</b>

**30. táblázat**

Az építőipari foglalkozások jellemző beszerzési módja

## Ruházati és textilipari foglalkozások

Az iparágban tapasztalható jelentős létszámleépítések ellenére a textilipari, ruházati ipari vállalatok átlagosan 17 százaléka még mindig munkaerőhiányról számol be, amelynek egyik oka a jelentős fluktuáció. A kereseti lehetőségek is nyomottak, a munkáltatók mintegy 19%-a látja a felvételek akadályát a felkínálható keresetekben. Közép-Magyarországon, Észak-Alföldön és Dél-Alföldön varró szakmunkásokból és betanított munkásokból, szabászokból, Közép- és nyugat-Dunántúlon pedig varró-, valamint szövő, fonó, kötő szak- és betanított munkásokból van hiány.

A ruházati és textilipari vállalatok 40%-a a munkaügyi kirendeltségek közvetítésével vesz fel új embert, míg 15,5%-a hirdetéssel, és 27%-a ajánlással. Közvetlenül képzőintézményhez mintegy 3%-uk fordul. Az 50 fő feletti cégek nagyobb arányban hirdetnek, és nagyobb arányban fordulnak képzőintézményekhez is, míg a kisebb cégek a személyes ajánlást részesítik előnyben.

Foglalkozások	Előléptetés	Képző intézménytől	Saját tanuló képzéséből	MK ajánlása alapján	MK betanító tanfolyamából	Munkaerő kölcsönzötől	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Összes
Szabó, varrónő, modell-készítő	15,3	1,1	1,1	41,0	0,2		22,8	18,4		<b>100</b>
Szabász	10,4	4,3	1,7	31,2	0,3		30,2	21,9		<b>100</b>
Szőrme, bőr feldolgozó	72,6			22,4			1,1	3,9		<b>100</b>
Cipész, bőrruha készítő, - javító	1,3	13,5		42,6	2,3		9,9	30,4		<b>100</b>
Ruházati gépkezelő betanított	17,3	5,4	0,4	37,9			21,6	17,4		<b>100</b>
Fonó, szövő, kötő	3,1	1,5	2,6	44,9		0,2	43,6	4,1		<b>100</b>
Textilipari gépkezelő betanított	19,5	2,1	2,4	42,2			19,2	14,6		<b>100</b>
<b>összesen</b>	<b>12,2</b>	<b>2,8</b>	<b>1,5</b>	<b>40,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>27,4</b>	<b>15,5</b>	<b>0,0</b>	<b>100</b>

### 31. táblázat

A ruházati és textilipari foglalkozások jellemző beszerzési módja

### Kereskedelmi és szolgáltatásipari fizikai foglalkozások

A kereskedelmi, vendéglátó ipari vállalatok 70-80%-a, a fodrászokat, kozmetikusokat alkalmazó vállalkozások 85%-a elégedetlen a munkaerő-kínálattal. Közép-Magyarországon a vendéglősök, cukrászok, szakácsok felszolgálók szobaasszonyok, fodrászok, kozmetikusok és szobalányok esetében a munkáltatók zöme elvárná ma már az idegen nyelv ismeretét, a jó kommunikációs készséget. Portásokból, cukrászokból, eladókból, szobalányokból egyes vállalatok hiányt is észlelnek. A túlzott kereseti elvárás a vendéglősök, cukrászok, szakácsok, szobalányok felvétele esetén okoz gondot a nagyobb szállodákban.

Közép-Dunántúlon, Nyugat-Dunántúlon a munkáltatók 20-30%-a tapasztalt hiányt cukrászból, szakácsból, felszolgálóból. A kereskedők, bolti pénztárosok, portások, szobaasszonyok és szobalányok nyelvtudása, kommunikációs készségére a cégek több, mint 30%-a elégedetlen, a túlzott fizetési igényeiknek pedig a munkáltatók mintegy 20%-a. Hasonló arányban tapasztalhatók ezek a gondok Észak-Alföldön is, míg Dél-Dunántúlon a kereseti elvárásokat találják túlzottnak a munkáltatók.

A hiány jelentős mértékére utal az is, hogy felvételnél a kereskedelmi és vendéglátó ipari vállalatok 42%-a fordul a munkaközvetítő irodákhoz, mert csupán 18-18 százalékuk reméli, hogy jól képzett munkaerőhöz jut hirdetés, vagy személyi ajánlás révén. Kiemelkedő a közvetlenül képző intézményekhez forduló aránya is, 6% – de a nagyvállalatok 16%-a – és a munkaügyi szervezet képzéséből fölvettek aránya is: 3,8%. A saját tanuló képzésből felvettek aránya 4,2. Ez csupán a nyomdaipari és élelmiszeripari cégeknél nagyobb arányú.

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a fizikai dolgozók felvételénél – különösen a hiányszakmák esetében – a munkáltatók sokkal nagyobb arányban fordulnak a munkaközvetítő irodákhoz, mint a szellemi foglalkozásúak felvételénél. A képzőintézményekkel való kapcsolat is erősebb. **Ez azonban azt is jelzi, hogy a fizikai szakmák jelentős észében valóban olyan nagy a munkaerőhiány, amelyet már nem lehet pótolni a jó szakemberek más cégektől való elcsábításával, hanem munkanélkülieket és pályakezdőket is alkalmazni kell. Nem lehet takarékoskodni a belső képzéssel, betanítással.**





### III.

## A munkaerő keresleti előrejelzés számításának módszere és alkalmazásában rejlő lehetőségek

### III.1. Feszültségek a munkaerőpiaci kereslet és kínálat, valamint a fejlesztő beavatkozások terén

1. A foglalkoztatás szintje – alacsony munkanélküliségi ráta mellett- rendkívül alacsony, a növelés, növekedés forrásai nem láthatóak. A munkaképes korba lépők száma – ezekben az években- évről évre csökken
2. Az elmúlt évtizedben fokozatosan nőtt a képzés, beiskolázás a közép és felsőszintű fehérgalléros szakmákra. A diplomával munkaerőpiacra lépők száma közel kétszerese a munkaerő piaci igényeknek.
3. A közép- és felsőszintű végzettséggel rendelkezők körében észlelhető munkaerő felesleget „eltakarják”
  - A felső és középosztályi családok által időben kitolódó eltartói felelősségvállalása
  - Az elhelyezkedő fiatalok alkalmi – szürke, fekete- munkavégzése
4. Hosszabb ideje munkaerőhiány tapasztalható a gépipari és építőipari szakmacsoportokban.
  - A hiány mértékének megállapítása nem egyszerű feladat,
5. A szakmunkások hiánya a külföldi befektetőket letelepedési szándékuk feladására készteti. A már letelepedett, illetve hazai vállalkozások számára a munkaerőhiány növekedési korlátot jelent.
6. A munkaerőhiány – a dinamikusban fejlődő régiókban már az úgynevezett betanított munkakörökre is kiterjed
7. A műszeripari, konfekcióipari, élelmiszeripari leépítések, vállalatbezárások következtében jelentős mértékben szabadul fel női, betanított munkaerő, az ő újra elhelyezkedésük legfeljebb a dinamikusban fejlődő régiókban biztosított.
8. A növekedés következtében létrejött új munkaerőigény elsősorban az üzemi körülmények között végzendő férfi szakmunkásokra irányul.
9. A foglalkoztatók a betanított munkakörökbe szakmunkásokat alkalmaznak, csökkentve ezzel
  - Az egyébként is keresett gépipari, szakmunkás-kínálatot
  - A tömegesen képzett, elhelyezkedni nem tudó ruhaipari szakmunkások számát
  - A képzettségének megfelelő munkakörökbe elhelyezkedni nem tudó, illetve nem akaró élelmiszeripari és vendéglátó ipari szakmákkal rendelkezők számát
10. A betanított munkakörök szakképzett munkaerővel való betöltésére az sarkallja a munkaadókat, hogy csupán körükben találják meg a munkakör megfelelő színvonalú betöltéséhez szükséges munkakultúrát (alaptudások, fegyelem, figyelem, szabálytartó képesség stb.)
11. A munkaerőpiacra kilépő szakképzetlenek száma

- Az általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkező szakképzetlenek aránya napjaink egy-egy virtuális korosztályában eléri a korosztály 20 százalékot
  - A szakképzetlen középiskolai végzettségűek aránya a virtuális korosztályon belül 5-10 százalék lehet.
12. Az oktatási rendszer kibocsátása jelentősen elszakadt a munkaerőpiaci igényektől. A középfokú oktató intézményeket semmi sem ösztönzi a munkaerőpiaci igények figyelembe vételére. Ezzel szemben a normatív finanszírozás a mindenkori tanuló/szülői igények kielégítésére, a hallgatói létszám maximalizálására sarkallja az intézményeket.
  13. A felsőfokú oktatási intézmények szintén a hallgatói kereslet kielégítésében érdekeltek. Különösen abban, hogy az államilag finanszírozott tanulólétszám felett felvett költségterítéses hallgatók számát maximalizálják.
  14. A közép és felsőfokú intézmények -önfenntartásuk sikere érdekében folyamatosan töreksenek a képzési kínálat megújítására s ezzel a tanulókra, hallgatókra gyakorolt vonzerejük növelésére, újabb és újabb jó hangzású szakmák, szakok akkreditálásával és beindításával.
  15. A felnőttképzés, a támogatott munkaerőpiaci és a tisztán piaci alapon működő képzés kibocsátási struktúrája hasonlatos az intézményi képzéséhez: nem tükrözi a munkaerőpiaci keresletet.
  16. A támogatott munkaerőpiaci képzés keretében alig sikerül a hiányszakmákra „beiskolázni”, a képzésbe vontak többsége olyan, általában második szakmák, vagy kiegészítő tudások megszerzésére használja a támogatást, amelyekből elegendő a kínálat a munkaerőpiacon. Kivételt képeznek ez alól az olyan, ritkán, de tömegesen igényelt munkaerő-képzések, mint a kereskedelmi eladók, pénztárosok, esetleg gyártósori összeszerelők betanító képzései.
  17. A regisztrált képzetlen pályakezdő munkanélküliek képzésbe vonása – s ezzel a tapasztalati úton is ismert hiányszakmákra való képzés a képzetlenek 10-15 %-a esetében jár sikerrel
  18. A közép és felsőfokú intézményeket, s a munkaügyi szervezetet és fenntartóikat, (beleértve a felsőfokú intézmények vonatkozásában az oktatási tárcát) bár különböző okokból, de a legkevésbé sem befolyásolják a munkaerőpiaci kereslet tényei. E tények, csak egyedi megfigyelések, élmények alapján lennének kitapinthatóak, ha érdekeltek lennének ezen információk figyelembevételében.

## III.2. A munkaerőpiaci információk keletkezéséről

19. A hiányszakmák létezése évek óta ismert.

	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	Kiegészítő tudások hiányoznak	Gyakorlat hiányzik	Magas kereseti igény	Össz
Közép-Magyarország	41,6	4,7	18,6	26,9	8,2	100
Közép-Dunántúl	33,4	7,0	18,1	29,1	12,4	100
Nyugat-Dunántúl	36,2	5,0	7,8	24,3	26,8	100
Dél-Dunántúl	45,1	5,0	12,1	29,9	7,9	100
Észak-Magyarország	48,7	3,4	14,5	21,9	11,5	100
Észak-Alföld	50,7	2,8	15,9	24,1	6,6	100
Dél-Alföld	58,9	4,1	9,8	17,8	9,4	100
Összesen	42,7	4,7	15,1	25,5	12,0	100

32. táblázat

A munkaerő beszerzés jellemző nehézségei Magyarország régióiban

A kimutatott arányok értelmezésénél azt kell figyelembe venni, hogy az adatfelvételi egység a vállalkozás/foglalkoztató volt, s a válasz a szakmában található/vagy nem található munkaerőre általában vonatkozott. Vagyis az adatok, az arányok nem a kérdezett szakmákban hiányzó munkaerő számát/arányát mutatták, hanem azon foglalkoztatók arányát, akik hiányt észleltek. A válaszok tehát nem mutatták meg a vizsgált szakmákban jelentkező hiány mennyiségét.

Az adatok értelmezésének más korlátja is volt. Nevezetesen a mintavétel módja. A „minta” ugyanis nem volt reprezentatív. A tapasztalatok szerint egy-egy kirendeltségi körzet azon nagyobb foglalkoztatói lettek megkérdezve, akik hajlandók voltak az adatszolgáltatásra.

## III.3. A foglalkoztatáspolitikai információs igényei

### III.3.1. A szükséges információk területi alapegységei

20. Az nem vonható kétségbe, hogy **a foglalkoztatáspolitikának szüksége van a munkaerő keresletet és munkaerő kínálatot bemutató egzakt információkra.** Méghozzá nemcsak egy adott pillanat kereslet-kínálat viszonyait szükséges ismerni a megfelelő korrekciós eljárások megalapozása okán, hanem közép és hosszútávra is ismernie kell legalább a változások irányait, hogy az iskolarendszerű oktatás, a felnőttoktatás és nem utolsósorban a pályaválasztók és pályamódosítók számára is nyújtson információt, orientálja őket, hiszen (a tanszabadság körülményei között) szabad iskola és karrierválasztás van. (S mint láttuk, erre utaltunk a 13. pontban az oktatási intézmények is szabadon alakíthatják a képzési kínálatot)
21. A munkaerő keresleti információkra nem (csak) átfogóan, az egész országra vonatkozóan van szükség, hanem „értelmes” területi egységenként. Ez azt jelenti, hogy

azon legalacsonyabb területi szinten van rá szükség, amely szinten a szereplők működnek. Melyek ezek a szintek, és melyek a szereplők:

22. A munkaadók és a munkavállalók bejáró körzetekben gondolkoznak. (A rendszerváltás óta jelentősen koncentráltak a foglalkoztatók a városi termelési-, szolgáltatási-, oktatási, kulturális központokba. A falvakban szinte megszűntek a munkahelyek.) A munkaerőpiac (ahol a munkaerő keresletet támasztó foglalkoztató és a munkát kereső munkavállaló összetalálkozhat) a kistérség, illetve bejáró körzet. Az a területi egység, amelyen belül a belső közlekedés megoldott, a távolság sem az utazási idő, sem az utazási költségek vonatkozásában nem haladják meg a bérek költségviselő „képességét”, illetve a munkavállalók fogyasztási szerkezetébe még beilleszthető mértéket. Az a területi egység, amelyen belül a nagyfoglalkoztatók még képesek a dolgozók szállítási költségeit-vagy annak egy részét átvállalni. Az a területi egység, amelyen belül az állam még képes utazási támogatással elősegíteni a foglalkoztatási központoktól távolabb lakó bejárók foglalkoztatását.
23. A bejáró körzetek – mindmáig – lényegében azonosak a középfokú képző intézmények vonzáskörzetével. A megyei illetve országos beiskolázású középfokú képző intézmények, valamint a kollégiumi elhelyezési lehetőség, s nem utolsósorban a szülők/tanulók iskolaválasztása valamelyest kitérít a tanulók lakóhelye és iskolai intézménye közötti teret, de ez a tanulók vonatkozásában nem lehet több, mint 5-10 százalék (Megfelelő adatok sajnos nem állnak rendelkezésre).
24. A foglalkoztatás politika intézményrendszere is erre a területi egységre szerveződött. Általában e körzetek középpontjában – a foglalkoztatási központokban helyezkednek el a kirendeltségek. Ide járnak be a magukat regisztráló munkanélküliek, innen intézik a személyre szóló aktív-, passzív támogatásokat. Innen tartanak kapcsolatot, – a legkevesebb utazással – a munkaadókkal/foglalkoztatókkal.
25. A területfejlesztés területi rendszere is – többé-kevésbé – igazodik a természetes módon kialakult kistérségekhez. Legújabbán 168 kistérségről és 174 munkaügyi kirendeltségről beszélünk, kevés kivétellel, határai egybeesnek. E térségen belül működnek a területfejlesztés legalacsonyabb szintű döntéshozó és operatív szervezetei, a térségfejlesztési tanácsok, és munkaszervezeteik.
26. A legújabb közigazgatási reformelképzelések is e területi egységre épülnek.
27. A területi statisztika is ezeket a kistérségeket veszi alapul az adatközlésnél.
28. Erre a területi egységre épül a területfejlesztési törvény, a térségek fejlettségét, a beavatkozás szükségességét és módját, a támogatások mértékét szabályozó rendelkezések.
29. Első szinten a középfokú oktatási intézményrendszer működtetése is erre a területi egységre épül, azáltal, hogy a térségek többségének egy, kisebb részének kettő (vagy több) központja, városa van, s az intézményfenntartók maguk a központi városok önkormányzatai. Elsődlegesen tehát a kistérség-központi önkormányzat alakítja a városi képzési struktúrát, a gimnáziumi képzés, a szakközépiskolai és szakiskolai képzés belső arányait, a kibocsátás szakma struktúráját. Akkor is releváns területi egység a kistérségi vonzáskörzet, ha egy-egy – főként- szakiskola, vagy szakközépiskola megyei fenntartású. Kivéve azt az esetet, amikor a megye megyei beiskolázású

képző helynek minősít egy-egy iskolát. Ezt egyébként akkor teheti meg, ha emellett kollégiumot is működtet.

30. Tehát mindmáig a bejáró körzet-kistérség az az elsődleges, területi egység, amely földrajzi hatáiraival értelmezhetővé teszi a munkaerőpiac fogalmát. Minden esély megvan arra, hogy a most elindított TISZK program keresztülmetszi, összezavarja a ma még áttekinthető, és mint látni fogjuk, statisztikailag is kezelhető térszerkezetet.
31. A gazdaságnak is ez az elsődleges terepe. A mikro és kisvállalkozások – ágazatok függvényében 40-60 százaléka kizárólag „saját „térségén belül tart fenn piaci kapcsolatokat.
32. Végül, de talán elsősorban hangsúlyozni kell, hogy a fenti funkciókkal rendelkező területi egység egyúttal társadalmi-kulturális egység is. Ez az a tér, amelyben a térség lakói otthon vannak, amelyet jól ismernek, ahol ismerik, vagy ismerhetik, hogy hol lehet dolgozni, bevásárolni, hová kell menni a kórházba vagy a szakrendelőbe. Hol van a bank? Hol vannak a kulturális intézmények? Hol és milyen iskolák vannak? Hol lehet szórakozni. Ez az a tér, amelyen belül az emberek egyáltalán ismerhetik egymást: a tisztviselők, szakértelmiség, s talán még a mindennapi dolgozók is. Ha van helyi TV, helyi újság, e térről ad elsősorban információkat. Ami mindennél jobban bizonyítja a lakosok térbeli identitását: ez a tér ad keretet a „híreknek” és természetesen az álhíreknek, pletykáknak is.
33. A tájékozódás elsődleges tere lenne a térség, akár munkáról-foglalkoztatásról, képzésről, karrieréről van szó. Nagy baj azonban, hogy az elmúlt évtizedben a „dolgok” szerencsétlenül alakultak. A helyi gazdaságok leépültek, a foglalkoztatók jelentős része bezárt, majd egy részük lassan felépült. Az új gazdaság térben is elmozdult, a térségközpontban épült újra, vagy újonnan fel, a távolabbi településeken csak ritkán történt ez meg. A változás következtében az emberek jelentős része elveszítette munkahelyét, megszűntek kapcsolatai, sokan közülük nem találtak új munkát. A természetes információáramlás a munkáról, a szakmákról, a keresetekről, az elhelyezkedési lehetőségekről megszakadt. De ez történt azért is, mert az információk tartalma megváltozott: új munkaadó, új, vagy más módon működő technológiák más szakmai és munkavégzési követelményeket támasztottak/ támasztanak, olyanokat, amelyekről már nincsenek tradicionális tapasztalati élmények: ezért nehezebb is megérteni a híreket. A helyi-térségi munkaerőpiacon foglalkoztatók és a munkavállalók között megszakadtak a kapcsolatok. Ugyanez történt a szakképzés, gyakorlati képzés terén az oktatási intézmények és a munkaadók között is. A munkaadók száma a térségekben – különösen a mikro és kisvállalkozásoké- sok százszorosára nőtt, megváltozott: kommunikációs képességük romlott, egyrészt méretük folytán, másrészt mert munkaerőigényeikről szóló információk egyediekké váltak.
34. E térben tehát minden szereplő: foglalkoztató-, munkavállaló, szakma-pályaválasztó tanuló/szülő, oktatási-képző intézmény, iskolafenntartó, munkaügyi kirendeltség, térségfejlesztő menedzser, helyi gazdaságban-, foglalkoztatásban érdekelt közszereplő elveszítette tradicionálisan kialakult információs csatornáit.
35. A kistérség, csak az első, legtermészetesebb, és leghangsúlyosabb terepe a munkaerőpiaci kereslet-kínálati információknak. Tapasztalataink szerint a képzetlen,

illetve középszinten képzett munkaerő csaknem kizárólag ebben a térben mozog: munkaadók itt keresnek, munkavállalók itt kínálnak, tanulók arra készülnek, hogy itt találjanak munkahelyet. A távolabbi ingázás csak speciális ágazatokban, munkakörökben jellemző. Ilyen az építőipari ágazat, ilyen néhány „mozgó” fehérgalléros, munkakör. Üzletkötők, „területi képviselők” – közép és felsőszinten képzettek.

36. A kistérség határát a felsőfokon képzettek gyorsabban átlépi. A munkakeresés logikája is más. Egyrészt jelentős a migráció az egyetemi városokba. Fontosak az egyetemi-főiskolai évek során kialakított szakmai kapcsolatok. Az első munkahelyek keresése is az egyetemi várásból történik. nagyobb rálátással a térre, szélesebb perspektívából. Térbelileg ez a megye, vagy a régió. De ezt keresztülmetszik „ágazati” szempontok: a megfelelő foglalkoztatók elhelyezkedése. Vannak egyenletesebben és koncentráltabban elhelyezkedő szakmák. Például a pedagógus szakma egyenletesebben, a vegyipari mérnöki szakma koncentráltabban helyezkedik el. Ha a szakképzés tervezése-koordinációja megyei, vagy térségközi szintre kerül, akkor a középszinten képzett munkaerő iránti keresleti és kínálati információknak sem a térség lesz az egyetlen kerete. Igaz, a kékgallérosok esetében nem valószínű a földrajzi mobilitási hajlandóság növekedése. Mindezek alapján mondjuk, hogy térségi, megyei és regionális szinten egyaránt szükség van a kereslet kínálati információkra. Későbbi kérdés, hogy miként lehet kezelni ezeket egymás mellett. A kereslet többnyire helyhez kötött, végül is mindig egy kistérségben jelenik meg. A kínálat szélesebb, de a mobilitásnak súlyos, költségbeli és életformabeli korlátai vannak.
37. Az információk hiánya az egyes szereplők számára előnyökkel és hátrányokkal egyaránt jár. Kissé cinikusan mondom: ami nincs, az nem is korlátoz. Nem korlátozza az intézményi érdekek érvényesítését – (közép és felsőfokú oktatási intézmények), de nem korlátozzák a pályaválasztókat sem a keresleti tények. Mindkettő nagy baj, súlyos inkonzisztenciákat, strukturális feszültségeket okoz. Az információhiány miatt nincs operatív kapaszkodó a munkaerőpiaci képzés feletti döntéshez sem.

### III.3.2. A szükséges információk: foglalkozási szakmacsoportok kialakítása

38. Az 1999-es felvétel számára kidolgoztuk, minden egyes (összesen 20) ágazatra az ágazatra jellemző foglalkozási-szakmacsoport kategóriarendszert. Olyan, ágazatonként változó táblázat-oldalrovatot készítettünk, amelyben fel vannak sorolva a szellemi és fizikai szakmákat igénylő munkakörök (FEOR alapján). E megoldással elértük, hogy egy-egy foglalkoztató könnyen meg tudja válaszolni az egyes foglalkozási-szakmacsoportokra feltett kérdéseket, hiszen a táblázatban olyan foglalkozási-szakmacsoportokat nevezünk meg, amelyek nagy valószínűséggel a felkeresett vállalatnál/foglalkoztatónál megtalálhatóak voltak.
39. Foglalkozás szakmacsoportok ágazatonként

### III.4. Foglalkozás-szakmacsoportok kódrendszere, ágazatonként

A szellemi és irányító, valamint a részletezett javító-szerelő foglalkozás-szakmacsoportok mind a 20 ágazatcsoportban azonosak, ezért az ágazat csoportoknál csak az adott ágazatcsoportra jellemző törzsfoglalkozásokat láthatjuk a következő táblázatokban.

#### Szellemi és irányító foglalkozások

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
01	Vezető	131, 141, 142
02	Részegység vezető	132, 133, 134
03	Termelésirányító (felsőfokú)	135A
04	Jogi foglalkozású	253
05	Mérnök, beosztott	211, 212
06	Gazdasági foglalkozású felsőfokú, beosztott	251, 252
07	Számítástechnikai foglalkozású. Felsőfokú	213
08	Műszaki ügyintéző (felsőfok)	319
09	Gazdasági ügyintéző (felsőfok)	360, 361
10	Kereskedelmi, áruforgalmi, értékesítési ügyintéző (felsőfok)	362
11	Üzemfenntartási foglalkozás(felsőfok)	315
12	Irodai, ügyviteli foglalkozás (felsőfok)	41, 42
13	Termelésirányító (középfok)	135B
14	Technikus	311, 312
15	Gazdasági foglalkozású középfok, beosztott	251, 252
16	Számítástechnikai (középfok)	313, 314
17	Műszaki ügyintéző (középfok)	319
18	Gazdasági ügyintéző (középfok)	360, 361
19	Kereskedelmi, áruforgalmi értékesítési ügyintéző (középfok)	362
20	Üzemfenntartási foglalkozás(középfok)	315
21	Irodai, ügyviteli foglalkozás (középfok)	41, 42
22	Egyéb:	

33. táblázat

#### Javító és szerelő szak- és betanított szakmák

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
71	Lakatos	7421
72	Forgácsoló	7423
73	Hegesztő, lángvágó	7425
74	Jármű és motorszerelők	7431
75	Mg gépszerelők	7433
76	Mechanikai műszerész	7441
77	Elektroműszerész	7443
78	Villamossági szerelő	7445
79	Számítástechnikai műszerész	7444
80	Kőműves	7611
81	Ács-állványozó	7612
82	Épületasztalos	7342
83	Épületszigetelő, tetőfedő	7631, 7632
84	Épületbádogos	7633
85	Festő, mázoló	7635
86	Vezeték, csőhálózat szerelő	7621
87	Szellőző és klímászerelő	7622
88	Felvonó szerelő	7623
89	Villanyszerelő	7624
90	Egyéb:	

34. táblázat



**1. ágazat: Élelmiszer, ital, dohány**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Hús-, hal-, baromfi feldolgozó hentes, mészáros	7211
32	Tartósító, gyümölcs, zöldség feldolgozó	7212
33	Növényolaj gyártó	7213
34	Téjfeldolgozó	7214
35	Malomipari	7215
36	Pék, sütő, tésztaipari	7216
37	Cukoripari termék gyártó	7217
38	Édesipari termékgyártó	7218
39	Szesz-, szeszital gyártó	7221
41	Bor-, pezsgőgyártó	7222
42	Sörgyártó	7223
43	Üdítő-, ásvány-, szikvíz gyártó	7224
44	Dohánygyártó	7230
52	Egyéb gép és berendezés kezelő	81, 82
53	Élelmiszergyártó gépkezelő	8111
54	Italgyártó gépkezelő	8112
55	Dohánygyártó gépkezelő	8113
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915

**35. táblázat**

**3. ágazat: Textilipar**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Fonó	7312
32	Szövő	7313
33	Kötő	7314
34	Textilfestő, - nyomó, - készítő	7315
52	Egyéb gép és berendezés kezelő	81, 82
53	Textilipari gépkezelő betanított	8121
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**37. táblázat**

**2. ágazat: Ruházat és bőripar**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Szabó, varrónő, modellkészítő	7321
32	Szabász	7322
33	Kalapos, sapkakészítő	7323
34	Szőrme megmunkáló és festő	7324
35	Szűcs, szőrmekonfekcionáló	7325
36	Tímár, bőrkészítő	7331
37	Szűjgyártó	7332
38	Bőrdíszműves, bőrdíndkészítő	7333
39	Kesztyűs	7334
41	Cipész, cipőkészítő, - javító	7335
42	Bőrruha készítő, javító	7336
52	Egyéb gép és berendezés kezelő	81, 82
53	Ruházati gépkezelő betanított	8122
54	Bőrkészítő, feldolgozó gépkezelő	8123
55	Cipőgyártó gépkezelő	8123
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**36. táblázat**

**4. ágazat: Faipar**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Bútorasztalos	7341
32	Épületesztalos	7342
33	Kárpitos	7343
34	Mintakészítő	7344
35	Kádár	7345
36	Faesztergyályos	7346
37	Lakatos	7421
52	Egyéb gép és berendezés kezelő	81, 82
53	Fafeldolgozó gépkezelő	8125
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**38. táblázat**



**5. ágazat: Nyomda, könyv és lapkiadó**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Szerkesztő	2615
32	Újságíró	2616
33	Szerkesztő munkatársa	3715
34	Betűszedő, nyomdai szövegszerkesztő	7351
35	Nyomdász	7352
36	Magas-, mély-, síknyomó előkészítő	7353
37	Könyvkötő	7354
38	Fénymásoló, sokszorosító	7355, 7356
39	Fényképész, és fotólaboráns	5341
52	Egyéb gép és berendezés kezelő	81, 82
53	Nyomdaiipari gépkezelő	8127
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**39. táblázat**

**7. ágazat: Gép- és járműgyártás**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Lakatos	7421
32	Szerszámkészítő	7422
33	Forgácsoló	7423
34	Ipari-, és nemesfém megmunkáló	7424
35	Hegesztő, lángvágó	7425
36	Kovács	7426
37	Fém megmunkálók, felületkezelők	7429
38	Jármű és motorszerelők	7431
39	Repülőgép szerelők	7432
41	Mezőgazdasági gépszerelők	7433
42	Mechanikai műszerész	7441
43	Finommechanikai műszerész	7442
44	Elektroműszerész	7443
45	Villamossági szerelő	7445
46	Számítástechnikai műszerész	7444
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
53	Gyártósori összeszerelő betanított	8193
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**41. táblázat**

**7. ágazat: Iroda és számítógép, villamos gép-, műszergyártás, híradástechnika**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Számítástechnikai hardver szakember	2139
32	Informatikus, szoftverfejlesztő	2133
33	Számítástechnikai szervező	2132
34	Számítástechnikai műszerész	7444
35	Mechanikai műszerész	7441
36	Finommechanikai műszerész	7442
37	Elektroműszerész	7443
38	Rádió és TV műszerész	7444
39	Villamossági szerelő	7445
41	Látszerész	7446
42	Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	7449
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
53	Gyártósori összeszerelő betanított	8193
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**40. táblázat**

**6. ágazat: Kohászat, fémfeldolgozás**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Kohászati anyag előkészítő	7411
32	Olvasztár	7412
33	Hengerész	7414
34	Mintakészítő	7344
35	Öntő	7415
36	Lakatos	7421
37	Szerszámkészítő	7422
38	Forgácsoló	7423
39	Ipari-, és nemesfém megmunkáló	7424
41	Hegesztő, lángvágó	7425
42	Kovács	7426
43	Fém megmunkálók, felületkezelők	7429
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
53	Kohászati gépkezelő betanított	8191
54	Fém megmunkáló gépkezelő betanított	8192
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**42. táblázat**

**9. ágazat: Építőipar**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Kőműves	7611
32	Ács-állványozó	7612
33	Épületszerkezet-, és vasbetonszerelő	7614,7613
34	Épületasztalos	7342
35	Épületszigetelő, tetőfedő	7631,7632
36	Épületbádogos	7633
37	Burkoló	7634
38	Festő, mázó	7635
39	Kőfaragó, műkőves	7636
41	Kályhás	7637
42	Úvegező	7638
43	Vezeték és csőhálózat szerelő	7621
44	Szellőző és klímaszerelő	7622
45	Felvonó szerelő	7623
46	Villanyszerelő	7624
47	Lakatos	7421
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
53	Építőipari gépek kezelői betanított	832
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**43. táblázat**

**10. ágazat: Építőanyag, cserép- kerámia-, üveg- gumi-, vegyipar**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Laboráns, analitikus	7540
32	Mintakészítő	7344
33	Vegyipari termékgyártó, gépkezelő betanított	813
34	Keramikus	7523
35	Üvegcsiszoló	7524A
36	Üvegtűvő	7524B
37	Üvegfestő	7524C
38	Gumijavító	7525
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
53	Kerámia termékgyártó gépkezelő betanított	8141
54	Finomkerámia termékgyártó gépkezelő betanított	8142
55	Üvegtermék gyártó gépkezelő betanított	8143
56	Betonelem gyártó gépkezelő betanított	8144
57	Mész- cement termék gyártó gépkezelő betanított	8145
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**44. táblázat**

**11. ágazat: Mező-, erdő-halgazdaság**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Növény-, zöldségtermesztő	6111-6113,6121
32	Gyümölcs és szőlőtermesztő	6114,6115
33	Virág, faiskolai kertész, parképítő	6116-6118
34	Általános állattartó, tenyésztő	6131
35	Szarvasmarha tartó, tenyésztő	6132
36	Sertéstartó, tenyésztő	6133
37	Ló tartó, tenyésztő	6134
38	Juhtartó, tenyésztő	6135
39	Baromfitartó, tenyésztő	6136
41	Kisállat tenyésztő	6137
42	Erdész, segéderdész	6211
43	Csemetenevelő, fávágó	6212, 6213
44	Vadász, vadtenyésztő	6221
45	Halász, haltenyésztő	6311
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
53	Mezőgazdasági erőgépvezető, kezelő	8311
54	Erdőgazdasági gépkezelő	8312
55	Növényvédő gépész	8313
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**44. táblázat**

**12. ágazat: Kereskedelem, vendéglátás, jármű-, üzemanyag kereskedelem**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Utazási tanácsadó, szervező	3641
32	Idégenvezető	3642
33	Szállodai portás	3643
34	Hostess	3644
35	Boltí pénztáros	4212
36	Pénzkezelő	4213,4219
37	Anyagnyilvántartó, raktárkezelő	4121
38	Kereskedő	5111
39	Eladó, árus, felvásárló	5112-5115
41	Kirakatrendező, manőken	5116
42	Vendéglátó, vendéglős	5121
43	Felhasználó, szobaasszony	5123, 5125
44	Cukrász, szakács	5122, 5124
45	Portás, hordár, ruhatáros	912
46	Kölcsönző	5392
53	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
54	Konyhai kisegítő, szobalány	9114, 9115
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**46. táblázat**

**13. ágazat: Szállítás, raktározás, közlekedés**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Járművezetők	835
32	Hajózási foglalkozások	836
33	Közlekedési foglalkozások	521
34	Járművezetéshez kapcsolódó foglalkozások	522
35	Targonca, daru rakodógép kezelő	8341-8344
36	Raktárkezelő	7530
52	Egyéb gép és berendezés kezelők	81, 82
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**47. táblázat**

**14. ágazat: Villamos energia, gáz-, gőz-, szennyvíz-, hulladékkezelés**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Vízgázdálkodási foglalkozások	537
32	Villany, gáz, vízóra leolvasó	5391
33	Csővezeték, vízépítési foglalkozás	7644,7645
34	Lakatos	7421
35	Forgácsoló	7423
36	Hegesztő, lángvágó	7425
37	Vezeték és csőhálózat szerelő	7621
38	Villanyyszerelő	7624
39	Mechanikai műszerész	7441
40	Finommechanikai műszerész	7442
41	Elektroműszerész	7443
42	Számítástechnikai műszerész	7444
52	Gép, berendezéskezelő	81, 82
53	Villamos üzem gépkészítő betanított	8221
54	Hőerőművi gépkészítő betanított	8222
55	Vízmű gépkészítő betanított	8231
56	Csatornázási gépkészítő betanított	8232
57	Vízszivattyú gépkészítő betanított	8233
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**48. táblázat**

**15. ágazat: Pénzügyi és biztosítási tevékenység**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Közgazdász	2511
32	Adószakértő, szaktanácsadó	2512
33	Pénz és hiteligazgatási szervező	2513
34	Könyvvizsgáló, könyvszakértő	514
35	Üzemgazdász, ügyvitelszervező	2515
36	Revizor	2518
37	Piacutató, reklám és marketing tevékenység	2521
38	Üzletkötő	2522
39	Számítástechnikai hardware szakember	2139
41	Informatikus, szoftverfejlesztő	2132,2133
42	Igazság szolgáltatási-, élet-, és vagyonvédelmi foglalkozások	351,352
43	Pénzügyi és biztosítási ügyintézők	363
44	Pénztárosok, pénzügykezelők	421
45	Számítástechnikai adminisztratív foglalkozások	422
46	Egyéb ügyfélforgalmi	429
47	Vagyonőr és egyéb védelmi foglalkozások	536
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**49. táblázat**

**16. ágazat: Ingatlanügyek és gazdasági szolgáltatás**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Közgazdász	2511
32	Adószakértő, szaktanácsadó	2512
33	Pénz és hiteligazgatási szervező	2513
34	Könyvvizsgáló, könyvszakértő	514
35	Üzemgazdász, ügyvitelszervező	2515
36	Revizor	2518
37	Piacutató, reklám és marketing tev.	2521
38	Üzletkötő	2522
39	Számítástechnikai hardware szakember	2139
41	Informatikus, szoftverfejlesztő	2132,2133
42	Igazság szolgáltatási-, élet-, és vagyonvédelmi foglalkozások	351,352
43	Analitikus számviteli foglalkozások	411
44	Nyilvántartási foglalkozások	412
45	Ügyfélforgalmi foglalkozások	42
46	Vagyonőr és egyéb védelmi foglalkozások	536
47	Kölcsönző	5392
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, ór stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**50. táblázat**

**17. ágazat: Oktatás**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Felsőfokú tanintézetitanárok, oktató	241
32	Középfokú tanintézeti tanárok, oktatók	242
33	Alapfokú iskolai oktató	2431, 2439
34	Óvónő	2432
35	Speciális, oktatók, nevelők	244, 249
36	Pedagógiai kiegészítő foglalkozások	34
37	Hivatalsegéd, kézbetűző	9124
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**51. táblázat**

**18. ágazat: Egészségügyi és szociális ellátás**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Orvos, fogorvos	2211-2214
32	Állorvosok	2240
33	Gyógyszerész	2215-2216
34	Gyógytornász, védőnő, mentős, stb. (felsőfok)	222
35	Ápolónő, ápoló (felsőfok)	223
36	Szociálpolitikus és szociális munkás	231, 232
37	Pszichológus	2547
38	Ápolók (középfok)	321
39	Gondozók	322
41	Asszisztensek	323
42	Egészségügy höz kapcsolódó egyéb foglalkozások	324
43	Szociális foglalkozások	331
44	Beteghordó, mütös, dajka, házi gondozó, stb.	532, 533
45	Laboránsok	754
52	Egyéb gép és berendezés kezelő	81,82
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**52. táblázat**

**19. ágazat: Szórakoztatás, Kultúra, Sport és egyéb szolgáltatás**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Kulturális foglalkozás	261
32	Alkotóművészi foglalkozás	262
33	Előadóművészi foglalkozás	263
34	Kulturális, sport, művészeti foglalkozások (felsőfok)	371,372
35	Személyi szolgáltatási foglalkozások (fodrász, kozmetikus, manikűrös, vegytisztító, stb.)	531
36	Kulturális,- sport, szórakoztatási foglalkozások (középfok)	534
37	Lakás, kommunális szolgáltatási foglalkozások	535
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**53. táblázat**

**20. ágazat: Köz-, és általános igazgatás, érdekvédelem**

Kód szám	Foglalkozások, szakmák	FEOR szám
31	Egészségügyi foglalkozások (felsőfokú)	22
32	Szociális és munkaerőpiaci fogl. (felsőfok)	23
33	Oktatásügyi (felsőfok)	24
34	Közigazdász	2511
35	Adószakértő, szaktanácsadó	2512
36	Pénz és hiteligazgatási szervező	2513
37	Könyvvizsg. áló, könyvszakértő	2514
38	Üzemgazdász, ügyvitelszervező	2515
39	Revizor	2518
41	Kulturális és sport foglalkozás (felsőfok)	26
42	Informatikus, szoftverfejlesztő (felsőfok)	2133
43	Egészségügyi foglalkozások (középfokú)	32
44	Szociális, munkaerő piaci fogl. (középfok)	3
45	Kulturális és sport fogl. (középfok)	37
46	Igazság szolgáltatási-, élet-, és vagyonvédelmi foglalkozások	351,352
47	Ügyfélforgalmi foglalkozások	42
48	Védelmi szolgáltatási foglalkozások	536
49	Vizgazdálkodási foglalkozások	537
60	Betanított javító-, szerelő és karbantartó	73, 74, 76
61	Szakképzett javító-, szerelő és karbantartó szakmák	73, 74, 76
62	Raktári foglalkozás	753
63	Járművezető	835
64	Anyagmozgató gépek kezelői	834
65	Nehéz fizikai szakképzetlen	913, 914, 919, 921, 922
66	Takarító, őr stb.	911, 912, 915
67	Egyéb:	

**54. táblázat**

40. Az ágazatonkénti foglalkozási-szakmacsoport kategóriák a FEOR rendszer alapján készültek. A vezető és szellemi foglalkozási-szakmacsoportokat úgy alakítottuk ki, hogy azok ágazattól függetlenek, azaz az ágazatok többségében egyetemlegesen alkalmazhatóak legyenek. Hasonlóképpen jártunk el az ágazat-specifikus termelő tevékenységektől elkülönülő üzemfenntartási, „TMK tevékenységek” felmérése során.

Mind a szellemi, mind a fizikai kategóriák kialakításánál figyelembe vettük a szükséges szakképzettséget, – erre a FEOR – megfelelő lehetőségeket nyújt.

Ugyanakkor tudjuk, adatfelvételi – empirikus tapasztalataink alapján állítjuk, hogy **a vezető és részegység vezető kategóriák**, nemcsak azért „lógnak ki a sorból” mert nem szakmák, hanem beosztások, hanem azért is, mert nem képzettséghez kötöttek. A valóságban, különösen az erős önfoglalkoztató jelleggel bíró mikro és kisvállalkozások esetében e vezetői pozíciók mögött igen gyakran, talán az esetek túlnyomó többségében, az adott ágazat szakmacsoportjába tartozó szakmunkás vagy technikus végzettségű személyek állnak. Az elemzésnél, különösen a munkaerő keresletszámításnál azért nem okoz gondot, mert e vezetők túlnyomó többsége – a mikro vállalkozások esetében közel 300 ezer főről van szó- tulajdonosa is vállalkozásának, s nyilvánvaló, hogy a tulajdonos, vállalkozók iránti kereslet fogalmának nincs értelme. Ha ebbe a csoportba soroljuk a közel 450 ezer önfoglalkoztató, vagyis alkalmazott nélküli vállalkozás vezetőjét is, – akkor közel 750 ezer vezető van úgy a szellemiek csoportjába sorolva, hogy jelentős részük valójában szakmunkás, avagy technikus. Ritka eset lehet az, hogy szakképzettséggel sem rendelkezik.

Kategóriarendszerünkben tehát e közép szintű, gyakran kéggalléros szakmai végzettséggel rendelkező tulajdonos vezetők a szellemiek körébe sorolódnak. Mindennapi tapasztalataink szerint tevékenységük három rétegű: tulajdonosok, aktív vezetők és egyúttal termelő-szolgáltató tevékenységet is végző dolgozók. Majd az ágazati modellek elemzésénél számszerű adatokkal is alátámasztjuk azt a feltételezést, mely szerint a mikro vállalkozásoknál olyan magas a „szellemi” munkakörökben dolgozók aránya, hogy ez a jelenség nem magyarázható mással, mint a fentiekben felsorolt funkciók együttes képviselésével, illetőleg a családi-önfoglalkoztatás – nem gazdasági logika szerinti- jelenlétével.

**Törzsfoglalkozásoknak** neveztünk minden olyan szakmai szakképzettséget, illetve betanítást igénylő tevékenységet, amely az ágazat alap tevékenységének körébe tartozik. Értelmszerűen a feldolgozóipar esetében ez fizikai szakmákat, illetve tevékenységeket takar, de a 15-20. ágazatokban -e logika szerint felső és középfokú végzettséggel rendelkező szakemberek is ide sorolandók. Hiszen a pénzügy-biztosításügy alaptevékenységeit közgazdászok, adószakértők, stb., az oktatási ágazat alaptevékenységeit diplomás egyetemi és középiskolai tanárok, az egészségügy vagy

a közigazgatás alaptevékenységeit hasonlóképpen diplomások, illetve közép szinten képzett dolgozók látják el.

A FEOR rendszert alkalmazva általában a 7-es számjegy **a szakmunkás** munkakörökben dolgozók, a 8-as számjegy szerinti munkakörökben **betanított munkások** vannak jegyezve. Ez utóbbi csoportokba tartoznak a gépkezelők, a gyártósori összeszerelők is. A szakmaszerkezetek, különösen a munkaerő kereslet számításánál, gondolnunk kell majd arra, amire már a 10-11-es pontokban utaltunk, hogy e betanítást igénylő technológiai pozíciókat a feldolgozóiparban előszeretettel töltik be olyan személyekkel, akik valamilyen szakképzésben már részt vettek. Vagyis itt és most, -ahogy erre utaltunk- az e munkakörök betöltéséhez szükséges munkakultúrát általában a szakképzettek között találják meg a munkaadók, azaz a betanítást igénylő munkakörök (FEOR8.) betöltéséhez is szakmunkás iránti igényeket támasztanak.

**A TMK, azaz karbantartó javító szerelő, szakképzettek** csoportjáról már szoltunk, E csoportban mindig szakmunkásokat feltételezünk, de tudnunk kell, hogy közöttük sokan -a közhasználatban lévő kifejezéssel élve- „betanított szakmunkások”, azaz hozzáértésüket nem iskolában, hanem gyakorlat útján szerezték meg. Ismerve e szakipari tevékenységek „mikró szervezeteit” azt mondhatjuk, hogy e csoportban egy-egy szakmunkát végző személy és a mellette hosszabb időt eltöltő „segítői” munkakör a jellemző. Ez utóbbiak általában nem dolgoznak önállóan. Ilyen segítői munkaerőre a nyílt munkaerőpiacon ritkán van kereslet, hiszen ez a tudás, gyakorlat, segítői képesség a „mester” melletti személyes kapcsolatban jön létre.

**Kisegítők csoportjába** soroltuk az autóvezetőket és anyagmozgató gépek vezetőit.

**Kiszolgálók csoportjába soroltuk:** raktározási foglalkozásúakat, szakképzettséget nem igénylő nehéz fizikai munkakörben dolgozókat, a takarítókat, és az őröket, portásokat.

### III.5. A munkaerő kereslet számításának alapja: a technológiai munkamegosztás

41. Általában igaz, hogy egy problémára, jelen esetben a munkaerőpiaci igények szám-  
szerű érzékelésére, akkor lehet tartós, rendszerszerű, megismételhető megoldást  
találni, ha, felismerjük, megértjük azt a logikát, amely a jelenség mögött áll, annak  
mozgatórugója. **A munkaerő kereslet legalapvetőbb mozgatórugója a feladatok  
megvalósításának technológiája.** Legyen a feladat termelési, kereskedelmi köz-, és  
magánszolgáltatási, igazgatási, minden esetre igaz, hogy a feladat megoldás mögött  
egy technológia húzódik meg. A feladatmegoldás, mint technológia lehet (szinte  
teljes egészében) gépi, alapulhat bürokratikus eljárásrendeken, vagy munkavégző  
személyek szokásszerű együttműködésén. Az előbbire – szélsőséges példával élve  
– a teljesen automatizált termelési folyamatok jellemzőek (valójában ilyenek nin-

csenek, hiszen a berendezések feladatait (szak) emberek határozzák meg, és ennek megfelelően állítják be. Hasonlóan szélsőséges példa az emberi technológiára a megoldásokat kereső tudós, aki az új megoldások megtalálása érdekében egyáltalán nem alkalmaz szokásszerű eljárásokat. Valójában a technológiák berendezések, gépek, munkaszervezésen alapuló standard vagy esetleges eljárások/utasítások és a feladatmegvalósító ember egymásra ható „tevékenységei”.

42. A munkaerő kereslet -alapvetően annak függvénye, hogy a feladat megvalósításához milyen technológiákat alkalmaznak. Az elmúlt évszázadban – függően a tevékenységterületektől- egyre több szaktudást „oltottak be” gépekbe, berendezésekbe, s ez mennyiségében és szakmai tartalmában is megváltoztatta az emberek termelésben betöltött szerepét, termelő tevékenységeik tartalmát. A nem berendezés-alapú tevékenységek mögött egyre több racionális munkaszervezési eljárás szttenderdizálódott, ezek alapján változott, hogy milyen tudásokkal rendelkező embereket kell alkalmazni, közöttük milyen feladatmegosztást kell kialakítani a munka eredményes elvégzéséhez.
43. Az alkalmazott gép-, szervezési technológiák, illetve ezek mindenkor kombinációi határozzák meg az adott tevékenység megvalósításához szükséges munkaerőigényeket. A piaci szférában a technológiák megválasztását a piaci szereplők közötti verseny illetve versenypozíció határozza meg elsődlegesen: a szereplők által „birtokolt” „piacok” mennyiségi és tartalmi követelményei, a költséghatékonyság, a rendelkezésre álló beruházási és működő tőke, a rendelkezésre álló munkaerő szakmai, fizikai képességei.
44. A bürokratikus, nem piaci szférában – például igazgatás – a költségvetési kényszer erőssége-gyengesége, a foglalkoztatáspolitikai szempontok, az alkalmazott eljárások-megoldások, (tehát a választott technológiai-munkaszervezés), az igazgatás tartalmával szemben támasztott külső fogyasztói- választói igények, és még sok egyéb.
45. Egyszerű példa: az egyedi forgácsoló gépek funkcióit CNC berendezések veszik át, megváltoztatva ezzel a forgácsoló gépek működtetői iránti mennyiségi és szakmai-tudásbeli követelményeket, – ez esetben kevesebb, de tartalmában egészen más tudásokkal és gyakorlattal, készségekkel rendelkező munkaerőre van szükség. A vállalatok irányításához szükséges íróasztal feladatok alapvetően változtak meg az informatikai alapú vállaltirányítási rendszerek bevezetésével. A korábban szükséges tudások fölöslegessé váltak, a feladatok megvalósításához szükséges szakemberek száma is megváltozott, más tudások és készségek váltak szükségessé.
46. Egy-egy működő gazdaságban – társadalomban egy „pillanatban” különböző technológiák működnek egymás mellett: tudás, gyakorlat készség tartalmában és mennyiségében eltérő igényeket támasztva a munkaerővel szemben. Egy-egy termelési illetve tevékenységi ág/terület egy időben működő technológiai (egyfelől a verseny,



másfelől a szakmai megoldások „terjedése” és egymásra hatása következtében) közelítenek egymáshoz, sok hasonlóságot mutatnak Ennek következtében a munkaerővel szemben támasztott mennyiségi és tartalmi követelmények is közelítenek. Különböző termelési ágak (például gondoljunk az autó alkatrész gyártásra és az építőipari tevékenységre, nemcsak abban állnak távol egymástól, hogy egészen más szakmákat kell bevonni a megvalósításba, hanem, másféle képességek és készségek szükségesek a munkamegosztás bármely területén.

47. A technológiák és a szakmák tartalma, a munkaerő igényelt mennyisége állandó változásban van, de **ez a változás nem áttekinthetetlen**, hiszen a feladatmegoldás technológiája ill. eljárásai a beruházások és szervezeti megoldások költségei miatt viszonylag lassan változnak. **Egy-egy technológiai típus kényszerítő erővel bír az alkalmazott tudások/ szakmák és alkalmazott munkaerő mennyiségére, viszonylag állandóvá teszi.** Egyes iparágakban, ez az állandóság évtizedekre szól, másokban rövidebb periódusra.
48. Az általunk javasolt munkaerő keresleti – számítás erre a viszonylagos, kényszerítő erővel bíró állandóságra épít: Az alkalmazott feladat megoldási technológiák és eljárások „rögzítik” a munkaerő szükséglet szakmai tartalmát, és bizonyos határok között rögzítik a munkaerő mennyiségét is.
49. A foglalkoztatás-, munkaerő fejlesztés oldaláról megfogalmazva a keresletszámítás kiindulópontja így szól: **A mindenkor empirikusan tapasztalható munkamegosztás a munkában lévők foglalkozási-szakmai struktúrája nem más, mint az alkalmazott technológiák lenyomata.** E technológiák viszonylagos állandósága teszi kiszámíthatóvá a munkaerő szükségleteket. E technológiák változásainak megfigyelése ad iránymutatást a munkaerővel szemben támasztott mennyiségi és tartalmi változások előrebecsléséhez. A mindenkori, igényelt technológiai-szakmastruktúra egyes elemeinek mennyiségi változásait természetesen befolyásolják – a piaci szférában-konjunkturális hatások, a közsférában költségvetési és foglalkoztatási politikák. Az ingadozás azonban -technológiaváltás nélkül-csak bizonyos korlátok között megy végbe- leszámítva a piacról való önkéntes vagy kényszerű kivonulás esetét.
50. **A mindenkori szakmaszerkezet ismerete alapot ad a jövőbeli igények becslésére.** Egyfelől azzal, hogy éppen működő feladatmegoldást biztosító munkaerő természetes, és akaratlagos módon is fluktuál. E fluktuációnak vannak demográfiai okai (elhalálozás, nyugdíjazás), vannak egészségügyi okai (munkaképtelenné válás, csökkent munkaképesség kialakulása), vannak konjunkturális okai, mint például a bérpiac egyenlenségei, elszívó hatásai, és más okai is, mint a munkakör- szakmaelhagyás stb. E változásokat – csökkenéseket, változatlan működés mellett – a foglalkoztatók ellensúlyozni kénytelenek. Új keresletet támasztanak a kínálattal szemben. Ha évről-évre ki tudnánk számolni a fenti csökkenéseket foglalkozási-szakmacsoportonként, akkor az adott foglalkozási szakmacsoportban lévők száma



alapján számolhatnánk egy **reprodukciós** mutatót. Ez a mutató azt fejezné ki, hogy egy-egy foglalkozási szakmacsoport szinten tartásához évről évre mennyi új belépőnek kell lennie. Ez mutatja a mindenkori keresletet. Ezt az adatot még korrigálni kéne a foglalkoztatási-szakmacsoportokra érvényes **konjunktúramutatóval**. Ennek figyelembe vételével a reprodukciós mutató értéke nőne, illetve csökkenne.

51. Természetesen e számításokat munkaerőpiaci/területi alapon kell elvégezni, hiszen -ahogy erre már utaltunk- a munkaerő mozgásának súlyos anyagi és kulturális korlátai vannak, valamint léteznek olyan térségi-regionális különbségek a jövedelemszerzési stratégiák, a munkakultúra stb. terén, amely eltérő viselkedéseket hoz létre.
52. Sietünk megjegyezni,
- hogy a foglalkoztatási-szakmacsoportok reprodukciós és konjunktúra mutatóinak kiszámításához nem állnak rendelkezésre adatok. Erre csak területi/tapasztalati alapon becslések tehetők, próbaszámítások elvégzése céljából
  - hogy önmagában a szakmaszerkezet ismerete – összevetve a kínálatot alakító iskolarendszerű és felnőttképzés képzés-kibocsátási adataival is, rendkívül sok új ismeretet ad a keresletről- amely megbízható – de továbbfejlesztendő, finomítandó -alapot ad a foglalkoztatáspolitikai és képzés-politikai beavatkozásokhoz. Ennek az a sajnálatos oka, mint látni fogjuk, hogy a jelenlegi képzési kibocsátás oly jelentős mértékben tér el a jelenlegi foglalkozási szakmaszerkezettől (ezt tapasztaljuk, amikor lépten- nyomon munkaerőhiányról és munkaerő feleslegről hallunk), hogy azt már elnagyolt számítások alapján sem lehet nem észrevenni.

### III.6. A foglalkozási-szakmaszerkezeti modellek, mint a munkaerő kereslet számításának alapjai.

53. A modellek a 44. pontban bemutatott ágazati, foglalkozási szakmaszerkezetre készültek el. E modellekből leolvasható, hogy egy-egy ágazatban működtetett technológiáknak milyen a foglalkozási-szakmaszerkezeti követelménye (lenyomata). A százalékos értékek azt mutatják, hogy egy-egy ágazat foglalkoztatottjai között milyen arányban található a táblázatok oldalrovatában rögzített foglalkozási szakmacsoportokba tartozó munkaerő. A bemutatott modellek az adatfelvétel 2003. augusztus végi létszámadatain alapulnak. Mint látható, megkülönböztettük a különböző méretű foglalkoztatókat, mivel empirikus kutatásaink alapján azt tapasztaltuk, hogy a foglalkozási-szakmacsoportok közötti eltéréseket egy-egy ágazaton belül a foglalkoztatók méret-különbségei magyarázzák legerősebben. Megvizsgáltuk a regionális különbségek magyarázó erejét is, de arra a következtetésre jutottunk, hogy az ágazati feladatok megoldásának technológiái/eljárásai csak igen kevésbé függenek attól, hogy az adott -például- élelmiszeripari, gépipari vagy pénzügyi foglalkoztató fejlett vagy fejletlen, kicsi vagy nagy munkaerő kínálattal rendelkező térségben helyezkedik el.

54. Egy-egy ágazati modell készítésénél 250-350 vállalatnál, illetve közszolgálati, közigazgatási foglalkoztatónál elkészült foglalkozási szakmacsoport szerinti adatfelvételtől indulhattunk ki. A modellek tehát egyedi adatfelvételeken alapulnak. Megfigyeltük, hogy a szerkezeti struktúrák eltéréseket mutatnak a foglalkoztatók mérete szerint. Ezért minden ágazatra 5 modellt készítettünk az alább közölt táblázat fejrovatában feltüntetett alkalmazotti létszám nagyságcsoportok szerint. Az egy-egy modellben leolvasható foglalkozási-szakmacsoport arányszámok az adott alkalmazotti nagyságcsoportba tartozó esetek átlagaiból jöttek létre. Az alábbiakban – példaként az iroda-, számító-, villamos gép és műszeripari igen sokrétű ágazatát mutatjuk be. A továbbiakban ezt műszeripari modellnek nevezzük.
55. A modellek bemutatása: műszeripari példa.

	A foglalkoztatók nagyságcsoportjai				
Iroda, szgép, vill.gép-műszeripar	9 fő és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette
Vezetők	13,43	6,71	4,10	0,92	0,27
Szakmai vezetők	5,97	2,01	3,11	2,94	1,44
<b>Vezetők összesen</b>	<b>19,40</b>	<b>8,72</b>	<b>7,21</b>	<b>3,85</b>	<b>1,72</b>
Jogász				0,02	0,01
Műszaki szakemberek (ff)	2,99	3,36	3,23	2,22	2,64
Gazdasági szakemberek (ff)	1,49	0,67	2,11	0,71	0,76
Számítástechnikai szakemberek (ff)	11,94	0,67	1,49	0,36	0,41
Kereskedelmi, utazási szakemberek (ff)		1,34	0,50	0,76	0,55
Ügyviteli foglalkozásúak (ff)	1,49	2,01	0,62	0,57	0,23
Média szakemberek, újságírók (ff)					
<b>szellemi fókú összesen</b>	<b>17,91</b>	<b>8,05</b>	<b>7,96</b>	<b>4,65</b>	<b>4,60</b>
Termelésirányító (középfok)		1,34	0,87	1,26	0,78
Technikus	8,96	2,68	0,75	0,98	1,68
Műszaki ügyintéző (középfok)		2,01	1,49	0,73	0,85
Laboráns, analitikus					
<b>szürkeköpenyesek kfok összesen</b>	<b>8,96</b>	<b>6,04</b>	<b>3,11</b>	<b>2,97</b>	<b>3,31</b>
Gazdasági szakalkalmazottak	2,99	2,01	4,73	1,15	0,75
Pénzügyi szakalkalmazottak					
Pénzügyi, ügyfélforg. szakalkalmazottak (kf)					
Informatikusok(kf)	4,48		1,49	0,30	0,24
Áruforgalmi szakalkalmazottak (kf)	4,48	3,36	1,00	2,02	1,11
Üzemfenntartási szakalkalmazottak (kf)			0,37	0,16	0,14
Irodai, ügyviteli (kf)	4,48	4,03	3,23	3,42	1,81
Hivatalsegéd, kézbesítő					
<b>Középfokú szellemi összesen vezető és szellemi összesen</b>	<b>16,42</b>	<b>9,40</b>	<b>10,82</b>	<b>7,04</b>	<b>4,05</b>
<b>vezető és szellemi összesen</b>	<b>62,69</b>	<b>32,21</b>	<b>29,10</b>	<b>18,51</b>	<b>13,68</b>
Kőműves				0,08	0,01
Ács-állványozó					0,00
Épületasztalos				0,26	0,00
Épületszigetelő, tetőfedő					
Festő, mázó		1,34		0,42	0,05
Vezeték, csőhálózat szerelő				0,08	0,04
Egyéb fizikai foglalkozás	8,96	4,70	1,62	11,69	7,56
<b>Karbantartók</b>	<b>8,96</b>	<b>6,04</b>	<b>1,62</b>	<b>12,53</b>	<b>7,67</b>
Mechanikai műszerész		0,67	2,24	3,71	3,11
Finommechanikai műszerész		0,67	0,87	0,42	0,18
Rádió és TV műszerész	1,49		0,12	0,30	0,19
Elektroműszerész	8,96	10,74	3,23	4,74	1,76
Villamossági szerelő	7,46	5,37	5,47	1,26	2,40
Számítástechnikai műszerész			0,00		0,11
Szellőző és klímászerelő					0,00
Felvonó szerelő					
Villanyszerelő		0,67	2,74	0,56	0,20
Látszerész		2,01	5,72	5,42	1,69
Jármű és motorszerelők				0,22	0,05

folytatás a 88. oldalon

Mezőgazdasági gépszerelők				0,05	0,01
Szerszámkészítő					
Forgácsoló	1,49	0,67	3,11	2,08	0,83
Lakatos		2,01	4,48	5,16	1,03
Hegesztő, lángvágó		4,70	1,12	1,13	0,14
Fémmegmunkálók, felületkezelők					
Javító szerelő foglalkozások kmn.	7,46	2,01	4,98	4,93	1,85
<b>Törzsfoglalkozású szakmunkások</b>	<b>26,87</b>	<b>29,53</b>	<b>34,08</b>	<b>29,98</b>	<b>13,55</b>
Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított		21,48	15,42	17,13	44,01
Gépipari gyártósori összeszerelő			3,11	2,00	1,58
Egyéb gép és berendezéskezelők		4,03	4,35	12,73	14,67
<b>törzsfoglalkozású betanított munk.</b>	<b>0,00</b>	<b>25,50</b>	<b>22,89</b>	<b>31,86</b>	<b>60,27</b>
Közlekedési foglalkozások	1,49	2,68	1,37	0,64	0,18
Anyagmozgató gépek kezelői		0,67		0,47	0,53
<b>Kiegészítő fogl.</b>	<b>1,49</b>	<b>3,36</b>	<b>1,37</b>	<b>1,10</b>	<b>0,71</b>
Takarító, ór stb.		2,01	2,11	1,77	0,47
Raktári foglalkozás		0,67	2,11	1,99	2,80
Nehéz fizikai szakképzetlen		0,67	6,72	2,27	0,86
<b>Kisegítő fogl.</b>	<b>0,00</b>	<b>3,36</b>	<b>10,95</b>	<b>6,03</b>	<b>4,13</b>
<b>Fizikai összesen</b>	<b>37,31</b>	<b>67,79</b>	<b>70,90</b>	<b>81,49</b>	<b>86,32</b>
<b>Totál összesen</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
	<b>0,00</b>	<b>0,72</b>	<b>0,64</b>	<b>0,75</b>	<b>2,84</b>
Kiszolgáló fogl. Összesen	0,00	3,36	10,95	6,03	4,13
Kisegítő foglalkozások összesen	1,49	3,36	1,37	1,10	0,71
Gép és berendezéskezelő összesen	0,00	25,50	22,89	31,86	60,27
Törzsfoglalkozású szakmunkások	26,87	29,53	34,08	29,98	13,55
nem iparági szakképzett összesen	8,96	6,04	1,62	12,53	7,67
Középfokú szellemi összesen	16,42	9,40	10,82	7,04	4,05
Szürke köpenyesek	8,96	6,04	3,11	2,97	3,31
Felsőfokú alkalmazott összesen					
szellemi felsőfokú összesen	17,91	8,05	7,96	4,65	4,60
Vezetők összesen	19,40	8,72	7,21	3,85	1,72
vezető és szellemi összesen	62,69	32,21	29,10	18,51	13,68
Fizikai összesen	37,31	67,79	70,90	81,49	86,32
Totál összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

55. táblázat

Ágazati foglalkozási-szakmaszerkezeti modell

56. A műszeripari modell példájából azt állapíthatjuk meg, hogy
- 250 főnél nagyobb magyarországi műszeripari vállalatok vezető és felsőfokú végzettséggel rendelkező dolgozóinak vállalaton belüli aránya 6,3 % A vállalat adminisztratív ügyeit, középfokú végzettséggel műszaki, gazdasági, pénzügyi, kereskedelmi áruforgalmi, ügyviteli munkakörökben együttesen a dolgozók 4,05 %-a viszi. A termelő tevékenységet a vállalat dolgozóinak 3,31 százalékát képező technikus, közvetlen termelés irányítói, műszaki ügyintézői gárda irányítja.
  - termelő tevékenységek meghatározó szakmáit a mechanikai műszerészek (3,11 %), a látszerészek (1,69 %), a villamossági szerelők (2,40 %), elektroműszerészek, a lakatosok (1,03 %) és még különféle más szakmájúak (1,85 %) végzik kevés számú finommechanikai műszerész, rádió és tv műszerész, villanszerelő, forgácsoló szakmunkás mellett. A szakmunkás munkakörben dolgozók aránya együttesen 15,4 százalék.
  - termelő tevékenység túlnyomó részét gyártósori összeszerelő betanított munkások végzik, közel 46 %.
  - termelő tevékenység feltételeinek biztosítását, a gépek berendezések rendelkezésre állását, vagyis a gépek beállítását, javító szerelő feladatokat különféle szakmájú szakmunkások végzik, arányuk nem éri el a 8 %-ot.
  - Fontos észrevenni, hogy a nehéz fizikai szakképzetlen, raktározási, takarító ór munkakörök együttesen alig haladják meg a 4 %-ot, ezen belül a férfi nehéz fizikai munkások aránya szinte elhanyagolható.
57. Egészen más foglalkozási-szakmaszerkezet figyelhető meg a kisebb 10-19-es méretkategóriákban.: A vezetők aránya ötszöröse (8,72 %) a legnagyobb méretkategóriába tartozó vállalatoknál tapasztaltnál, s ez az eltérés csak némileg egyenlítődik ki, ha a vezetőket és felsőfokú végzettséggel rendelkező szellemieket együtt kezeljük (16, 77 százalék áll szemben a 6, 3 százalékkal.) hasonló jelentős – több mint kétszeres eltérés tapasztalható a középfokú végzettségű szellemi foglalkozásuk alkalmazásánál is. Most csak utalunk a magyarázatok elemeire. Egyrészt gyengébb a vállalat önfoglalkoztató jellege, ami azt jelenti, hogy a vállalat tulajdonosa egyben vezetője is, a vezető mellett. nem tisztán racionális- de egyértelműen bizalmi megfontolásokból családtagok is dolgoznak; s a vállalkozás „kiemelt célja” a családtagok foglalkoztatása. Másrészt az eltérés, különösen, ami a felső és középfokú szellemiek alkalmazását illeti, – ezt figyelhetjük majd meg a kékgalléros foglalkoztatás területén is- a termelési feladat és ehhez kapcsolt technológia eltéréseiből ered. A nagyüzemben – általában multinacionális cégekről van szó- kész, máshol kidolgozott tervek szerint, kötött – szerelőszalagi technológia és célgépek alkalmazása mellett tömegtermelés folyik, addig a kisüzemben egyedi, vagy kisszériás műszaki- mérnöki tervezésre – feladatmegoldásra alapozott tevékenység folyik. Érdemes észrevenni, hogy a kisüzem két és félszer annyi kereskedőt alkalmaz a tevékenységgel kapcsolatos piaci munka elvégzéséhez, mint a nagyüzem, amely – kapcsolódva egy vállalatközponthoz- nem tart közvetlen kapcsolatot a piaccal, és nem feladata az értékesítés. Figyelmet érdemel a felső és középfokú képzettséget igénylő gazdasági-,

áruforgalmi-, irodai ügyviteli tevékenységek közötti létszám különbség is, amelyet a nagyüzem informatikai alapú ügyviteli rendszerek működtetésével munkaerő takarékosan old meg, amíg a kisüzem nagyrészt papír alapon dolgozik. Ez utóbbi magyarázatnál fontosabb, hogy a kisüzem olyan felkészültségű közép és felső szintű végzettséggel rendelkező szakembereket alkalmaz, akik a feladat megvalósításához szükséges tudásokat a „fejükben hordják” és maguk is, nap mint nap, számításokat és nyilvántartásokat készítve alkalmazzák, amíg a nagyüzemben ilyen tudással rendelkezők alkalmazására kisebb mértékben van szükség, hiszen a standard programmal működő számítógépes rendszer készíti el a számításokat, nyilvántartásokat. Csak arra van szükség, hogy leolvassák és értelmezzék az eredményeket.

58. Az alkalmazott termelő eljárások-technológiák különbözőségei mutatkoznak meg a kis és nagyüzem kékgalléros munkaköröket betöltő dolgozók arányaiban mutatkozó különbségekben is. A kisüzemben kétszerte magasabb (29,53 v. 13,55) az iparági szakképzettséggel rendelkező – törzs foglalkozásúak aránya, viszont közel két és félszer kevesebb a gyártósori összeszerelő – betanított munkakörökben dolgozók mértéke. A magyarázat egyszerű: a nagyüzemben apró tevékenységekre bontott szerelőszalag működik, a kisüzemben – e technológia alkalmazása ritkább, ott többnyire jóval komplexebb – szakképzettséget igénylő – munka elvégzéséhez kialakított – gyakran személyre szabott – munkapadok mellett dolgoznak szakmunkások, a munkafolyamatok jelentősen alacsonyabb szintű felbontása mellett. A kisüzemben a kiegészítő és kisegítő foglalkozásúak aránya is magasabb a nagyüzemhez viszonyítva, és ezzel (is) együtt elmondható, hogy a kisüzemben kétharmadnyi kékgallérost, magasabb szakképzettségi fokon alkalmaznak a nagyüzemi foglalkoztatási arányokhoz viszonyítva.

### **III.7. A foglalkozási szakmaszerkezet számítása az ágazati modellek alkalmazásával.**

59. A modellek azt mutatják, hogy az éppen tárgyalt ágazat, megfelelő nagyságcsoportjába tartozó átlagos vállalatra milyen foglalkozási szakmaszerkezeti struktúra jellemző.
60. A kérdés tehát az, hogy miként lehet ezt az ismeretet felhasználni a jelenlegi foglalkozási szakmaszerkezet kiszámításához.
61. A szerkezet számítás alapja olyan teljes körű, a foglalkoztatottak számát mutató adat együttes, amely legalább három dimenzió mentén együttesen rendelkezésre áll. Ezek a dimenziók a következők:
- vizsgálandó területi egység
  - foglalkoztatók ágazati szerkezete
  - foglalkoztatók létszámnagyság kategóriája.

Követelmény, hogy

- a vizsgált területi típusra a foglalkoztatottakra vonatkozóan teljes körű adat álljon rendelkezésre.
- a fenti három dimenzió belső szerkezete teljes mértékben megfeleljen annak az adatszerkezetnek, amelyben a modelleket előállítottuk.

68. A fentieknek megfelelően dimenzionálható teljes körű adatok forrása a KSH évenként megismételt vállalati – vállalkozási adatfelvétele. Az adatfelvétel 840 000 foglalkoztatóra vonatkozik és

- bármilyen területi egységre kialakíthatók a változók (például régiókra, megyékre, statisztikai kistérségekre, kirendeltségi térségekre stb.)
- vállalatok létszám-nagyságcsoporthoz szerint szerepelnek az adatbázisban (a 6 illetve 5 kategória nem változtatható)
- az adatok tartalmazzák az egyéni vállalkozásokat is
- az adatbázis 20 ágazatot különböztet meg
- vállalati adatokból lehetővé válik a foglalkoztatotti létszám becslése, az osztályközökkel való szorzás révén.

69. A szemléletesség kedvéért az alábbiakban bemutatjuk a vállalatok számát és a foglalkoztatottak számát tartalmazó országos összesen táblázatokat

Magyarország összesen	0 fő	1-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	ismeretlen	Összesen
1 élelmiszer, ital, dohány	2636	3426	681	543	332	95	247	7960
2 ruházat, bőrpar	3923	2689	391	441	294	69	229	8036
3 textilpar	1399	1065	133	107	92	23	66	2885
4 faipar	7091	5545	561	392	162	31	431	14213
5 nyomda, könyv, lapkiadó	3684	4786	352	217	112	24	556	9731
6 kohászat, fémfeldolgozás	5467	4883	804	605	297	42	419	12517
7 iroda, számítógép, műszergyártás	4093	3055	303	210	182	107	192	8142
8 gép, járműgyártás	4581	2899	433	313	267	101	163	8757
9 építőipar	41429	29447	2403	1186	394	33	3990	78882
10 építőanyag, cserép, gumi, vegyipar	2340	2890	472	345	267	72	234	6620
11 mezőgazdaság	19329	9834	813	812	515	46	8233	39582
12 kereskedelem vendéglátás	103111	107922	5798	2415	875	100	11992	232213
13 szállításraktározás, közlekedés	26818	14153	827	422	172	62	1053	43507
14 villamosenergia, szennyvíz, hulladék	1015	1057	147	141	165	64	243	2832
15 pénzügy biztosítás	20712	2722	89	157	124	23	478	24305
16 ingatlan, gazdasági szolgáltatás	126080	65458	2331	1215	547	72	40787	236490
17 oktatás	17035	3760	93	53	10	1	2220	23172
18 egészségügy, szociális ellátás	11970	11288	125	70	19	6	776	24254
19 kultúra, egyéb szolgáltatás	39722	11823	282	115	59	12	4103	56116
20 közigazgatás, érdekvédelem	40	49	1	,	1	,	15	106
Összesen	442475	288751	17039	9759	4886	983	76427	840320

56. táblázat

A vállalatok száma a foglalkoztatottak létszám kategóriái szerint

	0-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
1 élelmiszer, ital, dohány	19766	9875	18734	49634	33250	131258
2 ruházat, bőripar	17368	5670	15215	43953	24150	106355
3 textilipar	6724	1929	3692	13754	8050	34148
4 faipar	34816	8135	13524	24219	10850	91544
5 nyomda, könyv, lapkiadó	27614	5104	7487	16744	8400	65349
6 kohászat, fémfeldolgozás	29882	11658	20873	44402	14700	121514
7 iroda, számítógép, műszergyártás	19368	4394	7245	27209	37450	95666
8 gép, járműgyártás	19076	6279	10799	39917	35350	111420
9 építőipar	188664	34844	40917	58903	11550	334878
10 építőanyag, cserép, gumi, vegyipar	16790	6844	11903	39917	25200	100653
11 mezőgazdaság	68499	11789	28014	76993	16100	201394
12 kereskedelem vendéglátás	642721	84071	83318	130813	35000	975922
13 szállítás raktározás, közlekedés	97583	11992	14559	25714	21700	171548
14 villamos energia, szennyvíz, hulladék	6300	2132	4865	24668	22400	60364
15 pénzügy, biztosítás	34322	1291	5417	18538	8050	67617
16 ingatlan, gazdasági szolgáltatás	453370	33800	41918	81777	25200	636064
17 oktatás	35835	1349	1829	1495	350	40857
18 egészségügy, szociális ellátás	68410	1813	2415	2841	2100	77578
19 kultúra, egyéb szolgáltatás	98837	4089	3968	8821	4200	119914
20 közigazgatás, érdekvédelem	285	15		150		449
	1886230	247066	336686	730457	344050	3544488

57. táblázat

A foglalkoztatottak száma vállalatok létszám kategóriái szerint

A 69.pont alatt közölt táblákhoz a következő megjegyzéseket kell fűzni.

- Az adatfelvétel nem tartalmazza a közszolgálati ágazatokat. A 17-20 ágazatokban szereplő vállalatok, piaci vagy non profit szervezetek. Nem tartalmazzák az állami-, önkormányzati oktatási, egészségügyi, kulturális intézményeket és magukat a kormányzati, önkormányzati szervezeteket.
- A vállalatok számát közlő táblázatban igen magas az ismeretlen vállalatok száma
- A foglalkoztatotti létszám táblázat tartalmazza a saját alkalmazásban lévő vállalkozókat is
- A 0 főt alkalmazó vállalatokat(többnyire egyéni vállalkozások) a „foglalkoztatottak kiszámításánál 1 fővel vettük számba és a 0-9 fős vállalat kategóriába soroltuk
- A vállalatok számát mutató első tábla ismeretlenjeit nem vettük figyelembe a foglalkoztatottak számának kiszámításánál.
- A foglalkoztatottak számát a megfelelő osztály közökkel, felszorzás révén számítottuk ki.
- A legmagasabb, 250- fő fölötti kategóriában 350 főt tekintettünk osztályköznek

70. A foglalkoztatási szakmaszerkezet kiszámítása az ágazati modellekkel a következőképpen történt.



A számítás alapjául a foglalkoztatottak létszámát vettük – ágazonként és az alkalmazó vállalat létszámnagyság kategóriája szerint. E két dimenzió szerint ágazonként 5-5 összesen 100 esetünk lett.

Például a táblázat mutatja, hogy a műszeriparban a különböző méretű vállalatoknál összesen 95.666 személy dolgozik. Az egyes nagyságcsoportokban részletesen az alábbiak szerint oszlik meg a közel százezer fős munkavégző (vállalkozók+ alkalmazottak) tömeg.

	0-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
7 iroda, számítógép, műszergyártás	19368	4394	7245	27209	37450	95666

**58. táblázat**

A foglalkoztatottak száma vállalatok létszám kategóriái szerint

Egy-egy ágazatra 5-féle foglalkoztatási szakmaszerkezetet számítunk ki az alábbi egyszerű eljárással. Adott a foglalkoztatottak teljes száma. például 10-19 fős vállalati nagyságcsoportban 4394 fő, a 250 főnél többet foglalkoztató csoportban 37450 fő. E tömeget a 61-es pontban már példaként bemutatott műszeripari modell megfelelő, a 10-19 illetve a 250-főnél többet foglalkoztató csoportokra kiszámított foglalkoztatási szakmacsoport arányai szerint osztjuk fel.

Például a modell áttekintésénél leolvashattuk a táblázatból, hogy a legnagyobb vállalati (250 fő és több) nagyságcsoportban a dolgozók 3,31 %-a tartozik a termelést közvetlenül irányító (szürkeköpenyesek) közé, és ezen belül 0,78 százalékpont a középfokú végzettséggel rendelkező termelésirányító, 1,68 százalékpontban határozható meg a technikusok aránya. Ez azt jelenti, hogy a 37450 fő 3,31 százaléka, vagyis  $37450 \times 0,0331 = 1239,595$ , azaz kerekítve 1240 fő szürkeköpenyes, ezen belül  $(37450 \times 0,0168 = 629,16)$  azaz 629 technikus dolgozik a hazai műszeripari ágazatban.

A számítást minden nagyságcsoportban, minden foglalkozási-szakmacsoportra el kell végezni. Ezzel megkaphatjuk, az egyes ágazatok foglalkozási szakmaszerkezetét, vagyis az ágazatokban foglalkoztatottak számát.

71. A módszer természetesen egy becslési eljárás, amely bizonyos határok között adja meg az egyes foglalkozási – szakmai kategóriákban dolgozók számát. Megítélésünk szerint elegendő pontossággal ahhoz, hogy a kereslet számítás alapjául szolgáljon
72. Példaként bemutatjuk a műszeripari ágazat foglalkozási szakmaszerkezet számításának eredményét, országos szinten. A számítást öt modellel végeztük, együttvéve 95666 foglalkoztatott alapján.

73. A műszeripari ágazatra- mintaképpen – bemutatott számítással elsősorban az eljárás életképességét kívánjuk bizonyítani, leolvasható a táblázatból, hogy a KSH adatok szerint közel 100 000 főt foglalkoztató műszeripar **flyamatos működtetéséhez** az egyes foglalkozási szakmacsoportokból hány munkavállaló tartós jelenlétére van szükség. Pontosabban ennyire van szükség akkor, ha a működő műszeripar nem „jelenti”, hogy egyes foglalkozási szakmacsoportokban munkaerőhiányt érzékel.
74. A bemutatott eljárás alapján számszerűsíthető lenne a műszeripar munkaerő iránti igénye, ha rendelkezniénk valamilyen egzakt kiindulóponttal a reprodukciós mutató (lásd... pont) kiszámításához. Most csak érzékeltetni szeretném a fenti számítás hasznosságát az alábbi „légből kapott” reprodukciós mutatóval. Tételezzük fel, hogy a műszeriparban, az úgynevezett törzsfoglalkozású szakmunkások életkor szerinti eloszlása egyenletes és egyetlen szakmunkás sem hagyja el a szakmáját, sőt nem is lép ki az ágazatból, mielőtt eléri a nyugdíjkorhatárt, viszont a nyugdíjkorhatár elérésekor azonnal felhagy a munkával. Azaz minden évben a vizsgált foglalkozási-szakmacsoportba tartozók számának  $1/38$ -ad része lép ki, és ugyanennyi szükséges a pótláshoz. Ez esetben – e számítás alapján megállapíthatjuk például, hogy a műszeripar által foglalkoztatott 2366 mechanikai műszerész állomány fenntartásához évente 62 újonnan belépő műszerészre van szükség. Ugyanilyen előfeltevések mellett a műszeripar által igényelt felsőfokú végzettségű, nyugdíjba vonuló számítástechnikai szakemberek pótlására évente 71 megfelelő végzettséggel rendelkező szakember szükséges. Természetesen az egyes foglalkoztatási szakmacsoportokban végbemenő fluktuációs folyamatok sokkal összetettebbek, számos részmegfigyelésre van ahhoz is szükség, hogy a kereslet jövőbeli alakulására becslések legyenek tehetők. Ugyanakkor a becslés nem elkerülhető.

A munkaerő kereslet alapegysége a területileg is behatárolható munkaerőpiac. E munkaerőpiacok foglalkoztatási szerkezetének kiszámításához elkerülhetetlen az egyes ágazatok jelenlétének, szakmaszerkezetének becslésen alapuló kiszámítása. Hiszen a foglalkoztatók által működtetett technológiák, feladat megoldási eljárások változatos összetételben igénylik a különféle szakképzett illetve szakképzetlen munkaerőt. A munkaerő iránti igény egy-egy területen jelentkezik. Vannak tisztán ágazat specifikus szakmák, de a szakmák jelentős része ágazat független. Így egy-egy munkaerőpiacon, az egyes ágazatok, pontosabban az egyes ágazati foglalkoztatók méret kategóriáinak együttes figyelembevételével, – a modellek segítségével becsülhető meg a térségi szakmaszerkezet, és további becslések alapján ebből számítható ki a jövőbeli munkaerő kereslet.

75. Elsődlegesen – a tulajdonképpeni ágazati megkülönböztetés nélkül, területi bontásban, mégpedig a releváns munkaerőpiac szerint bontásban van szükség a foglalkozási szakmaszerkezetre, hiszen ez az alapja az általunk javasolt módszerrel elkészíthető munkaerő keresletszámításnak. Egy-egy ágazat foglalkozási-szakmaszerkezetének ismerete elsősorban a gazdaságpolitika számára nyújthat hasznos

információt. Befektetés ösztönzés ágazati irányait meghatározó politika tervezésekor számos szempontot át kell gondolni. Ezek között – a gazdasági, jövedelmezőségi szempontok mellett- meghatározó a munkaerő rendelkezésre állásának vizsgálata is. Itt három kérdéscsoport merül fel: az egyik, hogy a betelepedésre ösztönzött vállalat milyen munkaerőigényeket támaszthat, a másik, hogy mely rész munkaerő piacokon van jelen az adott munkakultúra ( sok egyéb finom tényező mellett a megfelelő szakmák, és a harmadik, hogy kiszemelt területen jelen van-e a megfelelő szakmák képzésének kultúrája-infrastruktúrája. Miután napjainkban kevés a szabad, és azonnal leköthető munkaerő, ezért a képzési kapacitások megléte kulcskérdés. Ezek fenntartása szempontjából fontos kérdés az is, hogy van-e tudatos és tartós befektetés ösztönző politika, amely tartós üzeneteket képes küldeni egy-egy munkaerőpiacra egyrészt a szakmaválasztás előtt állók számára a pályaaorientációhoz, másrészt a képzési kapacitások fenntartásának ösztönzésére illetve új fejlesztési irányai meghatározásához

**76. A foglalkozási-szakmaszerkezet kiszámításának alapjául szolgáló területi egységek meghatározásánál** különböző szempontokat érdemes figyelembe venni.

- A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszere úgy épül a megyei szervezetekre, hogy ott, a megyéknél vannak az operatív döntések, de a szükségletek, mind a foglalkoztatók által támasztott kereslet, mind a munkaerő kínálat kistérségi szinten jelentkezik.
- Megítélésünk szerint a régió elsődlegesen a felsőfokú képzettségek iránti kereslet számításánál megfelelő térségtípus.
- A munkaerő szerkezet és a keresleti előrejelzés másik „fogyasztója” a képzési szféra. A középfokú képző intézmények vonzáskörzete a kistérség, – elsősorban a térségközpontú városok által működtetett képző intézmények sűrűsödnek itt. Ugyanakkor, a legújabb tendencia, hogy a szakiskolai képzést – megyei szinten akarják koordinálni. Ez a kistérségi területi egység fontossága mellett ismét a megyei foglalkozási szakmaszerkezetre épülő keresleti előrejelzés fontosságára hívja fel a figyelmet.

77. A területi alapú foglalkozási szakmaszerkezet könnyebb áttekintése érdekében olyan közlésre alkalmas oldalrovatot dolgoztunk ki, amely oly módon „függetleníti az ágazatoktól a szakmákat”, hogy közben szakmacsoportokra bontva teszi áttekinthetővé. Az általunk kialakított szakmacsoportok – kis eltéréssel – megfelelnek az oktatási ágazati-statisztikákban használatos csoportosításnak.- Ez annak érdekében történik, hogy az adatok mind a foglalkoztatás politika, mind a képzési politika számára használhatóak legyenek.

78. Példa a kistérségi szakmaszerkezet kiszámítására.

Ceglédi statisztikai kistérség foglalkozási-szakmacsoportok	A foglalkoztatók méretcsoportjai szerint					Összesen
	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	
	a foglalkoztatottak becsült létszáma					
Vezetők	2541	129	109	79	27	2885
Szakmai vezetők	457	49	101	229	162	999
Jogász	32	0	51	4	2	90
Műszaki szakemberek (ff)	128	22	39	92	129	410
Gazdasági szakemberek (ff)	553	23	44	62	64	745
Számítástechnikai szakemberek (ff)	59	6	12	17	17	111
Kereskedelmi, utazási szakemberek (ff)	178	11	18	25	34	267
Ügyviteli foglalkozásúak (ff)	277	18	22	32	28	377
Média szakemberek, újságírók (ff)	5	0	0	0	0	5
Termelésirányító (középfok)	34	15	37	94	104	285
Technikus	223	12	21	38	57	352
Műszaki ügyintéző (középfok)	61	6	16	36	54	172
Laboráns, analitikus	0	0	0	0	0	0
Gazdasági szakalkalmazottak (kf)	494	65	76	137	90	862
Pénzügyi szakalkalmazottak (kf)	196	11	3	28	0	238
Pénzügyi, ügyfélforg. szakalkalmazottak (kf)	50	0	15	83	0	148
Informatikusok(kf)	143	16	9	13	23	203
Áruforgalmi szakalkalmazottak (kf)	659	42	50	78	91	920
Pénzkezelő (kf)	9	1	1	3	0	14
Anyagnyilvántartó, raktárkezelő (kf)	28	10	16	2	0	55
Üzletkötő, szolgáltatási foglalkozások	20	0	4	5	0	29
Üzenetfenn tartási szakalkalmazottak (kf)	14	4	7	15	18	58
Irodai, ügyviteli (kf)	1221	104	162	363	212	2062
Hivatalsegéd, kézbesítő	0	0	0	0	0	0
<b>vezetők szellemiek együtt</b>	<b>7383</b>	<b>543</b>	<b>811</b>	<b>1435</b>	<b>1113</b>	<b>11285</b>

**59. táblázat**

Foglalkozási szakmaszerkezet modell-számítás

	A foglalkoztatók méretcsoportjai szerint					
Ceglédi statisztikai kistérség	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
<i>foglalkozási-szakmacsoportok</i>	<i>a foglalkoztatottak becsült létszáma</i>					
Felsőfokú tanintézeti tanárok, oktató	4	0	0	0	0	4
Középfokú tanintézeti tanárok, oktatók	8	0	0	0	0	8
Alapfokú iskolai oktató	6	0	0	0	0	6
Óvónő	0	0	0	0	0	0
Pedagógus szakemberek	57	0	1	4	0	62
Orvos, fogorvos	125	1	0	0	42	167
Állatorvosok	1	0	0	0	0	1
Gyógyszerész	11	1	0	0	1	13
Gyógytornász, védőnő, mentős, stb. (felsőfok)	1	0	0	0	9	10
Ápolónő, ápoló (felsőfok)	27	0	0	0	16	43
Szociálpolitikus, szociális munkás	8	0	0	1	1	10
Pszichológus	0	0	0	0	1	1
Egyéb eü. foglalkozások (felsőfokú)	0	0	1	0	0	1
Ápolók, gondozók (kf)	119	2	0	0	119	240
Eü szakalkalmazottak (kf)	148	2	0	0	74	224
Eü. laboránsok	8	1	0	0	14	23
Egyéb eü. foglalkozások (középfokú)	0	0	0	0	0	1
Szociális szakalkalmazottak (kf)	7	0	1	1	1	10
Eü-szociális kisegítők	5	1	0	0	29	35
Kulturális és sport szakemberek (ff)	138	2	0	0	0	140
Művészek	1	0	0	0	0	1
Kulturális és sport szakalkalmazottak (kf)	13	1	0	0	0	14
<b>Oktatás, eü., kulturális összesen</b>	<b>686</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>308</b>	<b>1015</b>

**60. táblázat**

Foglalkozási szakmaszerkezet modell-számítás

<i>foglalkozási-szakmacsoportok</i>	<i>a foglalkoztatottak becsült létszáma</i>					
Jármű és motorszerelők	85	15	41	37	25	204
Mezőgazdasági gépszerelők	73	14	18	45	31	180
Szerszámkészítő	5	9	11	17	19	62
Forgácsoló	216	22	72	96	106	512
Lakatos	390	59	153	221	264	1088
Hegesztő, lángvágó	29	13	39	54	87	222
Fémmegmunkálók, felületkezelők	23	9	27	74	71	204
Kohász	0	0	2	2	12	17
Öntő	16	2	5	7	16	46
Kovács	4	0	3	0	4	11
Javító szerelő foglalkozások kmn.	188	39	115	102	123	567
Kohászati gépkezelő betanított	0	1	5	1	2	9
Gép, berendezés kezelő	25	4	27	18	81	155
közüzeni gépkezelő betanított	0	2	0	17	0	18
Gépipari gyártósori összeszerelő	0	0	5	65	257	327
Egyéb összeszerelők	0	1	3	8	59	72
<b>Kohászati, gép- ésjárműgyártó foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>1055</b>	<b>190</b>	<b>525</b>	<b>765</b>	<b>1160</b>	<b>3696</b>

61. táblázat

Foglalkozási szakmaszerkezet modell-számítás

	9 fő alatt	10-19 fő	20-49 fő	50-250 fő	250 fő felett	összesen
Kőműves	152	45	24	30	9	260
Ács-állványozó	34	9	8	11	2	65
Épületesztalos	32	19	36	14	5	106
Épületszigetelő, tetőfedő	11	4	5	3	5	27
Festő, mázoló	23	11	16	14	12	76
Vezeték, csőhálózat szerelő	235	17	10	21	11	294
Épületszerkezet-, és vasbetonszerelő	0	1	2	3	0	6
Burkoló	0	4	1	1	0	6
Kőfaragó, műköves	14	1	0	1	0	16
Építőipari gépek kezelői betanított	57	3	4	3	0	68
<b>Építőipari foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>559</b>	<b>113</b>	<b>108</b>	<b>101</b>	<b>43</b>	<b>924</b>
Hús-, hal, baromfi feldolgozó						
hentes, mészáros	23	2	16	33	196	270
Pék, sütő, tésztaipari	46	22	82	37	79	266
Tartósító, élelmiszeripari feldolgozó	45	8	48	226	278	604
Élelmiszergyártó gépkezelő	25	8	18	34	162	247
Egyéb gép és berendezés kezelő	64	54	72	137	279	606
<b>Élelmiszeripari foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>203</b>	<b>94</b>	<b>236</b>	<b>467</b>	<b>994</b>	<b>1994</b>

62. táblázat

Foglalkozási szakmaszerkezet modell-számítás

Ceglédi statisztikai kistérség	A foglalkoztatók méretcsoportjai szerint					Összesen
	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	
<b>foglalkozási-szakmacsoportok</b>	<b>a foglalkoztatottak becsült létszáma</b>					
Szabó, varrónő, model készítő	83	13	90	71	101	358
Szabász	5	1	7	5	15	32
Szőrme, bőr feldolgozó	1	0	8	1	8	18
Cipész, bőrruha készítő, - javító	10	4	3	14	9	40
Ruházati gépkezelő betanított	1	3	12	15	102	133
Fonó, szövő, kötő	3	0	8	0	0	11
Textilipari gépkezelő betanított	2	3	7	0	0	12
<b>Ruházati, textilipari foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>104</b>	<b>24</b>	<b>135</b>	<b>106</b>	<b>235</b>	<b>604</b>
Bútorasztalos	72	25	44	0	0	141
Faasztergályos	0	1	1	0	0	2
Mintakészítő, kádár	11	0	2	5	0	17
Kárpitos	19	0	1	0	0	20
Fafeldolgozó gépkezelő	58	5	32	0	0	95
<b>Fa- és bútorigipari foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>160</b>	<b>31</b>	<b>79</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>275</b>
Keramikus, üveg készítő, feldolgozó	1	1	0	0	0	2
Vegyipari termékgyártó, gépkezelő betanított	21	6	0	0	0	27
<b>Építőanyagipari foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>
Növény, zöldségtermesztő	81	14	8	46	33	182
Virág, faiskolai kertész, parképítő	38	0	1	3	3	45
Általános állattartó, tenyésztő	18	1	1	49	2	71
Állattartó, tenyésztő	43	11	28	125	94	300
Sertéstartó, tenyésztő	12	6	9	53	58	137
Erdész, segéderdész	12	0	0	2	4	19
Vadász, halász	3	0	2	8	3	16
Mezőgazdasági erőgépezető, kezelő	211	19	34	156	57	477
Csemetenevelő, favágó	0	0	2	1	18	21
<b>Mezőgazdasági foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>418</b>	<b>52</b>	<b>85</b>	<b>443</b>	<b>271</b>	<b>1269</b>

## 63. táblázat

Foglalkozási szakmaszerkezet modell-számítás

Ceglédi statisztikai kistérség	A foglalkoztatók méretcsoportjai szerint					Összesen
	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	
<b>foglalkozási-szakmacsoportok</b>	<b>a foglalkoztatottak becsült létszáma</b>					
Kereskedő	168	14	20	8	0	210
Vendéglátó, vendéglős	72	1	1	1	0	75
Cukrász, szakács	147	19	8	17	0	191
Eladó, árus, felvásárló	1842	141	104	179	0	2265
Felszolgáló, szobaasszony	172	17	12	19	0	219
Szállodai portás	6	3	2	6	0	18
Hostess, portás, hordár	7	1	1	1	0	10
Bolti pénztáros	52	13	10	36	0	111
Konyhai kisegítő, szobalány	57	19	8	23	0	107
Személyi szolg. foglalkozások (fodrász, kozmetikus)	12	0	0	0	0	12
<b>Kereskedelmi, vendéglátóipari, személyi szolgálati foglalkozási szakmacsoport összesen</b>	<b>2536</b>	<b>228</b>	<b>165</b>	<b>290</b>	<b>0</b>	<b>3219</b>
Egyéb fizikai foglalkozás, szakmunka	561	101	172	336	482	1652
Közelkedési foglalkozások	805	82	134	181	104	1306
Anyagmozgató gépek kezelői	83	20	48	51	99	302
Takarító, őr stb.	620	58	145	206	179	1208
Raktári foglalkozás	136	30	59	98	143	466
Nehéz fizikai szakképzetlen	461	106	180	254	254	1254
<b>Összesen</b>	<b>16204</b>	<b>1744</b>	<b>2972</b>	<b>4938</b>	<b>6100</b>	<b>31958</b>

#### 64. táblázat

Foglalkozási szakmaszerkezet modell-számítás

E számítási eljárással minden olyan térségtípusra el tudjuk készíteni a foglalkozási szakmaszerkezet becslést, amelyre ágazat/létszámnagyság kategória bontásban teljeskörű foglalkoztatotti adatunk van.

Itt kell visszatérni a 17 -20 ágazatok számítási problémáira. Mivel a munkaügyi szervezet által elvégzett adatfelvétel kiterjedt ezekre az ágazatokra is, a modellt el tudtuk készíteni. Baj van azonban a teljeskörű létszámadatokkal. Ugyanis a KSH nem készít adatfelvételt a köztisztviselői és közalkalmazotti szféráról, vagyis az oktatás (17.ágazat)-, egészségügy – szociális ellátás (18.ágazat) Szórakozás-, kultúra, sport, (19. ágazat) Köz- és általános igazgatás, (20.ágazat) alapszámaival nem rendelkezünk. Viszont a KSH adatfelvétele ezekbe az ágazatokba besorolja a piaci szféra oktatási, egészségügyi igazgatási, kulturális., sport vállalkozásait, egyesületeit, alapítványait. Ehhez természetesen létszám adatokat is közöl.

Mint említettük a modellek alapjául szolgáló 17-20 ágazati felvételek elkészültek, de ezeket csak a KSH adatfelvétel ágazati és foglalkoztatotti arányaival tudtuk beszorzeni.



Kutatásunk során végzett térségi esettanulmányaink tapasztalatait és a térségi foglalkoztatási szakmaszerkezet számításokat egybevetve látjuk, hogy ez a megoldás a 17-20 ágazatok vonatkozásában torzításokat okoz. E torzítások korrekciójára a jövőben lesz mód, ugyanis a MeH közigazgatási reformtírkárságától tudjuk, hogy a közszféra adatai ágazatonként, sőt intézményenként elkülönítve, különböz, egymással nem kompatibilis kategóriarendszerek szerint találhatók meg az államkincstárnál. Miután a Közigazgatási reform tírkárság felállt, elindítottak egy adatfelvételi munkát az adatok, egységes rendszer szerinti összegyűjtése céljából. Ennek eredményeképpen 2004 júniusáig hozzátvetőleg 500 000 köztisztviselőre és közalkalmazottra sikerült a felvételt elkészíteni. Tudott azonban, hogy az említett időpontig az egészségügyi szférából és az egyetemektől nem sikerült beszerezniük az adatokat. Ha ez az adatfelvétel elkészül, akkor az új ágazati adatok összeilleszthetők lesznek a már elkészített adatbázissal.

Ismételten hangsúlyozzuk, hogy a számítás e gyengéje nem érinti a piaci szférára vonatkozó számítások eredményét.

Csak becsülni tudjuk a megfelelő adatok hiányának mértékét. Ezt – kísérleti térségekben folytatott empirikus vizsgálat és a népszámlálási adatok egybevetésével 10-15 százalékra tesszük

#### A hiány

- nem kérdőjelezi meg a 1-16 os ágazatok foglalkoztatási szakmacsoport létszámszámításait
- Általában azonban problémát okoz, amikor – bármilyen – területi egységre számítjuk ki a teljes foglalkozási-szakmacsoport struktúráját. E területi alapú számításnál csaknem elhanyagolható az adathiányból eredő torzítás a kékgalléros szakmákban foglalkoztatottakra vonatkozó adatközléseknél, de az eltérés a közép és felsőszinten képzett szellemi szakmákkal rendelkezők számára vonatkozó adatközlésnél és természetesen akkor, ha e szakmák vonatkozásában e hiányos adatszoportokra építenénk a reprodukciós mutatók kiszámításánál. A hiányok miatt ugyanis az derülne ki, hogy a reprodukcióhoz a jelenleginél jelentősebb mértékű képzésre lenne szükség. Pedig éppen ellenkezően: empirikus tapasztalataink azt mutatják, hogy a szellemi, nem kékgalléros szakmákban a képzés mértéke többszöröse, de legalább kétszerese a keresletnek.

### **III.8. A munkaerőpiaci igények előrejelzése, a foglalkoztatási szakmaszerkezet struktúra alkalmazása.**

79. A foglalkoztatáspolitikát általában a beavatkozás politika tervezésénél, a munkaügyi szervezet a beavatkozások, azaz az aktív munkaerőpiaci eszközök alkalmazásánál, az oktatáspolitikát a képzési rendszert alakító szabályozások kialakításánál hasz-

nálhatja e módszer eredményeként létrejött térségi foglalkozási-szakmaszerkezeti struktúráját.

80. A munkaerő kereslet sikeres előrejelzésének becslése szükségessé teszi a kereslet fogalmának értelmezését. A kereslet több elemből áll.
81. Az első eleme, a munkaerő természetes kilépéséből eredő pótlás szükséglete. Természetes kilépésnek nevezzük a nyugdíjba vonulást, akár az életkor, akár egészségügyi okokból ered.
82. Második eleme a pályaelhagyás, az az eset, amikor a munkavállaló kilépésével együtt korábbi foglalkozási-szakmacsoportját is elhagyja. Ilyen eset tömegesen fordul például elő a ruházati iparban: a varrónők az elmúlt években tömegesen hagyják el szakmájukat a relatív vagy abszolút mértékben is csökkenő fizetések, illetve növekvő teljesítménykövetelmények miatt. Különböző mértékben ugyan, de minden szakmában tapasztalható ilyen jelenség.
83. harmadik eleme a konjunktúrához, illetve a növekedési törekvésekhez tapad, ez az az eset, amikor már működő foglalkoztató bővíti tevékenységét, és ehhez további munkaerőre van szükség.
84. negyedik eleme az az eset, amikor új foglalkoztató, vállalkozás jelenik meg a munkaerőpiacon és ehhez megfelelő foglalkozási-szakmai struktúrában van szüksége képzett/képzetlen munkaerőre.
85. ötödik eleme az új technológiák bevezetéséhez tapad: új, a munkaerőpiacon korábban nem keresett, illetve kisebb mértékben keresett szaktudással rendelkező munkaerőt igényel.
86. hatodik a munkaerő kereslet sajátos eleme a munkaerő földrajzi mobilitásához kapcsolható: a dolgozó nem hagy fel szakmai tevékenységével amikor kilép egy munkaadótól, azonban elhagyja a térségi munkaerőpiacot: Itt hiányt, pótlási igényt – keresletet, másutt kínálatot támasztva.
87. nem része a munkaerőpiaci keresletnek, de mint „mozgás” megzavarhatja számításunkat a munkahely váltás, a fluktuáció egy munkaerőpiacon belül:

A kereslet ezen elemeit egy-egy munkaerőpiacon együttesen kell számításba venni a kereslet előrejelzés során.

88. Az előrejelzés alapelvei.  
Mai felkészültségünk, kapacitásaink, adatvédelmi rendszerünk mellett nem javasoljuk a nagy pontosságra való törekvést. Vagyis olyan adatbázisok, adatfelvételi

rendszerek kialakítását, amely alapján „pontosan” ki lehetne számítani, – a jövőbeli kereslet mennyiségét foglalkozási szakmacsoportonként. Úgy véljük, hogy a fent jelzett okokon túl azért sem érdemes a nagy pontosságot megcélozni, mert a munkaerő keresletre adható válaszok lassabban szülnék eredményes megoldást, mint ahogy a kereslet maga változik. Más megközelítésből az is elmondható, hogy mai gazdasági, foglalkoztatási viszonyaink gyakran, illetve nagymértékben nélkülözik azt a vállalkozásvezetési stratégiát, amely alapján a vállalkozók jövőbeli viszonyaikat tervezni és azt valóban megvalósítani képesek lennének.

Ezzel szemben egyfelől biztonságos, tartósan gyakorolható megoldásokat (iskola-rendszerű képzés, felnőtt képzés, átképzés, munkaközvetítés), másfelől a tartósan tűnő tendenciák felismerésére alapozott biztonságos becsléseket javasunk. A becslés biztonságát nem az „alulbecslésként, hanem a becslés illetve a becslésre adott megoldások-válaszok tartalmi elemeként értelmezzük.

A megoldás az, hogy nem az eseményeket kell mérni, hanem tendenciákat kell megfigyelni és számszerűsíteni. E tendenciák mérésének viszonylagos pontosságát az adhatja, ha a megfigyelés ott történik, ahol a foglalkoztatási és képzési beavatkozásnak meg kell történnie (javaslatunk szerint ez a hely a kistérség), és lehetőség szerint pont arra a folyamatra, jelenségre, keresleti tartalomra, ágazatokra, szakmákra irányul, amely a keresletet támasztja.

Ezeket az alapelveket akkor lehet viszonylag könnyen alkalmazni, és a becslések óhatatlan gyengeségeit kicsi veszteséggel kiküszöbölni, ha magát a becsléseket és az erre épülő számításokat azok végzik, akik a legközelebb vannak a keresletikínálati jelenségekhez. Véleményem szerint ez – megfelelő módszertani felkészítés mellett – a munkaügyi kirendeltség.

89. A tendenciák észleléséhez a 3-4 éves időtávot javasoljuk.

90. A reprodukciós mutató számításának kiinduló alapja az a pusztán elméleti érvénnyel rendelkező megállapítás, hogy egy ember élete során 38 évig dolgozik. Ezért – elméletileg egy-egy foglalkozási szakmacsoportban tapasztalt létszámadatot 38-cal elosztva megkapjuk azt a számot, amely – változatlan konjunkturális viszonyok mellett szükséges a mindenkori pótláshoz. A valóságban ezt a számot csak akkor használhatjuk a reprodukciós mutató kiszámításához, ha az éppen vizsgált foglalkozási-szakmacsoportban a kereslet és különösképpen a hiány jelei egyáltalán nem mutatkoznak, mert az iskolarendszerű képzés keretében elegendő számban folyik a képzés. E számot az iskolai kibocsátás, azaz az iskolarendszerű képzés szakmastruktúrái tervezőinek ajánljuk különösen a figyelmébe. Ha ugyanis – az osztás eredményeként kapott eredmény, jelentős mértékben alacsonyabb az iskolai kibocsátás évenkénti nagyságánál, akkor ez a túlképzésre figyelmeztető jel lehet.

Mivel a helyi munkaerőpiacon jelentkező kereslet és kínálat közötti feszültségek a munkaügyi szervezetenél csapódnak le, és e szervezet rendelkezik eszközökkel a beavatkozáshoz, korrekcióhoz, az alábbiakban e szervezet nézőpontjából vizsgáljuk a munkaerő kereslet megállapításának, előrejelzésének lehetséges módjait.

91. Gondolatmenetünk, már korábban is hangsúlyos eleme volt, hogy a keresletet a jelenlegi foglalkozási szakmacsoport szerkezetből, az egyes szakmákban dolgozók -becslés útján – megállapított számából „vezetjük le”. Nem hangsúlyoztuk azonban, hogy a keresleti tendenciák megállapításához már hosszabb ideje rendelkezésre állnak bizonyos adatok, amelyek -a legszigorúbb kritika mellett is – jelentős „tájékoztató” orientációs erővel bírtak.

Ezek közül, megítélésem szerint a jövőben is fontosak maradnak

- a keresett szakmák jegyzéke
- a fluktuáció mértékének ismerete egy-egy szakmában
- a pályakezdők alkalmazására való készség alakulása szakmánként
- a foglalkoztatási szakmacsoportokban fizetett jellemző bér és
- e bérek megtartó illetve taszító ereje
- azok a foglalkozási szakmacsoportok, amelyekre kereslet mutatkozik, de a dolgozók, munkát keresők különféle okokból nem vállalják (mert alacsonyak a bérek, mert az átlagosnál rosszabbak a munkakörülmények, mert kedvezőtlen a munka időbeosztás,
- a munkaközvetítés igényével megjelenő térségi vállalkozások ismerete
- a munkaközvetítés eredményességének, eredménytelenségének statisztikája

92. Emellett ismerni szükséges a kistérségi vállalkozások néhány összefoglaló adatát. Például az alábbi, minden kistérségre létrehozható táblázatot is—amelyet itt azért is bemutatunk, mert ez szolgált a keresletszámítás alapjául a példánkban bemutatott ceglédi kistérség esetében.

Élelmiszer, ital, dohány	40	61	8	11	5	2	3	<b>130</b>
Ruházat és bőripar	33	27	2	5	1	—	1	<b>69</b>
Textilipar	12	5	1	1	—	—	—	<b>19</b>
Faipar	72	45	7	8	—	—	5	<b>137</b>
Nyomda, könyv és lapkiadó	14	21	2	1	—	—	2	<b>40</b>
Kohászat, fémfeldolgozás	62	63	8	12	2	1	2	<b>150</b>
Iroda és számítógép, villamos gép-, műszergyártás, híradás	35	19	1	2	2	1	1	<b>61</b>
Gép- és járműgyártás	39	26	4	3	4	1	2	<b>79</b>
Építőipar	471	291	17	5	1	—	42	<b>827</b>
Építőanyag, cserép- kerámia-, üveg-gumi-, vegyipar	25	17	3	—	—	—	—	<b>45</b>
Mező-, erdő-halgazdaság	237	155	10	7	7	1	100	<b>517</b>
Kereskedelem, vendéglátás, Jármű-, üzemanyag kereskedelem	1156	1007	38	17	4	—	79	<b>2301</b>
Szállítás, raktározás, közlekedés	218	136	3	4	1	—	5	<b>367</b>
Villamosenergia, gáz-, gőz-, szennyvíz-hulladékkezelés	4	4	1	—	1	—	1	<b>11</b>
Pénzügyi és biztosítási tevékenység	252	18	—	2	1	—	5	<b>278</b>
Ingatlanügylek és gazdasági szolgáltatás	896	319	12	7	3	—	250	<b>1487</b>
Oktatás	132	19	—	—	—	—	21	<b>172</b>
Egészségügyi és szociális ellátás	83	111	1	—	—	—	7	<b>202</b>
Szórakoztatás, Kultúra, Sport és egyéb szolgáltatás	322	69	2	—	—	—	25	<b>418</b>
Köz-, és általános igazgatás, érdekvédelem	6	6	—	1	1	—	—	<b>14</b>
<b>Összesen</b>	<b>4109</b>	<b>2419</b>	<b>120</b>	<b>86</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>551</b>	<b>7324</b>

65. táblázat

Gazdasági szervezetek száma nagyság és ágazati hovatartozás szerint

Ebből a táblázatból jól látható a munkaügyi szervezet klienseinek egyik csoportja, a foglalkoztatóké, mégpedig foglalkoztató erejük szerint. Ez az információ azért is fontos, mert mutatja, hogy amikor munkaerő keresletet, keresleti előrejelzést kísérlünk meg készíteni, amikor e foglalkoztatók munkaerő iránti igényeit próbáljuk kiszámítani, akkor az a ritka eset, hogy egy-egy vállalkozó nagyobb csoportra irányuló munkaerőigényéről lehetne szó. Ezzel szemben egyes vállalkozók egy-egy új dolgozó iránti igényeivel kell számolni. Legfeljebb úgy válik az igény tömegessé, ha a különböző vállalkozók által támasztott azonos szakmájú dolgozók iránti igényeit összecsoportosítjuk. (Az egyedi kezelés, képzésbe vonás helyett érdemes az így összecsoportosított igények kielégítésére projektet indítani).

93. A keresleti előrejelzés, a tendenciákhoz kapcsolt mértékek meghatározása előtt tehát szükséges áttekinteni a térségi foglalkoztatási szakmaszerkezetet a foglalkoztatók nagyságcsoporthai szerint. Az áttekintés számtalan nagyon fontos célja közül itt

a következő megfigyelési, mérési szempontok a legfontosabbak- foglalkozási-szakmacsoportonként

- milyen arányú az önfoglalkoztatás, illetve a mikro vállalkozások általi foglalkoztatás a vizsgált szakmacsoportban

az önfoglalkoztatók természetesen nem lépnek fel munkaerő iránti igényekkel;

a mikro vállalkozások, melyek foglalkoztatásban betöltött igen jelentős szerepe ma még a munkaügyi szervezetekben nem kellően felismert, magukon viselik az önfoglalkoztatás jellegzetességeit azzal, hogy elsődlegesen a vállalkozó saját magát, családtagjait, valamint a vele bizalmi kapcsolatban lévő tágabb ismerősi környezetét foglalkoztatja, és csak ezután lép ki keresletével a nyílt munkaerőpiacra. Ebből az következik, hogy a mikro vállalkozások által támasztott kereslet – a tevékenységek konjunktúrájának/ dekonjunktúrájának ismerete mellett is csak „bizalomépítő lépések mellett kielégíthető. Másik oldalról fogalmazva, annál nagyobb mértékben „érdemes és szükséges” a reprodukciós mutató kiszámításánál figyelembe venni, minél jobban kapcsolódnak – személyes kapcsolatok kiépítésére irányuló bizalomépítő lépésekhez. Napjaink eszköztárában ez a bizalom egyrészt az iskolarendszerű képzés melletti gyakorlati képzés, másrészt a munkaerőpiaci képzéshez kapcsolódó gyakornoki illetve munkatapasztalat szerzéssel összekapcsolt képzés keretében jöhet létre.

Minél nagyobb egy vállalat, annál kevésbé bizalmi kérdés a foglalkoztatás, bár a személyesség, még 80 100 fő foglalkoztatása mellett sem szűnik meg teljesen.

- Melyek a térség meghatározó ágazatai és melyek az ezekhez tartozó törzsfoglalkozások,
- Melyek a hiányszakmák – különféle forrásokból szerzett információk szerint,
- Melyek a pályakezdők által elutasított szakmai képzések, és melyek a keresett képzések
- Azonosak-e a hiányszakmák az elutasított szakmákkal

### III.9. Az egyszerű reprodukcióhoz szükséges munkaerő kereslet kiszámítása

A térségi, illetve megyei foglalkozási szakmaszerkezetre épülő képzési előrejelzés értelmezéséhez mást javasunk az iskolarendszerű képző intézmények képzési kibocsátásának tervezői számára, és megint mást a munkaügyi szervezet, illetve a munkaerőpiacra alapított munkaerőpiaci képzés tervezéséhez.

A képző intézmények számára javasoljuk a teljes keresletstruktúra reprodukciós mutatójának kiszámítását a 81 -86 pontokban jelölt szempontok alapján.

A munkaügyi szervezet számára csupán azt javasoljuk, hogy készítsék el a fentiekben felsorolt szempontok alapján a kritikus foglalkozási- szakmacsoportok listáját és az előrejelzés eredményét figyelembe véve tevékenységüket arra koncentrálják, hogy

feloldják a kereslet és kínálat közötti feszültségeket. Lehetőleg úgy tegyék ezt, hogy képzetlen, a munkaerő piacról kiszorult embereket készítsenek fel a jelentkező, kiszámított kereslet kielégítésére.

81	A nyugdíjba vonulásig (öregségi, egészségügyi) átlagosan ledolgozott évek száma	35-38 <b>36</b>	30-34 <b>32</b>	29 és kevesebb <b>25</b>
82	Pályaelhagyás intenzitása	10 % és magasabb <b>4</b>	5-9 % <b>3</b>	1-4 % <b>2</b>
86	A munkaerőpiac elhagyása	10 % és magasabb <b>4</b>	5-10% <b>3</b>	1-4 <b>2</b>

**66. táblázat**

A reprodukciós keresleti előrejelzés kiszámításához ajánlott mértékek. – (években) használt

88	A munkaerőpiacra kilépők pályaelhagyásának mértéke	50 % és magasabb <b>19</b>	25-49 % <b>12</b>	16-24 <b>8</b>
		10-15 <b>5</b>	5-9 % <b>3</b>	1-4 % <b>2</b>

**67. táblázat**

Az iskolarendszerű képzési szükséglet felméréséhez szükséges kiegészítő mutató

### III.10. A keresleti előrejelzés az iskolarendszerű képzési kibocsátás mértékének kiszámításához.

A 82, 86, 88-as mutató értékeit összeadjuk és kivonjuk a 81. mutató értékéből, majd az eredményül kapott értékkel elosztjuk a vizsgált foglalkoztatási szakmacsoportban található létszámot.

Például: ha azt akarjuk kiszámítani, hogy a ceglédi kistérségben hány kőművest kell képezni ahhoz, hogy a foglalkoztatók kőműves szükséglete a jelenlegi szinten fenntartható legyen, és a fenti táblázat szerint a reprodukciós mutató értéke így alakul  $(81) = 32$ ,  $(82) = 3$ ,  $(86) = 4$ , valamint  $(88) = 8$ , azaz  $32 - (3 + 4 + 8) = 17$  és a jelenleg dolgozó kőművesek száma 267 akkor  $267/17 = 15,7$  azaz a ceglédi kistérségi szakiskolában évente 16 fős kőműves osztályokat kell indítani ahhoz, hogy a térségi építőipar változatlan szinten működhessen a jövőben is.

**94. A felnőttképzési szükséglet kiszámítása az iskolarendszerű képzés számítására épül-** amennyiben nem számolunk a térségben konjunktúrával /növekedéssel az adott foglalkozási szakmacsoportban, a felnőttképzés keretében az iskolai képzési kibocsátás és a kereslet közötti különbség mértékében kell képezni azzal, hogy itt is számítani kell a képzés utáni azonnali pályaelhagyásra.

**95. A konjunktúrából, illetve az új foglalkoztatók betelepüléséből eredő munkaerő szükséglet számítása**

Az újonnan betelepülő vállalkozások munkaerő szükségletének előrejelzése a korábban bemutatott méretkategóriák szerint különböző ágazati modellek alapján igen egyszerű (lásd... pontokat). Csupán annyit kell előre tudnunk, hogy mely ágazatban működő, milyen méretű vállalkozásról van szó. Ennek ismeretében a megfelelő ágazati modellből könnyen kiszámíthatjuk a várható keresletet. A 61. pontban bemutatunk a műszeripari modelleket. E modellek százalékos értékeket tartalmaznak. Ha véletlenül éppen egy száz fős vállalkozás betelepüléséről van szó, akkor a táblázat megfelelő oszlopából leolvashatjuk, hogy az egyes foglalkozási-szakmacsoportokból előre láthatóan mennyi emberre lesz szükség. Ha ettől eltér a jövőbeli igény, akkor az ott jelölt arányok (százalékok) szerint számíthatjuk ki a várható keresletet.

96. A vállalkozások egyszerű konjunkturális növekedéséből eredő foglalkozási-szakmacsoportokra vonatkozó igény előre becslése már bonyolultabb és bizonytalanabb kimenetű vállalkozás. A 97. pontban bemutatott eljárást kellene ez esetben is alkalmazni, amennyiben a vállalkozások arányosan növelnék az egyes foglalkozási szakmacsoportokban dolgozók számát. A valóságban azonban ez csak kivételesen fordul elő. Gyakoribb, hogy csupán a termelő tevékenységeket végzők számát emelik, s a szellemi és kisegítő csoportokban nem növelik a foglalkoztatottak számát. Egyébként a vállalkozók növekedési „stratégiája” egy egyszerű kérdéssel tisztázható. Ha ezzel az esettel találjuk magunkat szemben, és ismerjük a szándékolt növekedés abszolút mértékét, akkor az ágazati modell alapján – a százalékos értékeket – a termelőkre kiszámítva: megkapjuk a várhatóan keresett szakmastruktúrát.

**97. A képzési kibocsátás szakmaszerkezetének ismerete elengedhetetlen a munkaerő kereslet várható alakulásának becsléséhez.** A tartósan nem megfelelő szerkezetben működő szakképzés – általánosságban az elmúlt tíz esztendőre ez volt a jellemző – jelenős hiányokat „termel” a munkaerőpiacon. A foglalkoztatóknál ma mérhető hiányok azért nem tükrözik az elmúlt 10 esztendő torz kibocsátási szerkezetét, mert a legkülönbözőbb módon alkalmazkodtak ehhez a helyzethez – Az alkalmazkodás „ára” következményei nem kiszámíthatók.

Az oktatás statisztikai közlések, bár az adatfelvétel lehetővé tenné. nem alkalmasak térségi, megyei szinten különösen nem, a foglalkozási szakmaszerkezet és a képzési kibocsátási szerkezet összehasonlítására. Arra sem alkalmas, hogy megvizsgáljuk. vajon a fenti módszerekkel kiszámított kereslethez milyen mértékben produkál munkaerő kínálatot a képzési rendszer. E vizsgálatra kistérségi és megyei szinten lenne szükség.



Új szakma - csoport kód	Szakmacsoport megnevezése	Ceglédi térség							
		Előképzettségi szint							Összesen
		8. kevesebb 8 ált.	10 oszt.	8-10 együtt	4 közép	8-10 + szakma	Érettségi	Érettségi + szakma	Felsőfokú képzettség
1.	Egészségügy						93		
2.	Szociális szolgáltatások								
3.	Oktatás (oktatás, pedagógia)								
4.	Művészet, közművelődés								
19.	Egyéb szolgáltatások								
51	Gépészet(tisztítót)	16	4	20			6		
52	Épületgépészet								
6.	Elektrotechnika, elektronika(ti)								
	Villanyszerelő		20	20					
7.	Informatika (szofetver)				9				
8.	Vegyipar								
9.	Építészet	53	6	59					
10.	Kőnyűipar	5	26	31					
11.	Faipar		21	21					
12.	Nyomdaipar								
13.	Közlekedés								
14.	Környezetvédelem						22		
15.	Közgazdaság				10			48	
16.	Ügyvitel						26		
17.	Kereskedelem-marketing		62	62			33		
18.	Vendéglátás-idegenforgalom		59	59			36		
20.	Mezőgazdaság						40		
21.	Élelmiszeripar	46		46			57		
	Összesen	120	198	318	19		313	48	

68. táblázat

A sikeres vizsgát tett tanulók száma az új szakmacsoportok és az előképzettség szintje szerint 2002

Kutatásunk keretében minden megyére, és néhány kistérségre az oktatásstatisztikai adatbázis újrafeldolgozásával elkészítettük a fenti szerkezetű táblázatot. Az oktatásstatisztikai felvételben alkalmazott kategóriákat kis mértékben módosítani kellett ahhoz, hogy a képzési kibocsátás és a foglalkozási szakmaszerkezet, legalább egy magasabb aggregáltsági fokon, összevethető legyen.

Mielőtt példaképpen összehasonlítanánk a képzési kibocsátást és a foglalkozási szakmaszerkezetből számított reprodukciós munkaerő keresletet, meg kell jegyezni, hogy bármely kistérség vagy megye foglalkoztatási képzési problémáival foglalkozunk, mindig gondosan meg kell választani a két adattípus egymásra vonatkoztathatóságának kérdését. A kérdés ugyanis az, hogy a vizsgált munkaerőpiac és képzési piac közös határokkal rendelkezik-e, avagy egymástól kisebb vagy nagyobb mértékben eltér. E vizsgálódáshoz helyi ismeretekre van szükség. Sajnos az oktatás statisztika kevés kapcsolódót ad ennek vizsgálatához.

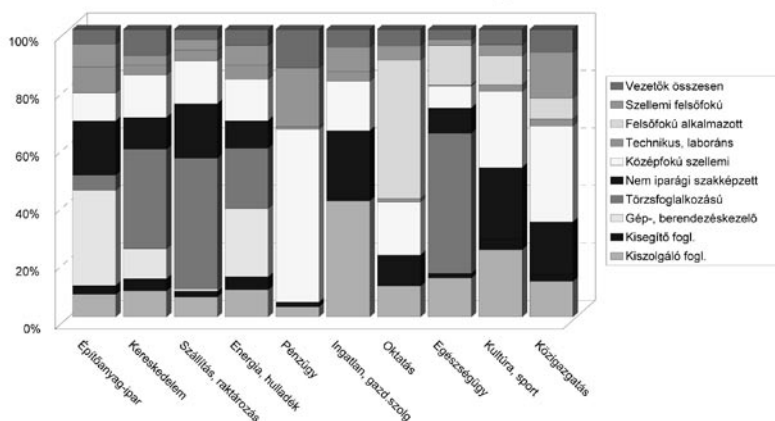
Pest megye legtöbb térsége például nem rendelkezik teljes képzési szerkezettel. A tanulók jelentős része budapesti középiskolákba jár tanulni. A ceglédi térség, amely középiskolái Cegléden és Nagykörösön helyezkednek el, többnyire rendelkezik a megfelelő iskolarendszerű képzési struktúrával, de gyanítjuk, hogy bizonyos szakmacsoportok teljes hiánya mégis arra utal, hogy nem teljes e struktúra. Azt azonban nem tudjuk megítélni, hogy a struktúra hiányzó, illetve Budapesten elhelyezkedő elemei kielégítik-e a ceglédi térség vállalkozói igényeit. (Az nyilvánvaló, hogy a hiányzó szakmák budapesti kibocsátását nem vehetjük számításba a ceglédi kereslet-kínálat összevetésénél.

98. **A munkaerőpiaci kereslet és a képzési kibocsátás összevetése** során szembetűnő, hogy a térségben annak ellenére nincs műszeripari képzés, hogy a ceglédi műszeripar 1392 főt, ezen belül 935 különféle szakmájú műszeripar körébe sorolható szakmunkást foglalkoztat. Ez egy óvatos – méltányos 30-as értékű reprodukciós mutatóval számítva (lásd 94.pont) évente 31 fő képzését tenné szükségessé. Nem tudjuk, hogy e szakmunkásokat más térségek, esetleg Budapest iskolái szolgáltatják-e a térségi munkaerőpiac számára.

A 95. pontban példaként kiszámítottuk a ceglédi térség évenkénti kőműves reprodukciós munkaerő keresletét. A fenti statisztikai táblázat adatai csak azt teszik lehetővé, hogy a ceglédi munkaerőpiac építőipar szakmunkás szükségletét vessük össze a képzési kibocsátással. A 71.es pontban közölt táblázat szerint az építőiparban 924 fő dolgozik – különféle építőipari szakmákban. Ebből a közölt példában szereplő 17-es reprodukciós mutatóval számítva évente 54 építőipari szakmunkás keresletet állapíthatunk meg. A 99-es tábla azt mutatja, hogy a ceglédi térségben 2002-ben 54 szakmunkás végzett. E két érték összehasonlításából levonható következtetés szerint a térségi képzési kibocsátás megfelel a várható évi keresletnek, ha az ágazat nem növekszik.

### III.11. Ágazati szakmaszerkezet- az ágazati modellek alapján

Az egyes ágazatok foglalkozás-szerkezete jelentős különbségeket mutat. A foglalkoztatás folyamataimnak megismeréséhez szükség van az egyes ágazatok, valamint a különféle méretű vállalkozások-vállalatok eltérő szakmaszerkezetének megismerésére. Ez biztosítja az alapot arra, hogy válaszolni tudjunk olyan alapvető kérdésekre, mint: – Hány munkavállaló dolgozik az egyes ágazatokban? Hányan töltenek be szellemi, fizikai munkaköröket? Egy-egy szakma hány munkavállaló számára biztosít jelenleg munkahelyet? Egy szakma képviselőinek mekkora része talál munkát saját ágazatában és azon kívül?



13. ábra  
Szakmaszerkezet 11-20. ágazat

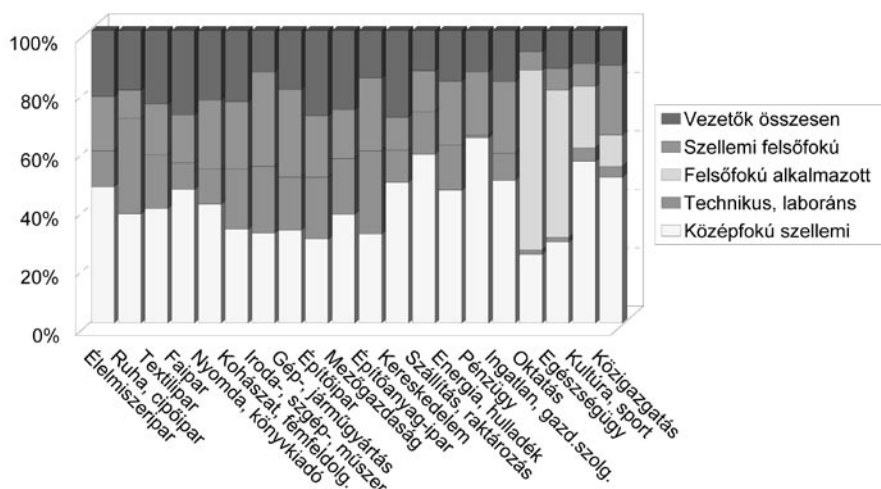
A **szellemi foglalkozásúak és vezetők** aránya a ruha-, cipőiparban, a textiliparban, faiparban, valamint a kohászat, fémfeldolgozás, iroda- és műszergyártás területén a legalacsonyabb, itt nem éri el a 20 százalékot. Az élelmiszer, nyomda, gép- járműgyártás, építőipar, mezőgazdaság, szállítás, raktározás területén, valamint az egészségügyben ugyan ez az arány 20 és 30 % között van. Magasabb a szellemi foglalkozásúak aránya az építőanyag-ipar, kereskedelem, vendéglátás, energia-ipar, valamint az ingatlan, gazdasági szolgáltatások területén – 30-35 százalékos.

Kiugróan magas, 95 százalékos a szellemiek aránya a pénzügy területén. Az oktatásban, közigazgatásban dolgozók kétharmada-háromnegyede szintén szellemi foglalkozás. A kultúra és sport területén működő vállalkozásoknál alkalmazottak közel fele szellemi munkakört tölt be.

### III.11.1. Szellemiek

A **vezetők** aránya a vállaltszerkezeten belül a legalacsonyabb a ruha és cipőiparban (2,5%), és a műszeriparban (2%). Meglepően magas értéket mutat azonban a vezetők és szakmai vezetők aránya az építőipar (6,7%), mezőgazdaság (6,3%), valamint az ingatlan-gazdasági szolgáltatások területén (6-7 %). A kereskedelem és vendéglátás területén ugyan ez a szám 9 %, a közigazgatásban 8%. A legmagasabb értéket, nem meglepően a pénzügyi ágazatban (13 %) éri el.

A vezetők aránya minden ágazat esetén a vállalatméret növekedésével csökken. Kivétel ez alól az építőipar, ahol a legnagyobb vállalkozásokon belül magasabb a vezetők aránya (8 % felett), mint a 10 és 250 fő közötti kis és közepes vállalkozások esetén (6-7 %). A pénzügyi vállalkozások közül a 20-49 fős egységek körében a legmagasabb a vezetők aránya (24%), ami közel a duplája a 10-20 fős és a 50 fő felettieknek.



14. ábra

Szakmaszerkezet 11-20. ágazat

A felsőfokú végzettségű szellemi munkakört betöltő alkalmazottak (jogász, műszaki szakemberek, gazdasági szakemberek, számítástechnikai szakemberek, kereskedelmi, utazási szakemberek és ügyviteli foglalkozásúak) aránya 3-8 % az egyes ágazatokban. A legalacsonyabb a ruha és a textiliparban (1-2 %), a legmagasabb a pénzügy (20%), valamint a közigazgatás (16%) területén.

A vezetők és szakmai vezetők számát az ágazatok egy részében meghaladja a felsőfokú szellemiek száma. Ez igaz az irodagép- és műszergyártásra, gép-, és járműgyártásra, építőanyag-iparra, energiaiparra, pénzügyre, ingatlan és gazdasági szolgáltatásokra és a közigazgatásra. A nyomdaiparban és a szállításban, raktározásban érdekelt vállalkozásoknál a vezetők és a felsőfokú alkalmazottak aránya megegyezik (5,1, illetve 3,6 %).

A felsőfokú végzettségű alkalmazottak aránya az egyes vállalatokon belül az ágazatok többsége esetén a vállalat méretének növekedésével növekszik. Kivétel ez alól az ingatlan és egyéb gazdasági szolgáltatások, ahol a legnagyobb cégeknél a felsőfokúak aránya csak 2,5%, a kisebb vállalkozások esetén pedig 10-20 %. A nyomdaiparban és a kohászat-fémfeldolgozás esetén is megfigyelhető, hogy a felsőfokú végzettségű alkalmazottak aránya csak a 250 főnél kevesebbet foglalkoztatóknál nő a cég méretével, a legnagyobbaknál viszont erősen lecsökken. A közepes méretű pénzügyi vállalkozások esetén a vezetők kiugróan magas arányát ellensúlyozza a felsőfokú alkalmazottak alacsony aránya. A pénzügyi ágazatban a kisebb egységeknél 15-17 százaléka, a legnagyobbaknál viszont több, mint 40 %-ra tehető a felsőfokú alkalmazottak aránya.

Egyes szolgáltató jellegű ágazatokban, így az oktatás, egészségügy, kultúra-sport és közigazgatás esetén nem csak a felsorolt munkakörökben foglalkoztatnak felsőfokú

végzettség szellemi foglalkozásúakat. Ezekben az ágazatokban ezek a pedagógusok, orvosok, kulturális és sport szakemberek, művészek adják az ágazati szakképzett munkavállalók jelentős részét, vagy egészét. Az oktatásban az összes munkavállaló közel 50 százaléka tartozik ebbe a körbe, az egészségügyben 14 százalékra tehető az orvosok, gyógyszerészek, ápolók aránya. A felsőfokú kulturális és sport foglalkozásokat betöltő szakemberek az ágazat alkalmazottjainak tizedét teszik ki. A közigazgatásban 7,2 százaléknyi felsőfokú szakképzettséggel rendelkező alkalmazott dolgozik.

**A középfokú végzettséget igénylő szellemi munkakörök közé** tartoznak a termelésirányítók, technikusok, műszaki ügyintézők, laboránsok, analitikusok, akik jórészt fizikai foglalkozásúakat irányítanak, csoportvezetők lehetnek, munkájuk az technológia szerint szorosabban kötődik a termelés folyamatához, mint a középfokú szellemiek pénzügyekkel, ügyfélforgalommal, informatikával, áruforgalommal, vagy üzemfenn-tartással foglalkozó csoportja. Ez utóbbiakhoz tartoznak az irodai, ügyviteli dolgozók, hivatalsegédék, kézbesítők.

A termelésirányítók, technikusok csoportja legnagyobb arányban az építőanyag-ipari (9%) vállalkozásoknál jelenik meg. Jelentős, az összes munkavállalón belül 4-5 százalékot elérő arányban jelennek meg a ruha-cipőipari, gépipari, építőipari, mezőgazdasági, energia-ipari termelőknél is. Szinte elhanyagolhatóan alacsony az arányuk a pénzügy és az egészségügy területén.

A középfokú szellemi foglalkozásúak legnagyobb arányban a pénzügy (60%), a közigazgatás (35%), kultúra, sport (26,6%) területén jelennek meg. Jelentős az arányuk az oktatás (18,5%) és az ingatlan, egyéb pénzügyi szolgáltatások területén (17%) is. A munkavállalók 14-15 százaléka végez középfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozást a kereskedelem, vendéglátás, szállítás, raktározás, és az energia, hulladék ágazatban. A termelő és feldolgozó ágazatok többségében arányuk 10 százalék alatti.

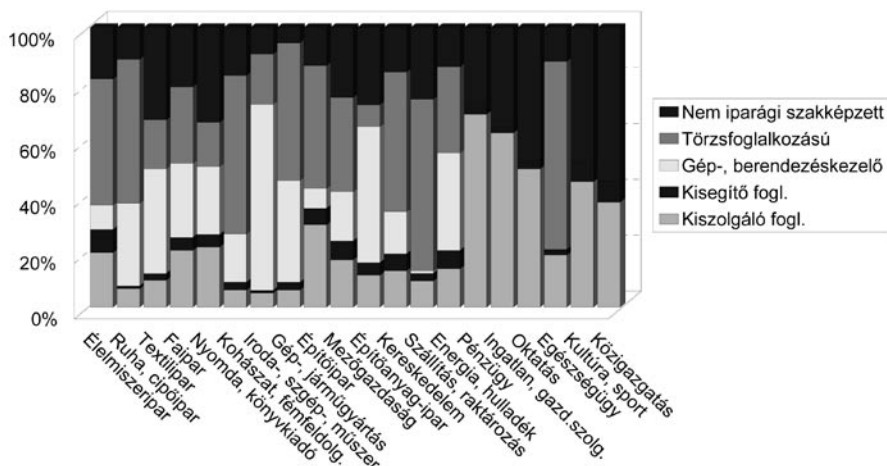
A középfokú végzettségű szellemi munkahelyek aránya a vállalat méretével emelkedik az élelmiszer, ruha, faipar, mezőgazdaság, gépipar, kereskedelem, szállítás és energiaipar területén. A vállalat méretével egyezően növekvő arány inkább a középfokú szellemieket kisebb arányban foglalkoztató ágazatokat jellemzi. Csökken a középfokú szellemiek aránya a textilipar, nyomda, iroda- számítógép, a gépgyártás, építőipar, pénzügy és az ingatlan, egyéb szolgáltatások területén működő vállalkozások esetén.

Az ágazatok többsége esetén az egyes vállalatoknál alkalmazottak többsége az ágazatnak megfelelő szakmunkás végzettséggel, ágazati szakképesítéssel rendelkezik. Az élelmiszeriparban, ruha- és cipőiparban, kohászat-fémfeldolgozás területén, a gépgyártásban, valamint a szállítás-raktározásban (ha a raktári foglalkozást és a közlekedési foglalkozásokat ebben az ágazatban törzsfoglalkozásnak tekintjük). Ezekben az ágazatokban a foglalkoztatottak 35-70 százaléka saját ágazatának megfelelő végzettségű szakmunkás.

### III.11.2. Fizikaiak

A vállalkozásoknál alkalmazott szakképzett, fizikai állományú munkaerő lehet

- iparági szakképzett
- nem iparági szakképzett (általában beállító, karbantartó)
- összeszerelő, berendezés-kezelő (szakképesítést nem igénylő munkakörökben szakképzett munkavállalót is alkalmazhatnak)



15. ábra

Szakmaszerkezet 11-20. ágazat

A legtöbb iparági szakképzett foglalkozás a fém- és gépipari ágazatoknál (kohászat-fémfeldolgozás, iroda- számítógép-műszergyártás, gép-járműgyártás), valamint az építőiparban és a közüzemi szektorban (energia-szennyvíz-hulladék) található. Egyes ágazatok esetén nem lehet képgalléros szakképzett munkaköröket meghatározni. Ilyen a közigazgatás, kultúra-sport, oktatás, ingatlan-gazdasági tanácsadás és a pénzügy.

A szakképesítést nem igénylő munkahelyen alkalmazottakat (berendezés-kezelők, összeszerelők) nem tudjuk elkülöníteni szakképzett és betanított munkavállalókra. Ismereteink szerint a munkaadók egyre nagyobb számban igyekeznek betanított munkahelyeiket is szakképzett munkaerővel betölteni.

A **törzsfoglalkozású szakmunkások** aránya az ágazatok többségében magasabb értéket vesz fel a kisebb vállalkozások esetén, mint a nagyobbaknál. A kohászat-fémfeldolgozás területén munkát vállalók közel 60 százaléka **az ipárnak megfelelő szakképzett fizikai állományú**. Jelentős az iparági szakképzett fizikaiak aránya az összes munkavállalón belül az egészségügy-szociális ellátás (49%), ruha-cipőipar (45%), gép- járműgyártás (38.6%), élelmiszeripar (36%), a kereskedelem, vendéglátás (35%) valamint az építőipar (34%) területén.

Minden negyedik-ötödik munkavállaló a faipar (23%), mezőgazdaság (26%) és az energia-hulladékkezelés területén ágazatának megfelelő szakképzettséggel rendelkező fizikai munkavállaló. Az iroda- számítógép- műszergyártásban, a textiliparban és a nyomdaiparban a munkavállalók 12-15 százaléka iparágának megfelelő szakképzett kéggalléros munkakörben foglalkoztatott munkavállaló.

Az építőanyag-iparhoz kis számban köthető kizárólag, vagy többnyire ebben az iparágban gyakorolt foglalkozás, az iparágnak megfelelő szakmunkások aránya ezért alacsony (5,3%).

A szakképzett fizikai munkavállalókat jelentős számban nem 'saját' iparágukban, hanem más iparágak szakképzettséget igénylő karbantartó, beállító munkaköreiben alkalmazzák. Jelentős arányban szerepelnek ilyen **nem iparági szakképzett** munkások a textiliparban (28%), nyomdaiparban (26,5%), ingatlan-gazdasági tanácsadás (23%), és a kultúra-sport területén (24,8%). Arányuk nem elhanyagolható, 10-20 százalékos az összes foglalkoztatotton belül a többi ágazaton belül is, kivételt képez a gép-járműgyártás (4,2%), ahol nagyon sok szakma tekinthető iparági szakképesítésnek és a pénzügy (1,3%).

A nem iparági szakképzettek aránya meghaladja az iparági szakképzettek arányát a textiliparban, nyomdaiparban, építőanyag-iparban (18,8%), valamint azokban az ágazatokban, ahol nem lehetett iparági szakképesítéseket megnevezni.

Az **összeszerelő, gépkezelő betanított** munkások aránya több ágazat esetben eléri, meghaladja az ágazatnak megfelelő szakképzettséggel rendelkezők arányát. Az iroda-számítógép-, műszergyártás területén dolgozó munkavállalók 57 százaléka betanított munkás, gyaníthatóan sokan szakképzettek. Az építőanyag-iparban foglalkoztatottak harmada betanított, arányuk meghaladja a szakképzetteket (24 %).

Jelentős a betanított munkahelyek aránya a textilipar (32%), gép- és járműgyártás (28,6%), ruha-cipőipar (26%), energia, hulladék-gazdálkodás (24%), faipar (22,3%) területén. Kisebb arányban találunk betanított munkahelyeket a nyomdaipar és kohászati-fémfeldolgozással foglalkozó üzemeknél – de még itt is közel minden ötödik munkavállaló betanított (18-19%). A mezőgazdaságban alacsonyabb a betanított munkahelyek aránya (13,6%), a kereskedelemvendéglátás területén ez az arány 10 százalékos. Kevés betanított munkást alkalmaznak az élelmiszeripari (7%), építőipari (5,5%), és a szállítással-raktározással foglalkozó vállalkozások.

A betanítottak, gép és berendezés-kezelőknek a szakképzettekhez viszonyított aránya érdekes képet mutat. Az iroda- számítógép- műszergyártás területén a berendezés-kezelők száma közel 2,5-szerese a szakképzettekének, az építőanyag-iparban ugyanez a szám közel másfélszeres. Számos ágazatban a betanított berendezés-kezelők száma eléri



a szakképzettek számának 45-75 százalékát – így a textiliparban (74%), gép-járműgyártásban (67%), faiparban (55%), nyomdaiparban (49%), ruha-cipőiparban (47%).

Az arányaiban kevesebb betanított gép- és berendezés-kezelőt alkalmazó ágazatok közé tartozik az élelmiszeripar, kohászat-fémfeldolgozás, építőipar, mezőgazdaság, kereskedelem-vendéglátás.

A kékgalléros szakképzettséget nem igénylő munkakörök néhány ágazat esetén jelentős számú munkavállalót jelent. A munkavállalók 0,5 – 5 százaléka **kisegítő munkakörökben** dolgozik, közlekedési foglalkozásokban, vagy anyagmozgató gépek kezelőiként. Ezeket a munkaköröket legnagyobb arányban az élelmiszeriparban (7%), mezőgazdaságban találjuk (5,1%). A kisegítő foglalkozások a legkisebb arányban a ruha-cipőiparban, iroda- számítógép- műszergyártásban, valamint a pénzügy és az oktatás területén vannak. Ezekben az ágazatokban a munkavállalók kevesebb, mint 1 százaléka végez kisegítő tevékenységeket.

A takarító, őr, raktáros valamint a szakképzetlen nehéz fizikai foglalkozásokat **kiszolgáló munkaköröknek** tekintjük. Az ágazatok többsége esetén a kiszolgáló tevékenységet aránya 5-15 százalékos. Az ezekben foglalkoztatottak aránya az ingatlan-gazdasági szolgáltatás esetén meghaladja a 40 százalékot. Jelentős, az ágazatban foglalkoztatottak közel ötödét teszi ki a kiszolgáló munkakörökben dolgozók aránya az építőipar és a kultúra-sport területén. A faiparban és a nyomdaiparban a foglalkoztatottak 17 százalékát találjuk kiszolgáló munkakörökben.





## IV.

### A kékgalléros munkaerő kínálatot alakító tényezők vizsgálata (összefoglaló)

#### IV.1. Bevezető

A képzési kibocsátás és a foglalkoztatási szerkezet összevetése során meggyőződünk arról, hogy a kékgalléros, azaz szakmunkás utánpótlás megközelítően csak a fele annak, amennyit a jelenlegi foglalkoztatási szerkezet fenntartása szükségessé tenné. A technológia alapú modellszámításhoz elvégzett alap kutatás egyértelművé tette, hogy a foglalkoztatás képzettségi-, ill szakmaszerkezete viszonylag rugalmatlan. A szerkezetet egyrészt a termelő gépek berendezések működtetése során keletkezett munkaerőigény, másrészt a termelő és nem termelő szférák szokásszerű (vagy éppen szigorú vállalat irányítási rendszerek által meghatározott) eljárásai határozzák meg.

Kutatásunk során kulcsfontosságúvá vált, hogy mélyebb ismereteket szerezzünk a szakiskolák működéséről, vonzásáról és taszításáról, A szakiskolai működést meghatározó tényezőkről.

E kérdésekkel az a célunk, hogy magyarázatokat, s (megoldásokat) keressünk a munkaerőpiaci kereslet és kínálat között növekvő szakadék jellemzőire, okaira és feloldásának irányaira.

E tanulmányban öt kistérség mélyebb – interjú technikával lefolytatott vizsgálatával **a szakképzett kékgallérosok iránti munkaerőigényt, a szakiskolák szerepét, valamint a szülőik tanulók viselkedését meghatározó tényezőket tekintjük át.**

#### Tények, megállapítások

- Egyre inkább fogy a szakiskolákba jelentkező tanulók száma.
- A szakiskolákba jelentkező tanulók belépéskori tanulmányi eredménye gyenge, a tanulók súlyos tanulási kudarcélménnyel érkeznek az általános iskolákból a szakiskolákba .
- A szakiskolák különösen a 9-10. osztályokra szabott programjainak megvalósítása nehézségekbe ütközik: kitűnik, hogy a program és a tanulók elvárásai között alig lehet megteremteni azt az összhangot, amely ahhoz szükséges, hogy **pozitív tanuló-környezet jöjjön létre**, amelyben pedagógusok és tanulók a természetszerűen eltérő pozíciók mellett is képesek közös célt kitűzni.
- **A pedagógusok/** iskola és tanulók között feszültségek vannak. A pedagógusok, felkészületlennek, motiválatlannak, bizonyos értelemben éretlennek tekintik a tanulók jelentős részét, esetleg többségét.

- **A diákok** nem találják a helyüket a képzési folyamatban, nem képesek összhangot teremteni személyiségük formálódó jellegzetességei és az iskolai feladatok, vagyis a közvetített elvárások és készségeik, képességeik, megformált- megformálatlan jövőképük között. Nem tudják pozitívan értékelni, a szakiskolai pályájukkal kijelölődő – néhány év múlva bekövetkező – társadalmi helyüket.
- **A pedagógusok** érzékelik a pozitív tanuló környezet hiányát. Frusztráltak, mert érzékelik, hogy pedagógiai programokban rögzített feladataik sikeresen alig teljesíthetők, de nincs sem jogosultságuk, sem oktatási-pedagógiai eszközeik, a feszültségek feloldására. Az iskola, mint szervezet, a pedagógusok úgy értelmezik, hogy olyan problémák húzódnak meg e feszültségek mögött, amelyek kezelésére nincsenek, nem is lehetnek kompetenciáik, amelyekért maguk a tanulók, a szülők, a család, a társadalom a felelős: a megoldás is csak onnan jöhet.
- **A lemorzsolódás aránya igen magas a szakiskolákból, ez a tény mutatja legszélsőségesebb formában a szakiskolai pedagógiai program sikertelenségét.** A lemorzsolódás mértéke nem állapítható meg az oktatási statisztikákból. Helyi, egyedi tapasztalatok szerint 15-50% között mozog. Érintettjei a leghátrányosabb helyzetű rétegek gyermekeiből kerülnek ki. A lemorzsolódás tömegesen, akkor következik be amikor a tanulók elérik 16 életévüket és megszűnik iskolakötelezettségük. E tanulók már az általános iskolákban is sikertelenek voltak, nem fejlődtek ki alapvető tanulási képességeik, kompetenciáik. Ennek ellenére az általános iskolák arra törekcsenek, hogy minél hamarabb megszabaduljanak a "képezhetetlenek" minősített tanulóktól. E csoport, az, amelyik a szakiskolába beiratkozó tanulók meghatározó részét teszik ki. A frusztrált, az iskolai sikertelenségeik miatt leértékelt, sokszor fennhangon is „hülyének” minősített tanulók amint lehet, elmenekülnek az iskolákból. Jobb esetben néhány év múlva pályakezdő munkanélküliként regisztráltatják magukat a munkaügyi szervezetnél. Nem tudjuk, hogy milyen arányban szívódtak fel és milyen részük jelentkezett a munkaügyi kirendeltségen. Azonban e szervezet gyakorlatában is alig haladja meg a 10%-ot azok aránya, akiket valamilyen képzésbe von. A felnőttképzés – kevés, kísérleti képzéstől eltekintve- a számukra már többször sikertelennek bizonyult – tanítási módszerekkel próbálja a szakmai ismereteket átadni.
- **A szakiskolák foglalkoztatói környezete** ellentmondásos, sok negatívumot magába foglaló üzeneteket küld az iskoláknak Bizonyos szakmacsoport vonatkozásában keveslik a kibocsátott, pályakezdők számát. Gyakran kifejezik elégedetlenségüket a tanulók szakmai felkészültségével és munkavégzési képességeivel. Mindezekért az iskolát teszik felelőssé. A kamara azonosul a foglalkoztatók álláspontjával.
- **A szakképzett munkaerő hiánya a konfekcióiparban, gépiparban, építőiparban, fémiparban jelentkezik a legpregnansabban.** Virtuális és valóságos hiányról egyaránt kell beszélni. Virtuális hiánynak nevezzük a gyenge munkavégző és szakmai felkészültséggel rendelkező dolgozókat, akiktől a vállalkozók, ha tehetnék, megszabadulnának, „lecserélnék „ megfelelő felkészültségűekre. Emellett jelentkezik a valóságos hiány. A vállalkozók bővítenék, növelnék teljesítményeiket, de ennek korlátot szab a szakmunkáshiány.

- **A munkaerőhiány elsősorban a termelő ágazatokban jelentkezik.** A fiatalabb korosztályok már alig tudják elképzelni maguknak, hogy a szabályozott gyári-üzemi termelés körülményei között éljenek, dolgozzanak.
- **A termelő ágazatokban működő sikeres közép és nagyvállalatok műszaki technológiai berendezései az elmúlt évtizedben megújultak.** A drága, finom – értő-fegyelmezett kezelést igénylő berendezések mellé – a vállalkozók tapasztalatai szerint már nem állíthatók olyan munkások, aki nem rendelkezik a figyelem, fegyelem, szabálytartás, ok-okozati viszonyok felismerésének képességeivel. Ezért szakképzetlen munkásokat – különösen a fiatalabb korosztályokból- már alig alkalmaznak. Megfigyelték, hogy szinte bármilyen szakmunkás képzettségű ember betanítható gépek kezelésére, a megfelelő munkamozdulatok elvégzésére, ha rendelkeznek a fentiekben felsorolt képességekkel. Ezek kialakulásához legalább szakmunkás végzettségre van szükség. A varrónői képzettséggel rendelkezők alkalmasak a híradástechnikai, műszeripari szalagok mellé. A férfimunkát igénylő gépek, berendezések mellett a legkülönbélebb szakmákkal rendelkező férfiakat találunk: különösen sok az élelmiszeripari, vegyipari, textilipari, és fémipari szakmával rendelkező munkás. Azaz a valamikori betanított munkákat- -ha van kínálat- ma már szakmunkásokkal végeztetik el. A betanítás, így már nem az üzemi szocializációnál és alapkészségek kialakításánál kezdődik, hanem -célirányosan, és rövid időt felemésztve – a gép kezelésére szorítkozik.
- A termelő iparágak nem tudnak a szolgáltatóipar vonzerejével versenyezni. Gyárkapun belüli tevékenységük nem látható a gyerekek, az általános iskolások számára; a rendszerváltást követő foglalkoztatási válság miatt megszűnt-leépült a környezet kapcsolata az üzemmel, a családok szerepe az üzemi munkára való szocializációra elenyészett, sőt ellenkező előjelűvé vált „csak munkás ne legyél, biztosabb és jövedelmezőbb szakmát válassz, tanulj, hogy ne kelljen dolgoznod” Társadalmi méretekben nagyon nehezen feloldhatók a fenti mondatban sűrűsödő ellentmondások. Ezek egyértelműen a szolgáltatóipar és a fehérgalléros szakmák felé irányítják a gyerekeket.
- A korábbi család-üzem kapcsolatra épülő szocializáció helyébe semmi sem lépett: az üzemek , vállaltok, -kevés , többnyire nagy -multinacionális vállalt kivételével – nem küldenek magukról pozitív üzeneteket: Legjobb esetben semmit sem tudnak róluk a családok-gyerekek, rosszabb esetben hallomásból tudnak a munkaviszonyokról, ellentmondásos negatív foglalkoztatási kultúráról, rendezetlen, hiányos szerződéses viszonyokról, kiszolgáltatottságról, alacsony – olykor bizonytalan bérekről.
- Egy-egy multinacionális vállalat fejlett foglalkoztatási kultúrát hozott magával, és napjainkban alakítja ki jó – vonzó- kapcsolatát környezetével. Egyik másik már a szakképző iskolákkal is megtalálta a kapcsolatot, esetleg saját üzemi gyakorlati képzést hozott létre, biztos jövőt kínál, – kereseti színvonala a helyi munkaerőpiaci keresetek csúcsán helyezkedik el.
- A viszonylag stabil gazdasági helyzetű helyi – és nem telepített- foglalkoztatási kultúrára épülő vállaltok többsége mégcsak a munkaerőhiányt tapasztalja, de még nem bocsát ki olyan pozitív üzeneteket, nem alakított ki hatékony társadalmi kapcsolatokat, amelyek növelnék vonzerejét. (Ehhez kapacitásaik és eszközeik is korlátozottabbak) A szakiskolákkal kialakított kapcsolataikat eredménytelennek tartják, rajtuk kérik

számon mind a hiányzó munkaerőt, mind a kibocsátott munkaerő felkészültségeinek gyengeségeit.

- **A szakiskolák** részben igaztalannak és méltánytalannak érzik a kritikákat, másrészt a tanterv kényszerével, a gyakorlati képzés technikai feltételeinek hiányával, harmadrészt vállalkozók által megvalósított gyakorlati képzés elégtelenségével védekeznek válasznak.
- A szakiskoláknak nincs hatásuk a tanulói jelentkezésekre, és – ennek következtében a képzési szerkezetre. Még ha olykor szelíd kényszernek is alávetik a tanulókat a hiányszakmák választása érdekében, alapvetően nem képesek befolyásolni a szakmai kibocsátás szerkezetét. Alapvető feladatukat egyébként sem a munkaerőpiaci elvárásokból, hanem a tanulók képzések iránti – keresletéből vezetik le. Ugyanis nincs jogosultságuk – nem állítjuk, hogy erre szükség lenne – kényszerek gyakorlására.
- A szakiskolák a képzési kínálat alakításánál a tanulói kereslethez igazodnak. Ezzel törekсенek egyfelől a pozitív tanulói környezet kereteinek kialakítására, másfelől az iskola működőképességének fenntartására, csökkenő jelentkezői létszám mellett az iskola működtetéséhez szükséges normatíva biztosítására.
- A szakiskolák, együtt az iskola fenntartó önkormányzatokkal, a helyi társadalommal szembeni köteleességüknek tartják, hogy a középfokú oktatás keretében a tanulók/ szülők igényeinek, a tanulók képességeinek megfelelő képzési kínálatot nyújtsanak: mindenki megtalálhassa a vágyai szerinti továbbtanulás lehetőségét. Egyenesen hangsúlyos társadalmi feladatnak tekintik, hogy az általános iskolából kikerült tanulók legalább középfokú végzettséggel, legalább szakmunkás képzettséggel kerülhessenek ki a munkaerőpiacra.
- **Az iskolafenntartók erőfeszítései** a helyi társadalom tanulási igényeinek kielégítésére az egyes társadalmi csoportok érdekérvényesítő képességeivel arányos. Így a hátrányos helyzetű, már az általános iskolában tanulási nehézségekkel küzdő gyerekek – tanulók problémáira jut a legkevesebb erőforrás. E csoportok lemorzsolódása szinte észrevétlenül történik, nem válik láthatóvá, hogy ezen ifjúsági csoportok néhány év múlva már a „munkaerőpiacról kirekesztődöttek” táborát növelik, mert nincsenek, illetve gyengék a munkavégzésre irányuló motivációik, gyakorlatilag nem alakultak ki a munkavégzési képességeik- alkalmazhatatlanok- szociális segélyekre szorulnak.
- **A szakiskolai képzés** a gimnáziumi és a szakközépiskolai képzés mögé szorulva mentőháló szerepet is betölt. Akik nem választhatták, a gimnáziumi ill. szakközépiskolai képzést, azok a szakiskolákba szorulnak. Úgy értelmezik, hogy a szakiskola hármask funkciót tölt be. Egyfelől képeznie kell azokat, akik szakmunkások kívánnak lenni, másfelől képeznie kell azokat, akik általános iskolai tanulmányaik során nem sajátították el azokat a tudásokat és képességeket, amelyek a gimnázium, illetve szakközépiskola elvégzéséhez szükségesek. Harmadrészt képzési tevékenységükkel ki kell elégíteni a helyi munkaerőpiac igényeit, mind a szakmastruktúra és az ehhez kapcsolt mennyiségi, mind a kibocsátottak szakmai-tartalmi tudásai-készségei tekintetében.

- A problémák tehát a szakiskolákban sűrűsödnek, a szakiskola, mint „mentőháló” csak részlegesen képes ellátni ezt az igen összetett, egymásnak ellentmondó követelményeket támazstó funkciót.
- Az iskolafenntartók, illetve az iskolák **nem működtetnek megfigyelési és után követési rendszereket**, annak ellenére, hogy a majdani lemorzsolódás veszélyeit már az általános iskola felső tagozatában lehet érzékelti és szükség lenne az egyénre-csoportokra szabott megelőző pedagógiai – oktatási beavatkozásokra. A majdani lemorzsolódás elkerülése miatt fontos lenne , hogy a tanulási nehézségekkel küzdő általános iskolások „felzárkóztatása” ne a szakiskolákban kezdődjön.
- Az alapkészségek sikertelen elsajátíttatása során rá lehetne ébredni arra, hogy a tanulási képességek nemcsak verbális, hanem manuális technikai úton is fejleszt-hetők. Nem beszélve ez utóbbi megközelítés azon előnyeiről, hogy az ügyességre, kreativitásra épülő technika-, politechnikai, szakköri foglalkozások (ilyenek ma alig kapnak súlyt az általános iskolai oktatásban) alkalmasak a tanórai sikertelenség okozta frusztráció feloldására, a megtépázott gyermeki önbecsülés helyreállítására, és nem utolsó sorban a fizikai szakmák elsajátításához szükséges alapkészségek és tudások kifejlesztésére. Érvelve a fent mondottak mellett külön meg kell említeni, hogy a hát-rányos helyzetű, gyenge tanulástámogató képességű családokból származó gyerekek számára a tapasztalati alapokon nyugvó tanulás könnyebben megközelíthető
- A lemorzsolódás által veszélyeztetett általános iskolai gyerekek **nyomonkövetési rend-szerének** működtetésével, az ehhez kapcsolt pedagógiai beavatkozások – általános iskolai korban való megvalósításával, alkalmasabbá lehet tenni a szakiskolák sikeres elvégzésére a gyerekeket, csökkenteni lehet a szakiskolákra nehezedő terheket.
- A szakiskolákból lemorzsolódottak **után-követő** rendszerének működtetésével, és az ehhez kapcsolt fejlesztő programokkal sikerrel lehet „bevinni” a szakképzetlen fiatalokat a munkaerőpiaci felnőttképzési rendszerbe.
- **Az általános iskolák szintjén a pályaorientáció megújítása, szemlélet és irányultság változtatásra szorul.** A pályaválasztási-tanácsadási rendszer romokban hever, de ha ez nem így lenne akkor sem lehetne nélkülözni az általános iskolai pedagógusokat. Tisztába kéne tenni a pedagógusok értékrendszerét-értékűzeneteit valamint bő-víteni, mélyíteni kellene munkaerőpiaci ismereteit. Az elmúlt évtizedek újdonsült sematizmusa szerint „nem szabad pályaválasztásra kényszeríteni idő előtt a gyere-keket” Ennek az intézményesült szemléletnek ellent mond a gyerekek természetes gondolkodása arról, hogy mi is lesz velük az életben, mit is csináljanak. E kérdések – és ez így kell elfogadni- értelmeseek, helyén valóak. Nem is beszélve arról, hogy az iskolákba hospitalizálódott pedagógusok mindennapi kommunikációjuk során egy, egyetlen egy szempontot mindig hangsúlyosan jelenik meg: „ha tanulsz, akkor továbbtanulhatsz, sikeres lehetsz, ha nem akkor csak munkásnak leszel jó, vagy még annak sem.” E nézőpont tehát a tanulásra , tanulóképessegre, és nem az életben, a munka világában elfoglalt helyre, tevékenységre vonatkozik.
- **A tanulási nehézségekkel küzdők azt tudják meg a tekintélyt képviselő pedagó-gustól, hogy ők alkalmatlanok.** Nem jó pedagógiai üzenet, káros a majdani szak-munkásokra nézve, de torz szemléletet ad a jövőbeli diplomás értelmiségnek is.

- **Az általános iskolákban pályaorientáció helyett iskolaorientáció történik, elsősorban annak függvényében adnak tanácsokat, hogy kinek – kinek a (tanulási) képességeit melyik „erősebb vagy gyengébb” iskola sikeres elvégzésére tartják „elegendőnek”.**
- **A tanulókért küzdő iskolák „pályaorientáció címszó alatt „tanulótoborzást folytatnak az általános iskolákban.**
- **Az általános iskolákban tanuló gyerekek és szülei alig kapnak ismereteket, és még kevésbé kézzel fogható, megérzékkelhető, méríkskélhető benyomásokat a munka világáról, legyen az kék, vagy fehérgalléros világ.**
- A szülők és gyermekeik orientálását szolgáló pályaorientáció megújításának közép-pontjába a munka – kék és fehérgalléros- világát, egyrészt az egyes szakmákat és a tanulók széles értelemben vett képessége közötti kapcsolatot, másrészt a munka-erőpiac tényleges szakképzettség iránti szükségleteiről, a kapcsolódó keresetekről és munkafeltételekről szóló információkat kellene állítani. Ilyen információs szolgáltató tájékoztató, tanácsadási rendszer töredékei egyes területekre rendelkezésre állnak, hiányai pedig reálisan pótolhatók.
- **A csökkenő tanulói létszám okán a szakképző intézmények az előremenekülés útjának a munkaerőpiaci felnőttképzésbe való bekapcsolódást látják.** (Erre ösztönzi őket a gyakorlati képzésben betöltendő csökkenő szerepük is). Elvileg olyan törekvés ez, amelyben sok pozitív lehetőség kínálkozik, hogy a korábban lemorzsolódott, így szakma nélkül maradt fiatal felnőtteket visszahozzák és a munkaerőpiacra vezessék. Fontos azonban, hogy – ennek kapcsán is – legyen újragondolva a felnőtt, ill munkaerőpiaci képzés, mind a kibocsátandó szakmastruktúra tekintetében, mind a képzés szervezése és módszertana tekintetében. Ha ezzel a törekvéssel sikerülne kiküszöbölni a munkaerőpiaci képzés rendszerének torzulásait, és a mainál jóval nagyobb arányban lehetne sikerrel bevonni a szakképzetlenekeket, akkor érdemes ezen az úton elindulni. A megkerülhetetlen kérdések, illetve a megoldandó problémák a következők:
  - A képző helyek – földrajzi értelemben – kerüljenek közelebb a tanulókhoz, azaz a munkaerőpiaci képzés ne koncentrálódjon a megyeközpontokban
  - Az elméleti – szakmai képzés ne ismételve meg a jelenlegi szakképzés módszereit: a gyakorlattól vezessen az út az elmélet felé
  - A gyakorlati képzés ne szoruljon kizárólagosan az iskolai tanműhelyekbe, üzemi közöi és üzemi gyakorló helyek aktív közreműködése legyen szükséges.
  - A képzés- igazodva a fiatal felnőttek – élethelyzetéhez, jövedelemszerzésre irányuló kényszereikhez ésszerű korlátok között- kapcsolódjon munkavégzéshez; a képzés időtartama alatt jöjjön létre a munkaadó-munkavállaló közötti munka-képzési szerződés, s váljon lehetővé a hosszabb időre elnyúló, képzés időtartama alatt a jövedelmet biztosító (részmunkaidős ) foglalkoztatás is.
  - A képzés – összhangban a fentiekkel, modulszerű legyen- viszonylag gyors sikerélményt és rész okleveleket biztosítson.

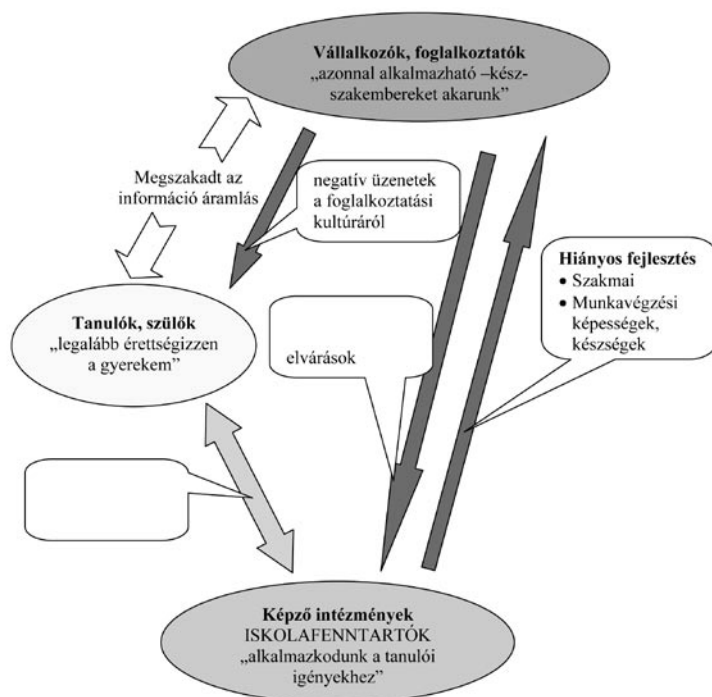


- A képzés a vállalkozó és az iskolai képzőhely szoros szakmai tartalmi és „pedagógiai” együttműködésében folyják, tekintettel arra, hogy több sikertelenséget és kudarcot megért fiatal felnőttel folyik.
- A képzés a szó pedagógiai értelmében felnőttképzés legyen.
- Ha az iskolaköteles kor 18. életévre tolődik ki, akkor is legyen már 16. évtől ilyen típusú képzésbe menni.

**Az ellentmondásos, feszültségekkel terhes helyzet kifejeződése** a magas lemorzsolódási arány, a szakiskolai képzés eredményeként kikerült pályakezdők felkészültségének egyenetlenségei, a foglalkoztatói igényeket gyakran nem kielégítő képzési kibocsátás.

A fentiekben a problémákat általánosítottuk, sőt dramatizáltuk. Természetesen a kép ennél világosabb, talán még kicsit derűsebb is. A helyzet az általunk vizsgált térségekben sem egyforma, azonos, de minden térségben, minden iskolában – különböző súllyal – jelentkeznek ezek a problémák

Abból indulunk ki, hogy a sikeres változtatás, beavatkozás előfeltétele a kialakult helyzet sokoldalú megértése. Ehhez ajánljuk az alábbi modellt



16. ábra

A térségi szakképzési-munkaerőpiaci rendszer működési modellje (ábra)  
Az állandósult kommunikációs szakadékok „rendszere”



**Az ideális állapot soha nem érhető el, mégsem szükségtelen ezt elgondolnunk.** Hiszen ehhez az ideálishoz képest tudjuk csak érzékelni az eltérést, a feszültséget, s csupán a feszültség beazonosítása után lehetséges az ideálistól eltérő jelenségek, folyamatok okait beazonosítani.

A „kiigazítás”, a beavatkozás csak ezután következhet: minél pontosabban definiáltuk az okokat, annál sikeresebben tervezhetjük meg beavatkozásainkat.

Az okok pontos feltárása a problémák azon körének felismeréséhez is elvezet, amelyekről megállapíthatjuk, hogy

- egyáltalán reálisan befolyásolható tényezőkről, folyamatokról van e szó?
- Van-e kompetenciánk a beavatkozásra? Például az iskolák szintjén, vagy az iskola-fenntartók szintjén, vagy az egyes vállalkozók, vagy a kamarák, vagy kormányzati-szabályozási szinten vannak a kompetenciák? Netán a felsorolt szereplők egyik-másik csoportjainak együttműködésére van ahhoz szükség, hogy a helyzet megváltozzon.

Azt is előre kell bocsátani, hogy a beavatkozások révén tervezett-remélt változások időtávja is változó. Azaz az eredményeket eltérő időtáv alatt lehet elérni.

A modellben megjelenített szereplők a **térségi munkaerő** –, és az ezzel általában egybeeső **térségi képzési piacon helyezkednek el.**

Térségi munkaerőpiacnak azt a területi kiterjedéssel rendelkező teret értjük, amelyen belül a munkaerőpiac két meghatározó szereplője, a foglalkoztató, vállalkozó és a munkavállaló egymásra talál. Pontos és állandó érvényű lehatárolása nem lehetséges, hiszen a munkát adó telephelyek foglalkoztató képessége, olykor létezése is (megszűnik, máshol újratelepül) változik, s a munkavállalók is különböző tényezők hatására változtatják bejárási szokásaikat: amit egyszer távolinak, elérhetetlennek gondoltak, azt másszor közelinek gondolják, akár a fokozatos megszokás, akár a bejárás körülményeinek (árváltozás, időigény, járatok sűrűsége stb.) változása miatt. A munkaerőpiac kiterjedése nagymértékben függ az adott térben elhelyezkedő foglalkoztatók befogadóképességétől és vonzerejének mértékétől. Ez utóbbi ereje nemcsak elhelyezkedésének távolságától, hanem a munkakínálat olyan tartalmi elemeitől is függ, mint a keresletnek megfelelő munkakör, a kereset, a kínált munkakörülmények, a javadalmazás egyéb elemei, s végül, sok egyéb mellett, a kínált munkával együtt járó társadalmi elfogadottság-státusz.

Általában nagyrészt egybeesnek a **munkaerőpiacok és a képzési piacok**, azaz az a tér, amelyen belül a középfokú képzésben résztvevők szokásszerűen mozognak, utaznak, annak érdekében, hogy a képzésben részt vehessenek.

A munkaerő- és képzési piac mindig egyedi vizsgálatot igényel. Sokszor nem okoz semmiféle nehézséget, mert a KSH kistérségi besorolása ebből a szempontból is alkalmas, másszor bizonyos korrekciók szükségesek.

A **munkaerőpiac** vonatkozásában az elmúlt években lezajlott koncentráció megkönnyíti a térségi lehatárolást. Ugyanis a falvakban tömegesen szűntek meg a munkahelyek és a válság után sem épültek vissza, ugyanakkor a városok e folyamat relatív nyerteseként kerültek ki. Ott újraépültek a vállalkozások, munkahelyek, s a korábban is a városokba koncentrálódott középszintű közszolgáltatásokkal együtt relatív értelemben megnövekedett vonzerejük. A kérdés csupán az, hogy a központban elhelyezkedő város, -esetleg két város együtt- vonzereje, földrajzi értelemben, meddig terjed. Ez a bejárással mérhető.

A *képzési piac határai* (és a munkaerőpiaccal való egybeesésének kérdése) hasonló módon határozható meg.

Például Győr egyértelműen központja kistérségének. Határai jól meghúzhatók a tőle 40-60 kilométerre elhelyezkedő Mosonmagyaróvár, Kapuvár, Kisbér, Mór, Komárom vonzáskörzetével való egyeztetés útján. Még egyértelműbb a helyzet Kaposvár esetében. Szécsény sajátos helyzetű: olyan közel helyezkedik az onnan viszonylag könnyen elérhető, mind a munkahelyek, mind a középfokú képző intézmények koncentrációja miatt nálánál jelentősebb vonzerővel rendelkező Balassagyarmattól és Salgótarjától, hogy kétségesnek tartjuk önálló térségközponti szerepét.

Közismert, hogy az alföldi településszerkezet nem hasonlítható sem a dunántúlihoz, sem az Északi középhegységben találhatóakhoz. A mezővárosi szerkezet folytán nem város és falvak együttese tesz ki egy-egy térséget. Itt óvatosabb, egyedi eljárásokra van szükség, sokszor elmosódottabbak a határok- így a megállapítások vonatkoztatási területének kijelölése is korlátozottabb eredményekre vezet. A Cegléd – Nagykörös – Abony városok körül elterülő településeket magába foglaló statisztikai kistérség határai abból a szempontból alkalmasak, hogy ezeken belül egyértelmű a felsorolt városok mind munkaerőpiaci mind képzési-piaci vonzerejének primátusa. De e településekre is erősen hat Budapest elérhetőségének, elszívó erejének ténye.

Hajdúböszörmény – Hajdunánás, Hajdúdorog térsége már másként értelmezhető. Környezetükben lényegében nincsenek falvak, így a térség beazonosítható e városok és tanyáik határaival, azonban egyrészt Debrecen (Hajdúböszörmény), másrészt Nyíregyháza (Hajdunánás) erős alternatív vonzó hatással van mind a munkaerőre, mind a középiskolai tanulókra. Ennek mértékét, megfelelő „bejárási” statisztikákkal mérni lehet(ne). Az eredményt arra lehet (kell) használni, hogy a térségre vonatkozó megállapításokat finomítsuk, illetve óvatosabban kezeljük.

A fentiekben ábrázolt modell szereplői tehát az így definiált térségben helyezkednek el.

## IV.2. A munkaerőpiac szereplői

A körülhatárolt képzési-, munkaerőpiaci térben önálló, saját értékrendje, célrendszere, meghatározottságai alapján működő szereplők helyezkednek el. A címszereplők a foglalkoztatók, a középiskolák, és nem utolsó sorban a tanulók, illetve szüleik. A mellékszereplők az általános iskolák, a kamarák, a munkaügyi szervezet. Az egyes iskolák mögött elvileg rendezői szerepkört töltenek be az önkormányzatok, mint iskolafenntartók.

Az „ideális” állapot a következő:

**A munkaerőpiac szereplői**, a foglalkoztatók megfogalmazzák IGÉNYEIKET mind a kibocsátandó munkaerő mennyiségével, mind az egyes szakmák kívánatos tartalmával kapcsolatban.

**Az iskolák és a tanulók/ szülők** ismerik ezeket az igényeket: a tanulók pályát, szakmát VÁLASZTANAK – számos tényrt mérlegelve, így egyrészt a munkaerő keresletet (annak összes, illetve sok jellemzőjével), másrészt az egyéni törekvéseket, célokat és képességeket mérlegeli. E kettő között próbál – maga számára megfelelő összhangot találni: ez lesz a szakma választása.

**Az iskolák**, a képzési kínálatot a foglalkoztatók igényei alapján mind mennyiségi, mind tartalmi szempontokat figyelembe véve alakítják. És felkínálják a tanulóknak.

Természetesen egy modell tökéletes, feszültségmentes működése elképzelhetetlen, közelítésére azonban mindig törekedni kell. **A mai helyzet nagyon távol áll a fenti modelltől. Szinte minden szereplő másként viselkedik**, más célokat követ, olyan tényezők, szabályozók, élmények, törekvések határozzák meg viselkedésüket, mozgásaikat, amelyek egy része egyenesen az ellenkezője annak, amit a modellben leírtunk.

Éppen ezért hangsúlyozzuk, hogy mindenekelőtt **meg kell értenünk a szereplők viselkedését**, s csak ennek figyelembevételével tervezhetünk bármiféle beavatkozást a munkaerőpiac és képzési kínálat összhangjának megteremtése érdekében.

### IV.2.1. A vállalkozók, foglalkoztatók

A munkaerőpiac szereplői sokan vannak és széttagoltak. A legkisebb – vizsgált-tértségben 6000, a legnagyobbban csaknem 20 000 piaci szervezet van, s ehhez társul még több száz közszolgálati foglalkoztató az önkormányzás-közigazgatás, az oktatás, az egészségügy, a kultúra területeiről. E szereplők túlnyomó többsége nem küld kézzelfogható, értelmezhető, a tájékozódást segítő üzeneteket sem a közép (és felsőfokú) intézményeknek, sem a tanulóknak /szülőknek. Iskolák és tanulók/szülők megfelelő tájékozódása elengedhetetlen feltétele (lenne) a munkaerőpiaci igények, az iskolai kibocsátás és a tanulók igényeinek, tervezett életpályájának összhangja létrejöttének.

A vállalkozások, térségtől függően 80-90 százaléka mikro vállalkozás. Jelentős közöttük az alkalmazott nélküli egyéni vállalkozás és emellett az 1-9 főt, illetve a 10-19 főt foglalkoztató vállalkozás. Általában 50 százalék körül mozog – a vállalkozások arányában- az egyéni vállalkozás. És további 25-35 százalékot tesz ki a mikro vállalkozás. Az önfoglalkoztatókat is beszámítva e vállalkozások foglalkoztatják **az összes foglalkoztatott felét**.

Szinte minden ágazat képviselve van közöttük, de kiemelkedő az alkalmazottat nem foglalkoztató vállalkozások között a pénzügy és ingatlanügyi vállalkozások, azaz az adótanácsadók, könyvelők, biztosítási ügynökök, ingatlanügynökök. Emellett találjuk meg közöttük a javító szerelő szolgáltatások terén működő egyéni vállalkozásokat. Az 1-19 főt foglalkoztató vállalkozások legfontosabb területei, a kereskedelem, a pénzügy (kis pénzintézetek) és az építőipar.

E vállalkozások fő jellemzője az **önfoglalkoztatás**. Ennek az a lényege, hogy – ha nem egyedül dolgozik a vállalkozó. Nem válik el egymástól a tulajdonosi és a munkavégzői funkció. Ez meghatározza szemléletét. Gazdálkodásában egymásra csúsznak a vállalati és családi gazdálkodás szempontjai. A foglalkoztatói szerepét nagyon erős személyesség jellemzi.

A vállalkozó- menedzser foglalkoztatottakkal kialakított kapcsolatának meghatározó eleme **a bizalom**. E személyesség pozitív elemei mellett számos, a munkavállalók szempontjából negatív elem is megjelenik: a munkaadó és munkavállaló közötti kapcsolat nem átlátható, nem tisztázottak az elvárások, a munkavállaló számára nem világos, hogy mihez kell igazodnia. Sajátos foglalkoztatási kultúra alakult ki.

**A munkavégzés keretét a műszaki bürokratikus technológia adja.** Kívülről nézve e technológia szedett-vedett, kevés, ritka kivételektől eltekintve elavult, és hiányos. Ennek megfelelően a munkafeladatok is alig tipizálhatók. Kis túlzással élve, ahány vállalkozás, annyi munkakör, munkafeladat. Műszaki értelemben véve e technológiák általában hiányosak, a megoldások egyéni képességeken, találékonyságon, illetve „házi szokásokon alapuló” eljárások.

**Mindez a munkaerőpiaci igények és a képzési kibocsátás vonatkozásában két szempontból is fontos konzekvenciákkal bír:**

A képző intézmények, iskolák aligha lehetnek képesek az egyedi vállalkozások igényeihez alkalmazkodni a rendkívüli változatosság miatt. Pedig az iskolák által kibocsátott kék és fehérgalléros munkaerő fele ilyen vállalkozásoknál helyezkedhet el.

A pályakezdő, középszintű végzettséggel kibocsátott, szakmunkások, szakemberek csak hiányosan lehetnek felkészülve az adott üzemben folytatandó munkára. Ez csak akkor nincs így, ha a fiatal ugyanabban az üzemben vállal először munkát, amelyben a gyakorlati oktatása folyt.

A pályakezdők azt is érzékelhetik, hogy **a vállalkozó nem rendelkezik kiforrott, átlátható adaptációs eljárással**, vagyis olyan módszerrel, amely során a fiatal, új munkavállaló elsajátíthatja az adott üzemben szükséges ismereteket és készségeket. Mivel a mikró vállalkozók szűkében vannak az embereknek és kapacitásoknak, ezért szinte azonnali teljesítményt követelnek meg az új belépőktől. Az ebből eredő feszültségeket a vállalkozók emberkezelési képességei erősítik, vagy gyengítik.

E feszültségek okán az iskola azt az üzenetet kapja a vállalkozóktól: hogy a kibocsátott tanulók felkészületlenek. A tanulóknak pedig megaláztatásokban lesz részük, ha a vállalkozó nem képes pozitív magatartás mellett energiát, időt fordítani az új belépők betanítására.

Minél nagyobb egy vállalkozás, annál tisztázottabbak a munkavégzés technológiai-bürokratikus eljárásai, annál inkább megfigyelhetjük, hogy a vállalkozások, foglalkoztatók rendelkeznek munkaerő adaptálási eljárásokkal, annál átláthatóbbak és egyúttal személytelenebbek a munkaviszonyok. A nagyobb vállalatoknál a munkamegosztás is kifinomultabb. Gyakori például, hogy **tanító-tanuló hierarchiákat** alkalmaznak, azaz olyan, a munkakörök egymásra épülő lépcsőin vezetik fölfelé a munkavállalókat, amelyek során fokozatosan lehet elsajátítani az adott üzemben, irodában, üzletben stb. szükséges és elvárt tudásokat és készségeket.

A munkaerővel való megfelelő bánásmód, **a betanulás folyamatának áttekinthetősége pozitív üzenet a szakmaválasztó tanulóknak** (s szüleiknek) és általában a helyi munkaerőpiacnak. Ennek ellenkezője negatív üzenet, arra késztet, hogy kerüljék e szakmákat, kerüljék az ilyen vállalkozásokat. Természetes, hogy mindenki kerüli a megaláztatásokat, és a sikertelenséget.

**A foglalkoztatás szerződésszerűsége.** Minél kisebb egy vállalat, annál rendezetlenebbek a foglalkoztató és munkavállalók közötti szerződéses kapcsolatok. A fekete és szürke foglalkoztatás ténye, sajnos közismert. Fekete foglalkoztatás alatt az illegális foglalkoztatást és bérfizetést értjük. Szürkének azt az igen gyakori „megoldást”, nevezzük, amikor a munkavállaló minimálbér körüli összegre, vagy részmunkaidőre van bejelentve, s bére legális és illegális elemekből áll. A bérfizetés természetesen a legfontosabbnak tartott eleme a foglalkoztatásnak, mégsem azonosítható be a tulajdonképpeni munkaszerződéssel. Minél kisebb egy vállalkozás, annál valószínűbb, hogy nincs írott szerződés, és még szóban sincsenek tisztázva egy „normális” munkaszerződés alapkérdései: a munkaidő, a bér számításának módja, a szabadság, a munkaruha, esetleges juttatások, a felelősség kérdései, hogy csak a legfontosabbakat említsük. E tisztázatlanságok kiszolgáltatottá teszik a munkavállalót. Bármikor, bármilyen körülmények között el lehet bocsátani, más feladatra lehet „rendelni”, – munkahiány esetén otthonmaradásra lehet felszólítani, kialudott bérét meg lehet nyirbálni, hosszabb munkaidőt, nagyobb időráfordítást lehet tőle követelni stb. Mindez gyakran be is következik, s az ebből eredő bizonytalanságérzést legfeljebb a főnökkel kialakított bizalmi kapcsolatba vetett

hit ellensúlyozza, meg az, hogy a jól alkalmazkodó munkavállaló is igyekszik magát pótolhatatlanná tenni. ***Egyszóval, aligha tárgy és okszerűnek nevezhető paternalista viszony keletkezett.***

#### **IV.2.2. A tanulók, és szüleik**

##### **Ismeretek a helyi munkaerőpiacról**

A gazdasági rendszerváltás előtti foglalkoztatási politika – csökkenő gazdasági teljesítmények mellett – biztosította a megélhetés alapfeltételét jelentő munkát, foglalkoztatást, a mindenkori szakmai-foglalkoztatási szerkezet által megkívánt képzési rendszer működtetésével is.

Az érintett város és bejáró körzetének felnőtté váló, illetve felnőtt népessége számára ismertek voltak, hiszen évtizedek, esetleg egy évszázada működtek már a munkavállalásra lehetőséget adó, a társadalmi és önbecsülést biztosító munkahelyek. Dolgozni lehetett a „Vagongyárban” a Recard nál, a Függöny gyárban és Likörgyárban, vagy valamelyik malomnál, esetleg a Gázgyárban, az Édásznál, a Gyáévnél, a KVGY-nél, a DÉL-Épnél, Kaposhús-nál, Ceglédtej-nél, Konzervgyárnál, EVICnél, Fém technikánál, Hordógyárnál, no meg az xy-TSZ-nél, illetve számtalan közintézménynél, iskolánál, hivatalnál, akár kék vagy féhérgalléros, alacsonyabb vagy magasabb képzettséget igénylő munkakörökben.

A mindenkori fiatalok családjuk és környezetük révén megismerték a helyi „munkaerőpiac egy-egy szegmensét”, valószínűleg még gyerekként jártak is ott. Így nemcsak elbeszélésekből, hanem „saját élmény alapján” is elképzelhették jövőjüket.

A rendszerváltás előtti állapotokra nemcsak a történelmi hűség kedvéért fordítunk figyelmet, hanem azért is, mert az embereknek, a munkaerőnek szembe kellett nézniük a megélhetés, és társadalmi értelemben vett önbecsülésük alapjait biztosító foglalkoztatás megváltozott körülményeivel, a munkahiánnyal, a munkanélküliséggel a „lecsúszás” veszélyével. .

1989 és 2000 között, -országosan- közel 3 millió ember lett hosszabb rövidebb időre munkanélküli, a munkavállalók legalább 60, a kékgallérosok esetében közel 80 százaléka. Így, a tanuló ifjúság szülei átértékelték a munkanélküliség „élményét”.

A gazdasági válság, ugyan eltérő mértékben, de minden térség munkaerőpiacát átalakította. Üzemek sokasága zárt be, évtizedek óta működő munkahelyek szűntek meg, -s ezzel egész munka kultúrák- és veszítették el alapjaikat. Nemcsak a bányászok, kohászok, hanem az élelmiszeripari, textilipari, gépipari, műszeripari, építőipar és nem utolsósorban mezőgazdasági tevékenységekhez kapcsolódó középfokú és felsőfokú szakmák gyakorlása vált lehetetlenné.

Minél jelentősebb szerepet töltött be a közigazgatás és a közszolgálat egy-egy térségben, annál nagyobb jelentőségű vált az a körülmény, hogy a foglalkoztatási válság lényegében nem érintette e munkahelyeket. A helyi elitiek szempontjából egyrészt a megmaradó közszolgálat, másrészt a vállalkozói tevékenység megnyíló lehetőségei nyitottak utat megingott, vagy veszélyeztetett pozícióik újraépítésében, megerősítésében. Mindebben az oktatási ágazat is jelentős szerepet töltött be.

A gazdaság-foglalkoztatás sok térségben máig nem befejeződött újraépülési folyamatban a munkahelyek térbeli elrendeződése egészen új alakzatot öltött.

**A legegységesebb változás a munkahelyek koncentrációjában figyelhető meg. Megváltozott város és vidék viszonya.** A falusi településeken radikálisan csökkent a termelő szövetkezetek foglalkoztató képessége ugyan nem azonos mértékben, de mind a fémiparos mind a kézműves munkakörökben, bezárták kapuikat a melléküzemágak, a gépjármű-, a szerkezet lakatosipari-, az építőipari-, az élelmiszeripari-csomagoló-, és más iparági tevékenységek. E tevékenységek többsége nem épült újjá, s ezáltal a térségközpont(ok) a városokban visszaépülő, új telepítésű vállalkozások a korábbiaknál is jelentősebb szerepet töltenek be a térségi foglalkoztatásban. Ehhez járul a méretszerkezet radikális változása, a mikro vállalkozások tömeges keletkezése, amiről már tettünk említést.

E változások következtében a lakosság, a munkavállalók, s ez utóbbiak, mint szülők is **elvesztették kapcsolataikat a munkahelyekkel.** Sokan, a képzetlenek, az idősebbek azóta se jutottak munkához, a munkaerő piacról tartósan kiszorultak, -legjobb esetben- az alkalmi munka világába. A fiatalabb szülők között már kezd megjelenni az a réteg is, amely még sohasem rendelkezett munkahellyel, nemcsak orientálni, de motiválni sem igen lehet képes gyermekét a munkára. Az újra elhelyezkedettek új munkahelyeik, illetve újra alkalmaztatásaiak kapcsán kialakult új ismereteik a fentiekben szintén hivatkozott foglalkoztatási kultúra megváltozása miatt nem pótolták mindeddig az elvesztett tájékozódó képességet. Ebből az következik, hogy **gyermekük orientálására sem képesek,** ami a helyi munkaerőpiaci lehetőségeket, munkaköröket, szakmákat, előrelépési karriereket illeti.

Ugyanis megszűntek személyes kapcsolataik. Már nem mutathattak példákat gyermekeiknek, „te is ott fogsz dolgozni”, „majd a Pistabácsi fölvesz”, „belőled is mérnök”. technikus, agronómus stb. lesz, mint XY-ból. De azt sem mondhatták, hogy majd jössz oda, ahol én is dolgozom, „apád örökébe lépsz” stb.

**A reális, kézzelfogható munkaerőpiaci kapcsolatvesztés, komplex veszteség.** Ez azt jelenti, hogy korábban nemcsak a szakmát, hanem a munkakörülményeket, a munka viszonyt, a munka társadalmát és ezen belül a szakmákhoz tartozó presztízszt, megbecsültséget is látták a szülők, és közvetítésükkel a gyerekek. Így értendő a komplexitás, azaz



az elérhető társadalmi státuszt is érzékelték, nemcsak a benne rejlő megélhetési szinttel, hanem a helyi társadalom értékrendjében elfogadott hellyel is tisztában voltak.

Természetesen a tanulás révén való föltörekvés sem új jelenség, a szülők, a közvetlen környezet mindig támogatta azt. Azonban a jelenlegi helyzethez viszonyítva ki kell emelni azt a különbséget, hogy a tanulás irányának és fokozatának megválasztása nem a mai „**légüres térben**” folyt, hanem a dolgozó, egy-egy munkahelyhez kötődő szülők által is képviselt, olykor a munkaadók által is sugallt realitások között. Ez a későbbi kék és fehérgallérosokra, diplomásokra egyaránt igaz.

Azok a rétegek, amelyek e tájékozódó képességgel nem rendelkezvén nem tudták a munka világa egy meghatározott környezetére felkészíteni, szocializálni gyermekeiket, azok többnyire szakképzetlenül illeszkedtek be az esetlegesen kínálkozó munkahelyekre. Sokan megragadtak közülük, de még többen hányódtak – csapódtak a nehéz fizikai, segédmunkát kínáló vállalatok, közüzemek között. Ez a fajta hányódás a fehérgalléros világban teljesen ismeretlen volt.

Ezek a „mechanizmusok” fontos szerepet töltöttek be a munkaerőpiaci igények és az iskolai kibocsátás közötti összhang – szinte „automatikus” megteremtésében.

**A foglalkoztatási válság következtében azt is megfigyelhették az emberek,** hogy melyek azok a csoportok, amelyeket nem, vagy kevésbé érintettek a foglalkoztatás negatív folyamatai. A megfigyelés eredményeképpen azt a véleményt szűrhatték le, hogy a kékallérosok sokkal többet veszítettek, mint a fehérgallérosok. Láthatták azt is, hogy a helyi elitek – már akkor is fehérgallérosok – könnyebben találtak maguknak például az igazgatásban, közszolgáltatban- új munkahelyet, mint akik nem tartoztak e csoporthoz. Gyermekeiket is könnyebben elhelyezték. Gyermekeiket továbbtanulásra készítették, mondván a magasabb képzettségűeket kevésbé éri a foglalkoztatási válság, -ha megint lesz ilyen.

Mindebből az a tapasztalat volt leszűrhető, hogy a korábbinál is fontosabb a tanulás, továbbtanulás, egyre magasabb iskolai végzettség megszerzése, és egyre távolabb kerülni a munka kékalléros világától.

Mindezt csak megerősítették a munkaerőpiacról, az **új foglalkoztatási kultúrából érkező negatív üzenetek,** amelyeket fentebb felsoroltunk: a munkaszerződés hiánya, a bizonytalan és alacsony bérezés, a hiányos technológiákból eredő szabályozatlan munkafeladatok, a gyakran szokatlanul rossz munkakörülmények. Ezeken a benyomásokon, tapasztalatokon csak hosszú évek eltelte után, most kezd némileg változtatni a modern multinacionális vállalatok kiszámítható és fejlettebb foglalkoztatási kultúrájának terjedő jó híre, növekvő presztízse azokban a térségekben, ahol foglalkoztatási szerepük eléri a kritikus tömeget, ahol leépítéseik nem okoznak súlyos foglalkoztatási válságokat.



Arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy ha a közvetlen társadalmi környezete nem is, de az egyre szélesebb hatást kifejtő **média szinte kizárólag a közép és felsőosztályi életformáról küld üzeneteket a gyermekeknek**. Középpontban a fogyasztás, (az öltözködés), a szabadidő nem olcsó felhasználási formái, a kiegyensúlyozottság, magabiztosság áll. A gyermekek, családjaik fizetőképességét messze meghaladó – családi támogatással megvalósított – túlfogyasztását már a rendszerváltás előtt is megfigyelhetjük. Ez most a társadalom jövedelmi helyzetének súlyos megingása és polarizálódása mellett is folytatódik.

**A realitások és a vágyak egymástól való elszakadása szülőket és gyermekeiket egyaránt arra készítetik**, hogy a korábbinál nagyobb erőfeszítéseket tegyenek olyan irányba, amelytől gyermekeik jövőbeli nagyobb biztonságát, magasabb státuszát, társadalmi elismertségét, remélik. Ezt az utat a tanulásban, magasabb és magasabb iskolai végzettség megszerzésében látják. Ez a közvélekedés azokra is hat, akik nem lehetnek képesek ilyen út bejárására. Ők azt az üzenetet „veszik”, hogy vesztesek: Így vesztes, aki fizikai munkát végez. Az, aki szakmunkásnak tanul, nem számíthat környezetének megbecsülésére. Mindezek alapján megérthető, -ha nincs is jól- hogy **a szülők/tanulók valójában nem szakmákat, munkaköröket választanak, hanem iskolákat, magát a továbbtanulást**. E megfogalmazás a köz értelmezés szerint azt is magába rejti, hogy homályos még az életpálya, – melyen bizonyosan dolgozni kell, de maga a továbbtanulás mindig táguló lehetőségeket jelent. (Ismeretek hiányában fel sem merül, hogy a valóságban a munkamegosztás struktúrája pont fordított: minél „feljebb” megyünk, annál kevesebbek számára nyújt lehetőséget a munkaerőpiacon).

E folyamatok láttán kimondhatjuk, hogy az oktatási rendszer egyrészt olyan továbbtanulókkal számolhat, akik ügyet sem vet(het)nek a munkaerőpiaci realitásokra, ha az iskolarendszer – időközben jelentősen megváltozott -követelményeinek képesek megfelelni, valamint olyanokra, akik már korábban képtelenek voltak a változások között pozitív utat találni.

Természetesen a valóság a fentieknél differenciáltabb, de meggyőződésünk, sőt statisztikai mérésekkel is alá tudjuk támasztani, hogy a lényegét, a meghatározó, tendenciákat ragadtuk meg.

#### IV.2.3. Az iskolák

A modell harmadik szereplője az iskola. Esetünkben a középiskolák, de szólni kell az általános iskolákról is.

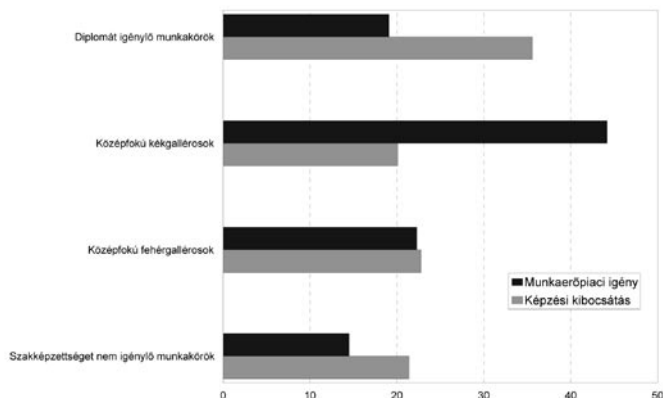
A városi vagy megyei fenntartású, de a térség központokban elhelyezkedő középiskolák alkalmazkodtak a változásokhoz. Nincs túl sok értelme felvetni azt a kérdést, hogy kényszerű vagy önkéntes alkalmazkodásról van-e szó. Az biztos, hogy az alkalmazkodás nem légüres térben ment végbe, hanem a kialakuló helyi demokrácia intézményes

folymatai között. **A középiskolák -szociológiai értelemben- a helyi társadalom szolgálatában állnak**, és azon keretek között működnek, amit a helyi képviselőtestületek kijelölnek számukra. Már az a körülmény is ennek megfelelően alakul(t), hogy mely iskolákat adták át a megyéknek illetve melyiket tartották meg. A helyi képviselőtestületekben általában jelentős szerepet töltenek be a pedagógusok, gyakran iskolák igazgatói közismertségük révén. A képviselőtestületek, a véleményformálásra képes városi felső és középrétegek érdekeit képviselik.

**A normatív finanszírozási rendszer** kijelöli a képviselőtestület mozgásterét, szabadságfokát. Az oktatási intézmények képviselőtestületben jelen lévő képviselői pedig egyrészt az intézmény fennmaradásához, növekedéséhez fűződő érdekeiket, másrészt a lakossági igényeket, a szülők/gyerekek- rendszerváltás következtében kialakult törekvéseit jelölik ki. Nem csoda, hogy azon társadalmi rétegek törekvéseit jeleníti meg legerősebben, amelyek nagyobb befolyással bírnak a helyi politikára.

A rendszerváltás utáni első években, de sok helyen ma is így van ez, **a vállalkozói szféra – az átalakulás miatt- nem volt képes sem megfogalmazni, sem megjeleníteni érdekeit, céljait**. A modellünk szerint foglalkoztatókból, tanulók/szülőkből és iskolákból (iskolafenntartókból) álló háromszereplős tér lényegében kétszereplőssé alakult. Az iskolák társadalmi hivatásukat azzal töltötték(töltik) be, hogy teret adnak a helyi társadalom tanulói törekvéseinek. A tér beszűkülése csak azokban a térségekben okoz növekvő, de még ma sem kritikus méretű konfliktust napjainkban, ahol időközben a vállalkozói szféra, vagy annak egy része jelentősen megerősödött. Ezt legerősebben a győri és legkevésbé a szécsényi térségben tapasztaltuk. A térségi gazdaság fejlettségének csökkenő szintjei (sorrendben győri-, kaposvári-, ceglédi-, hajdúböszörményi-, szécsényi) nagyjából megfeleltethetők a fent mondottaknak.

Országos, nemcsak a vizsgált térségekre jellemző, hogy a beszűkült térben, a szülői/ tanulói törekvéseknek helyet adó, a tovább-, illetve szakmatanulás lehetőségeit biztosító középszintű képzési struktúra elszakadt a munkaerőpiaci igényektől. A távolság igen jelentős.



17. ábra

A munkaerőpiaci igény és a képzési kibocsátás egybevetése egyes munkaköri csoportokban (%)

A tanulói igények és a középiskolák képzési struktúrájának egészét kell vizsgálnunk ahhoz, hogy megértsük a szakmunkás kibocsátás, ma már a térség gazdasági fejlettségével egyenes arányban növekvő hiányának okait.

A megváltozott környezeti feltételek mellett a középiskolás korú diákok 55-60 százaléka felsőfokú képzettség megszerzésére törekszik. Kétharmaduk, a teljes populáció közel 40 százaléka e törekvéshez a gimnáziumokat választja, – és túlnyomó többségük (75%) célját sikerrel beteljesíti. Akiknek nem sikerült, nagyobb részt újra és újra próbálkoznak a felnőttképzés keretében szerzik meg diplomáikat.

A szakközépiskolákat választók aránya szintén 40 százalék körül mozog. Azonban nagyjából fele részük szintén az egyetemi-főiskolai továbbtanulásra törekszik, igaz először csak harmadrészüket veszik fel, később még sikerrel próbálkoznak a felnőttképzés keretei között felsőfokú diplomához jutni. Mindennek eredményét láthatjuk a fent bemutatott diagrammon.

- A munkaerőpiaci igényeit közel kétszeresen meghaladó arányban keletkezik egy-egy (virtuális) korosztályban felsőfokú végzettségű szakember.
- A szakközépiskolák képzési kibocsátásának mértéke azáltal vált arányaiban közel megfelelővé, hogy a tanulók harmadrésze továbbtanult.
- E folyamatok negatív eredménye, hogy a szakmunkásképzésbe kevesen jelentkeznek, és még ennél is kevesebben szereznek szakmunkás oklevelet
- A lemorzsolódás eredményeként egy-egy korosztály több, mint 20%-a szakképzetlenül kerül ki, miközben a munkaerőpiac ennél jelentősen kevesebb képzetlen munkaerőre tart igényt.

**Minél fejlettebb egy térség, annál intenzívebben, és szemmel láthatóbban jelentkeznek a tanulók törekvései és a munkaerőpiaci igények közötti feszültség.** Ahol a térség foglalkoztató képessége gyengébb, ott is hasonlóak a tanulási törekvések, legfeljebb

nem olyan erősen jelentkezik a munkaerőpiac kékgalléros szakképzett munkások iránti igényeinek kielégíthetlensége, viszont a pályakezdő munkanélküliek aránya magasabb.

**A pályakezdő munkanélküliséggel kapcsolatban** fontos ismerni a társadalom viselkedését: minél kedvezőbb helyzetű egy társadalmi csoport, annál jobban képes leplezni gyermekének munkanélküliségét. Van pénze és így ideje is, hogy gyermekének munkakeresését megfinanszírozza, van képessége, hogy gyermekét újabb képzettségek megszerzésére ösztönözze, van kapcsolatrendszere ahhoz, hogy az átképzéshez állami támogatást is szerezzen. Ezért van az, hogy a hátrányosabb helyzetű csoportok gyermekei, – a szakiskolákból lemorzsolódottak többsége is közülük kerül ki, képzetlenül – a szakképzetlenek vannak többségben a regisztrált, tartós- pályakezdő munkanélküliek között.

A középiskolák, elsősorban a gimnáziumok és a szakközépiskolák „engednek” a szülői/tanulói törekvéseknek. A középiskolás korba lépő tanulók létszámának csökkenésével arányosan növelik erőfeszítéseiket a tanulók igényeinek kiszolgálására: új -vonzó- szakmák indításával.

**Elsődleges vonzerővel az érettségi bír** a tanulók/szüleik értékrendjében. Az érettségi megszerzésére irányuló törekvéseknek ma már a szakközépiskolák is helyet adnak. A szakközépiskola választása, biztonságos választás a tanulók részéről, hiszen itt megszerezhető a társadalmi megbecsültség alapjának vélt érettségi. Innen még van esély a továbbtanulásra, itt középszintű fehérgalléros szakemberré lehet válni, innen a termelőszolgáltató ipar szürkeköpenyes technikusi, minőségellenőri stb. posztokat is el lehet – legalább elvileg – érni, de végső soron kékgalléros szakmunkássá is lehet válni- egyes kiemelt tudást igénylő szakmákban.

Az elmúlt évtizedben az OKJ, a szakközépiskolai képzési kínálat csaknem tökéletesen alkalmazkodott ezekhez az elvárásokhoz. Világbanki segítséget is kapott ehhez. Az eredmény sokoldalú elemzést igényelne, amelyet itt most nagyon leegyszerűsítünk. Természetesen nemcsak a szülők, tanulók „kékgalléros- jövő kerülési” és feltörekvési szándékai, hanem a megváltozott gazdaság igényei is megjelentek benne. Ezeket az igényeket azonban csak részben helyesen, nem a 90-es évek közepi tényleges munkaerőpiaci igényekből vezették le, különösen nem a helyi munkaerőpiac igényeiből, -főként nem a mennyiségeket figyelembe véve- hanem inkább egy fejlettebb, nyugati gazdaság foglalkoztatási szerkezetéből. Ettől pedig még ma is távol vagyunk, sőt az sem biztos, hogy minden térségben, munkamegosztásában, foglalkoztatási szerkezetében azt a trendet követi.

A munkaerőpiac igényei és a képzési kibocsátás közötti szerkezeti eltérések nemcsak a munkaadók elégedetlenségében, a képzésből kikerülők elhelyezkedési nehézségeiben jelentkeznek konfliktusként, hanem a piaci szereplők gazdasági eredményességét

is csökkentik, a térség gazdasági eredményességét és foglalkoztató képességének növekedését is korlátozzák.

**A kékgalléros szakmák leértékelődésének** okairól már szóltunk. Ez az elsődleges oka annak, hogy a mai képzési struktúrában alacsony a termelő-szolgáltató szakmunkás képzési kibocsátás. Az okok között csak ez után következik az a fontos körülmény, hogy a szakképzés fizikai és szellemi-tartalmi értelemben is elveszítette kapcsolatát a munkaerőpiaccal, a foglalkoztatókkal. Sok elemzés foglalkozott ezzel, így csak utalunk arra, hogy a vállalati gyakorlati képző helyek – a munkaerő iránti tömeges igényekkel együtt megszűntek, a tartalmi elvárások megfogalmazása is elmaradt.

**A szakmunkásképzés – a csökkenő tanulói igények mellett is – természetszerűen „hospitálizálódott”,** az iskolai intézményi kultúrába való beépülése során. A fejlettebb térségekben, Győrben és Kaposváron csak most 10-14 év elteltével kezdenek megjelenni az új, csoportos képzést nyújtó vállalati gyakorlati képző helyek, s emellett néhány éve megfigyelhető folyamat – kormányzati ösztönző intézkedések is rendre irányulnak erre a vállalatok és a képző helyek közötti különböző tartalmú kapcsolatok kiszélesedése.

Általános, megítélésünk szerint a munkaerőpiacon lezajlott válságtól részben független folyamat a középiskolai – **szakiskolai képzés elméleti jellegének erősödése, s ezzel a „tanulási képességek” szerepének felerősödése, más tanulói képességek háttérbe szorulása.** A gyerekek-tanulók más értékes magukkal hozott tulajdonságainak „haszontalanná” válása az iskolában, -összekapcsolódva a munkaerőpiaci ismeretek és perspektívák elhomályosodásával- oda vezetett, hogy a tanulás terén már az általános iskolában is sikertelenséget mutató gyerekek a középiskolában („még a „csak” önmagán belül szelektáló, végső soron mindenkit befogadó szakmunkás képző iskolákban is) tovább frusztrálódnak, tanulási motivációjuk tovább csökken, sokan közülük lemorzsolódnak. (Tarthatatlan az a helyzet, hogy a lemorzsolódás mértékét, egyetlen statisztika sem tudja egzakt módon kimutatni.)

A kutatás körébe tartozó szakiskolák vezetőinek, gyakorlati tanárainak egybehangzó véleménye szerint **a tanulási nehézségekkel sújtott gyerekek mögött többnyire hátrányos helyzetű, nem ritkán szétzilált, alacsony tanulás-támogató és motiváló készséggel rendelkező családok állnak.** A 90-es évek során, olyan történelmi pillanatban történt az iskolakötelezettség kiterjesztése, a szakmunkásképzés 4 évesé tétele, a tulajdonképpen, szakképzés kitolása a 11-12.osztályokra, és ezzel együtt a szakképzés rendszerébe felemás módon beillesztett 9-10 osztályok programjának megalkotása, amikor a társadalomban -korábban nem látott polarizálódás ment végbe. A képzetlen családok, a gazdasági fejlődés területeitől távol eső régiók, kistérségek fizikai munkás gyerekei előtt magasabbra emelkedtek a korábban sem könnyen átugorható gátak.

Miközben a középiskolák, a kiterjesztett iskolakötelezettség a munkanélküliség korai megjelenését is hivatottak voltak kitolni, éppen ez idő alatt váltak képtelenebbé

az iskolák, elsősorban a szakképző iskolák a tanulók benntartására. Ugyanis a fenti programmal – a szakiskolai képzés terén- nem járt együtt a romló családi háttérrel is súlyosbított tanulói adottságokhoz való alkalmazkodás.

A felkeresett iskolák vezetői egybehangzóan állítják, hogy a tanulási nehézségekkel küzdő gyerekek motivációjának növelése, frusztrációjának csökkentése elemi feltétele a sikeres fejlesztésnek. Ehhez a tanulók korábban nem kellőképpen értékelt manuális kreativitására kellene építeni. Ennek különböző gyakorlatias formáit kellene alkalmazni, olyanokat, amelyek a munkában megjelenített szakértelem kifejtésére, – és ezzel együtt újfajta, de még mindig iskolai, sikerélmény létrehozására, a tanulásban szerzett frusztráció feloldására alkalmasak.

***Kutatásunk ezen szakaszában olyan ellentmondásokra bukkantunk, amelyek feloldása túlmutat az iskolai intézmény kompetenciáján.*** Az iskolák csak várják a megoldást, annak ellenére, hogy maguk is frusztráltak: sokszor, sok helyen mondták már el, de választ nem kaptak.

Mindemellett tapasztaltunk pozitív fejleményeket is az üzemi- szolgáltatóipari kékgalléros szakmákra való jelentkezések terén. úgy tűnik, a győri térségben a dinamikus gazdasági-foglalkoztatási fejlődés, a szolgáltatóipari tevékenységek iránti növekvő igények, (ezen belül is a szakmák műszaki tartalmának modernizációja), valamint az üzemi körülmények javulása, a multinacionális vállalatok magasabb szintű foglalkoztatási kultúrája révén elkezdődött az üzemi-szolgáltatóipari kékgalléros szakmák presztízsének felértékelődése.

Ezzel párhuzamosan kiszélesedett és gazdagodott a vállalatok és a képző intézmények közötti kapcsolat, amely a munkaerőpiaci igényekhez való alkalmazkodás legfontosabb csatornája.

Minél inkább távolodunk a dinamikusan fejlődő győri térségtől, annál kevésbé tapasztalható ilyen pozitív változás.

#### **IV.3.A munkaerőpiaci szereplők és a szakképző intézmények közötti kapcsolat**

A szakiskoláknak és szakközépiskoláknak ma még nincsenek kapaszkodóik a munkaerőpiaci igények szakma struktúrájának és a kapcsolódó mennyiségeknek a kiszámításához. Ehhez – munkánk lezárásakor becslési eljárásokon alapuló számításokat, és a jövőben – meghatározott feltételek mellett használható módszereket fogunk kézbe adni.

De sietünk kijelenteni, hogy a mennyiségi igények vizsgálatát nem az iskolák, sokkal inkább az iskolafenntartók feladatának tekintjük. A kereslet-kínálat mennyiségi összhangjának közelítése, ennek megalapozása azért az iskolafenntartók feladata, mert egyrészt

azon a szinten van a városi /megyei /térégi kibocsátási szerkezet alakításához szükséges kompetencia, másrészt -kiváltképpen a városok- érdekeltek abban, hogy a városi-térégi vállalkozások gazdasági fejlődésének ne legyenek humán erőforrás korlátai.

***E korlátok lebontásához azonban nem lesz elegendő a szakképzés szerkezetének alakítása: szükség lesz a közvélemény alakítására is. Valós munkaerőpiaci információk nyújtásával és más komplex eszközök használatával.***

Az iskolák munkaerőpiaci kapcsolata nem önmagáért való. Mindenek előtt azt a célt szolgálja, hogy a szakképző intézményekből kikerült fiatal szakemberek, kék- és fehérgallérosok, fehérköpenyesek és szürkegallérosok alkalmasak legyenek a munkavégzésre. Munkaerőpiaci kutatásaink azt mutatják, hogy az alkalmasság a következő elemekből áll. A fiatal szakembernek

- Munkavégzési képességekkel,
  - szaktudással, iskolai nyelven szólva elméleti felkészültséggel,
  - az alkalmazandó szakmai megoldások, a szükséges manuális eljárások gyakorlati alkalmazásának képességével, készségeivel
- kell rendelkeznie.

#### **IV.4. A munkavégzési képességek**

Az elvárt munkavégzési képesség igen összetett, sokelemű dolog. A vállalkozók, főként a mikro és kisvállalkozók sajnos inkább csak negatív formában tudják megfogalmazni annak tartalmát. Azt mondják nem jó a „hozzáállás”, „nem-akarásnak nyögés a vége” -mondják: Ennél szakszerűbben ez utóbbit motivátlanságnak nevezhetjük. Az előbbi összetettebb: a fizikai és az emberi – mikro társadalmi környezetbe való beilleszkedést jelenti. A termelés-szolgáltatás fizikai környezete egyrészt a térből, a nagy és kis(kézi) gépekből, a berendezésből, az eszközökből, anyagokból stb. áll. A „jó hozzáállást” ennek a környezetnek az ismerete, illetve gyors megismerési képessége jelenti. Elvárják, hogy otthonosan mozogjon benne a munkavállaló. Az emberi oldal ennél is bonyolultabb, hiszen viselkedésről van szó. A mikro- és kis vállalkozók azt várják el, hogy fegyelmezett legyen a belépő, kérdezzen, ha nem tud valamit, -akár kérjen engedélyt, figyelje, hogy mások hogy csinálják, és ezt „kopírozza, nyitott füllel hallgassa, amit mondanak neki, arról hogy mit, hogyan kell csinálni, és ezeket fegyelmezetten betartsa. Mindennek nem könnyű megfelelni, mert ugyanakkor azt is elvárják, hogy „találja föl magát” – ez is a jó hozzáállás alkotó eleme.

Előzetes felkészültség, figyelem, fegyelem, gyorsaság, találékonyság, otthonos mozgás, kitartás, teljesítmény készség- mindez hozzá tartozik a jó hozzáálláshoz.

Mivel a pályakezdő az iskolából jön, az iskolát kezdik szapulni, ha elégedetlenek. Pedig az iskola csak részben felelős: a munkához való viszony kultúrájáról van itt szó, amely mélyebben gyökeredzik.



A közép és nagyvállalatoknál is elvárják mindezt, a jó hozzáállást – a különbség azonban nem lényegtelen. Az új munkavállaló felvétele és beavatása személytelenebb, tárgyiasabb, s mint korábban említettük, a technológia – az eljárások is kidolgozottabbak, a munkakörök-munkamegosztás letisztultabb, sőt vannak betanító adaptációs eljárások.

Számos „technológia” munkavégzők közötti együttműködésből áll. A különféle lakossági javító szerelő szakmákat párban gyakorolják: egy idősebb tapasztaltabb és egy fiatalabb, alkalmasint kezdő dolgozó végzi. Az építőipari szakmákat – hagyományosan csoportban végzik. Mindkét esetben az együttműködésről, a fiatalabb esetében az idősebb kiszolgálásából, utasításainak betartásából áll. Becslésünk szerint a szakmák harmadát ilyen viszonyrendszerben gyakorolják.

Most tehát az a kérdés, hogy miként készít fel erre az iskola? Illetve az iskola által nyújtott gyakorlati képzés? Vagy a gyakorlóhely?

Az iskolai tanműhelyben végzett szimulált gyakorlatok, a jó hozzáállás sem a fizikai, sem az emberi oldalára nem készít fel. A valódi kihelyezett gyakorlatok alkalmasak lehetnek erre, de kérdéses, hogy a kisüzem, mint társadalmi környezet jól végzi-e nevelő munkáját?

Kutatásunk során a legjobb példát ebből a szempontból Kaposváron láttuk, de több helyen hallottunk is róla, ahol valódi munkafeladaton dolgoztak a tanulók, és az oktató helyezkedett a mester, az előmunkás, az idősebb munkás, a csoportvezető pozíciójába. A szimulált munkafeladat, -lehet szakmai tartalmában igen gazdag, de mégsem elégséges, ha a viselkedési követelményeket nem tartalmaz. A munka a gyerekek játéka marad: nem készíti fel őket sem a munkavégzés menetének, sem magatartásbeli emberi követelményeinek teljesítésére. Látni kell azonban, hogy nem mindent megoldó gyógyír a kihelyezett gyakorlat.

Egyébként bizonyos mértékig civilizációs problémával állunk szemben: a családi élet során nem alakulnak ki a fenti követelményekkel való szembesülés, és megfelelés gyakorlata. Az általános iskola a tanulási képességet követeli, a család legjobb esetben a tanuláshoz való pozitív viszony kialakulását segíti. Az általános iskola elhanyagolja a „technika” oktatását, alig ad készségek kifejlesztésén alapuló munkafeladatot. A gyerekek elé állított követelmények nélkülözik az ügyesség, a feladatmegoldás, a munkavégzés fegyelme – életkori sajátosságoknak megfelelő formában megfogalmazott követelményeit.

A munkavégzési képességek fejlesztése terén a szakképző intézmény és a vállalkozók között nincs érdemleges együttműködés. Pedig szükség lenne rá. A szakképző intézmények gyakorlatilag nem képesek a kihelyezett tanulók fejlődésének figyelemmel kísérésére, a vállalkozókkal való kapcsolattartásra, pedagógiai módszereik alakítására, stb. Az új rendszertől, amikor a kamara „ellenőrzi” a tanulószerveződés keretei között



gyakorló tanulókat, szintén nem várható e területen fejlődés mindaddig, ameddig ennek módszerei nem jönnek létre.

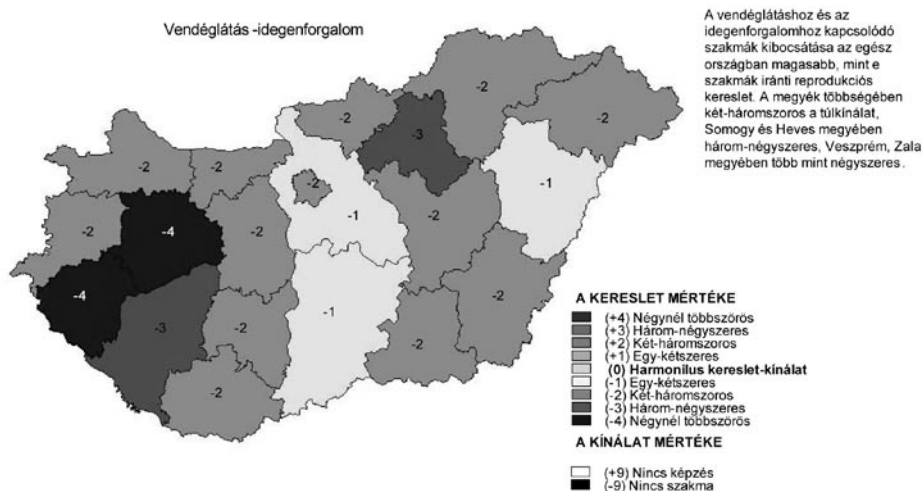
#### **IV.5. Az elméleti, szakmai felkészültség**

Kutatásunknak nem volt feladata a szakképzés szakmai tartalmának vizsgálata. Ezzel szemben vizsgáltuk a foglalkoztatók elégedettségét és figyelmet fordítottunk a munkaadók és a szakiskolák közötti kapcsolatokra. Vajon e kapcsolatok egyúttal olyan kétirányú csatornákat is jelentenek, amelyeken a szakiskolák információhoz jutnak a foglalkoztatók szakmai elvárásairól, és információt kapnak a tanulóktól elvárható szak-tudással kapcsolatban.

- Vannak-e, olyan csatornák, amelyeken a munkaadók üzeneteket küldenek a szakmai felkészültség elvárt elemeiről?
- Törekcszenek-e az intézmények információt gyűjteni a munkaadóktól a szakmai felkészítés megfelelőségéről? A szükséges változtatások megállapítása érdekében?
- Vannak-e olyan csatornák, amelyeken a gyakorlatban megjelenő új anyagok, technológiák, gépek, módszerek a szakiskolák tudomására jutnak?
- Vannak-e az iskolának olyan akciói amelyek során értékeli a beérkezett szakmai információkat, és dönt ezek beépítéséről a tananyagba?
- Vannak-e olyan esetek, amikor a munkadó(k) lépéseket tesznek, segítséget nyújtanak
  - Egy-egy új tananyag (részlet) kidolgozásához
  - gépeket, eszközöket adnak a képzés -készségek fejlesztésének elősegítéséhez
  - szakmai, oktatói segítséget nyújtanak az új képzés megvalósításához?
  - Szakmai, oktatói segítséget nyújtanak a szakoktatók továbbképzéséhez
- Vannak-e olyan esetek, amikor a foglalkoztató(k) saját gyakorlati műhelyben és saját munkafolyamataikban átvállalják a gyakorlati képzést- a szükséges képzői tudatosság alkalmazásával.

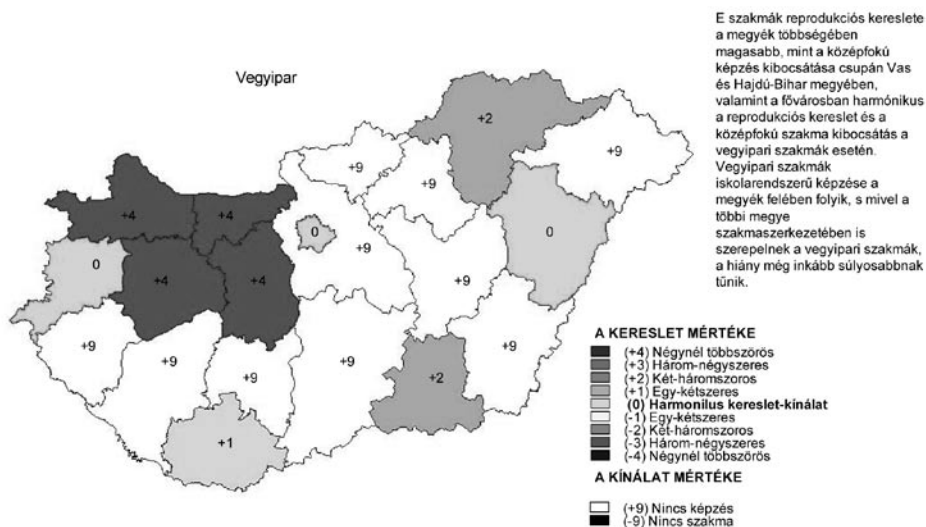
Szinte minden esettel találkoztunk, de összességében az állapítható meg, hogy e kapcsolatok, csatornák esetlegesek, és az is inkább csak ötletszerű, hogy mit valósítanak meg a képzés keretében mindebből.

## IV.6. A munkaerőpiaci kereslet és a képzési kibocsátás hiánymutatói 2002 évben



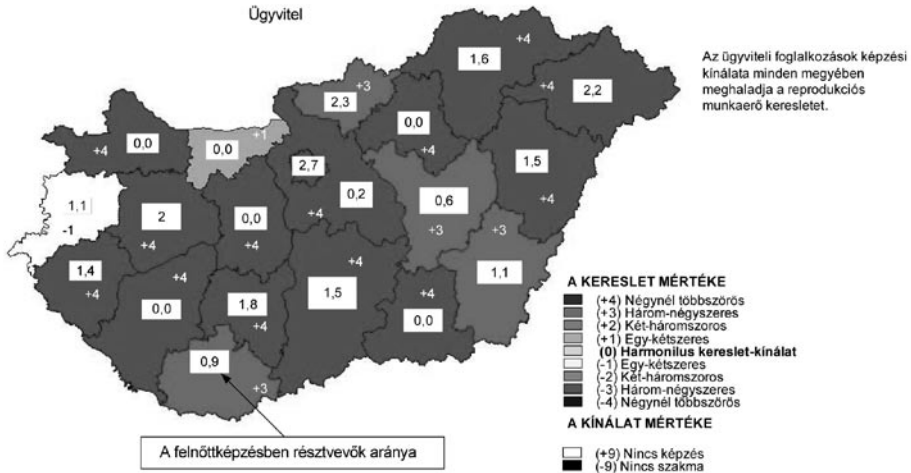
18. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



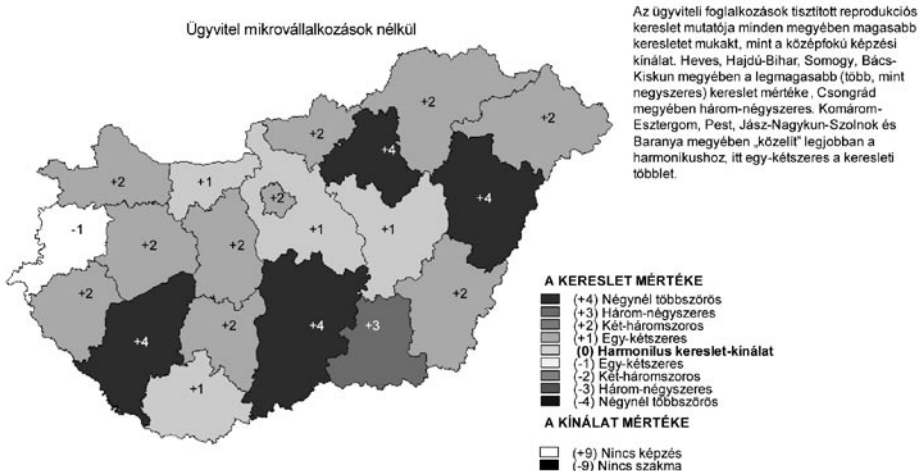
19. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



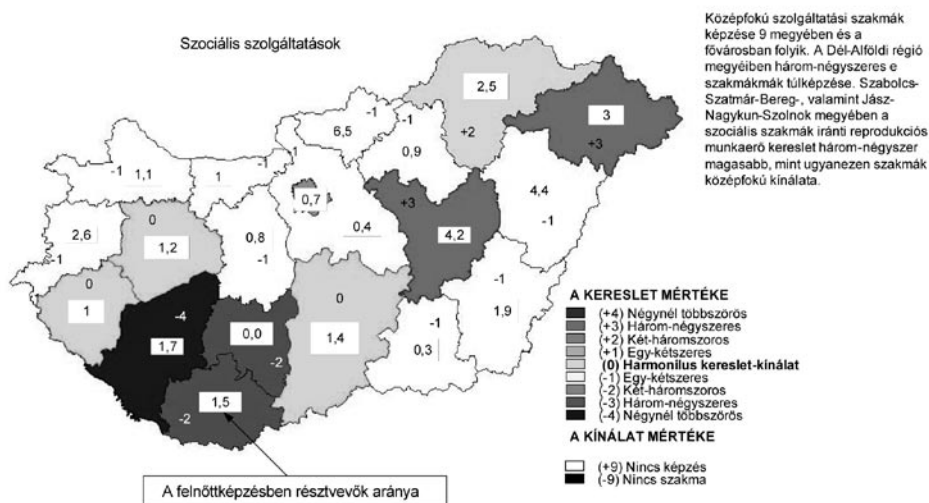
20. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>7</sup>



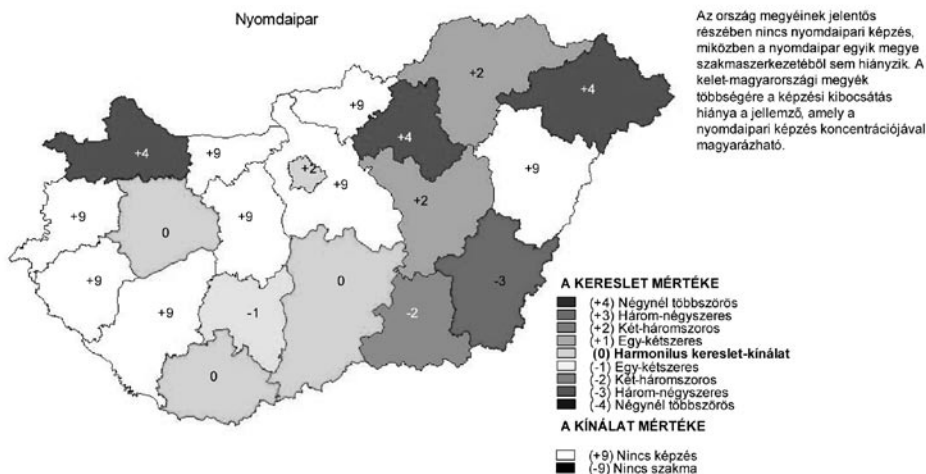
21. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>8</sup>



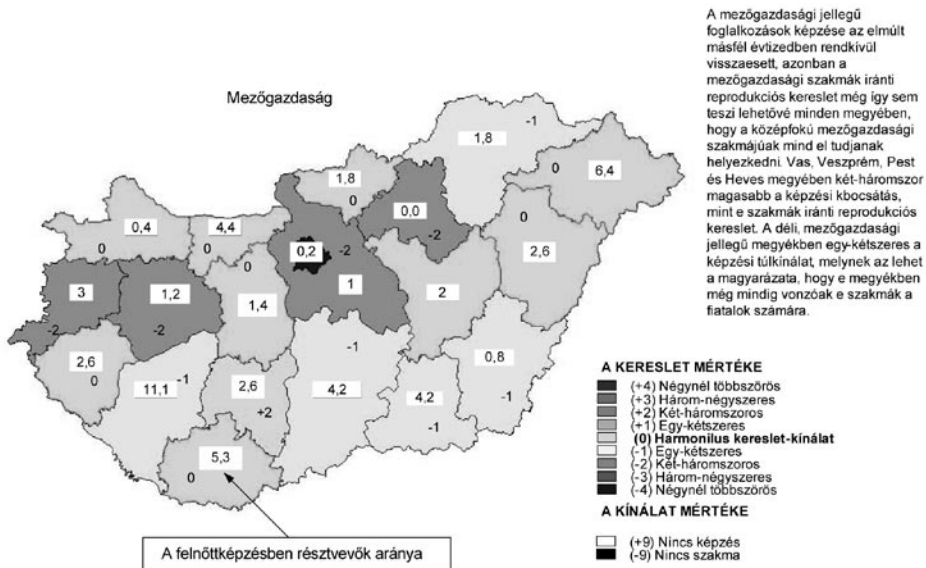
22. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



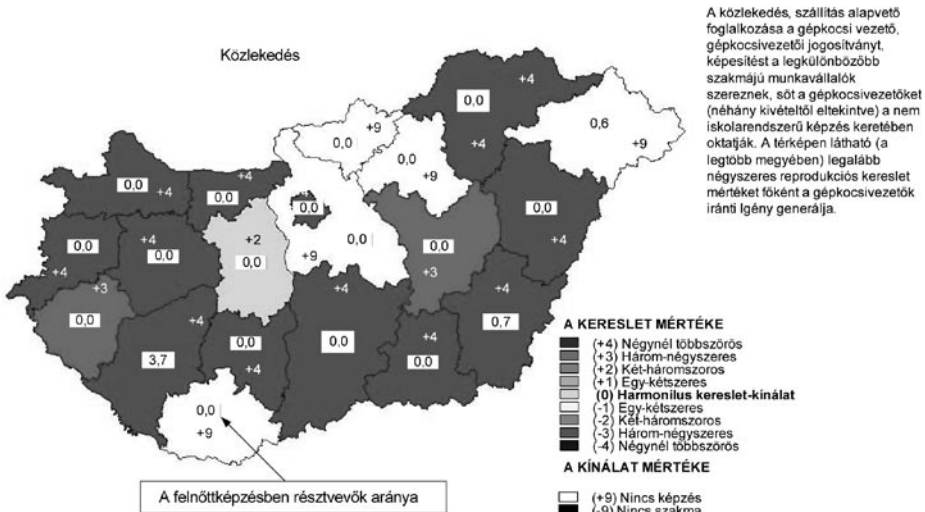
23. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



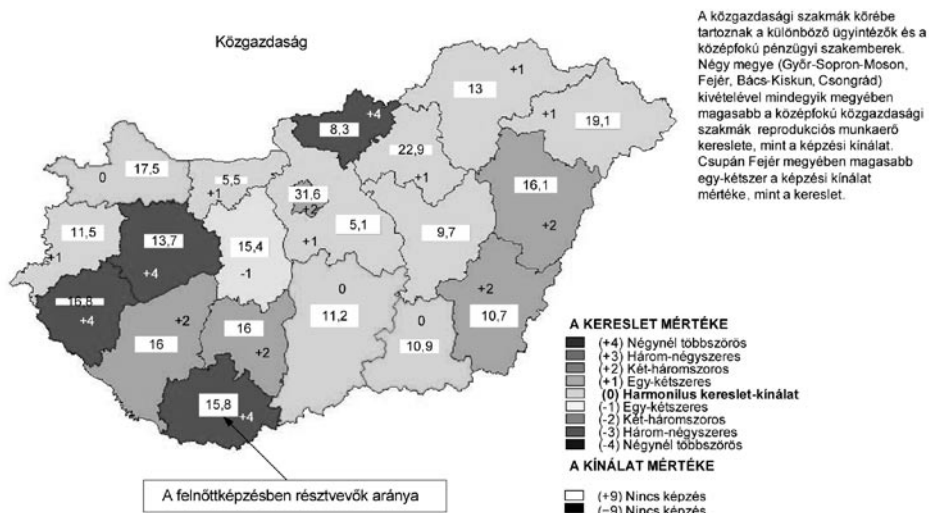
24. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>11</sup>



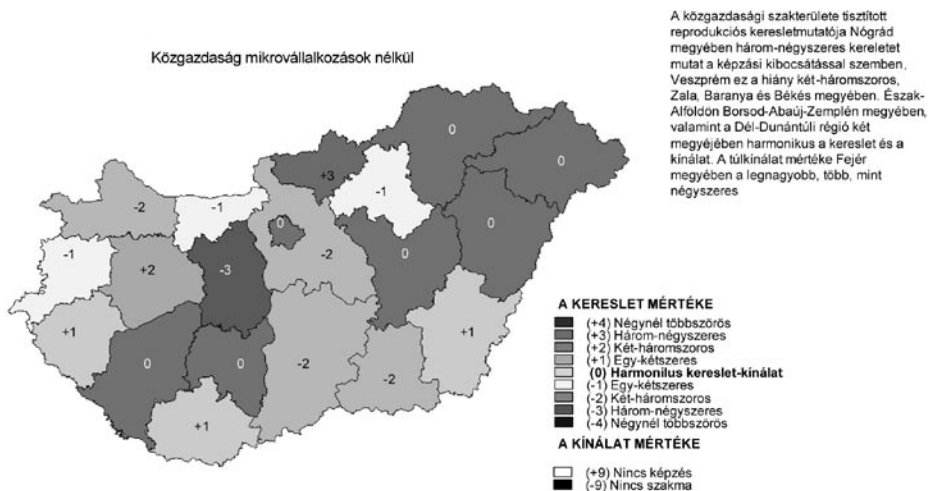
25. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>12</sup>



26. ábra

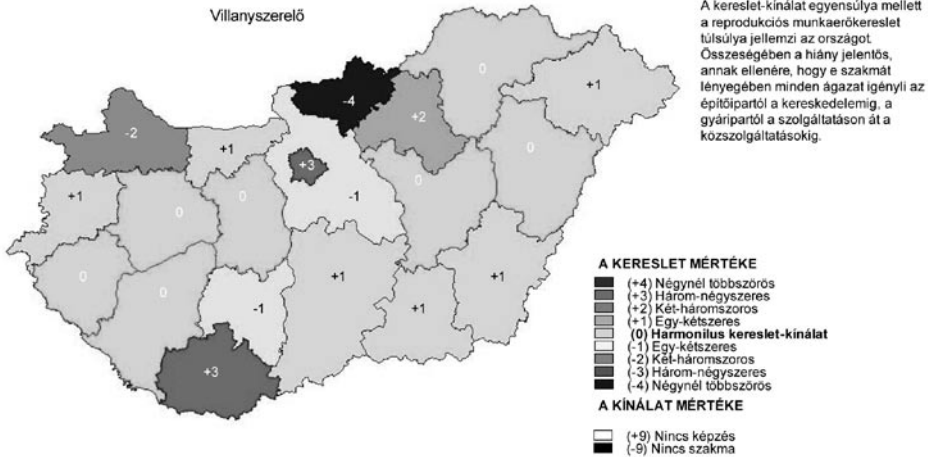
A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



27. ábra

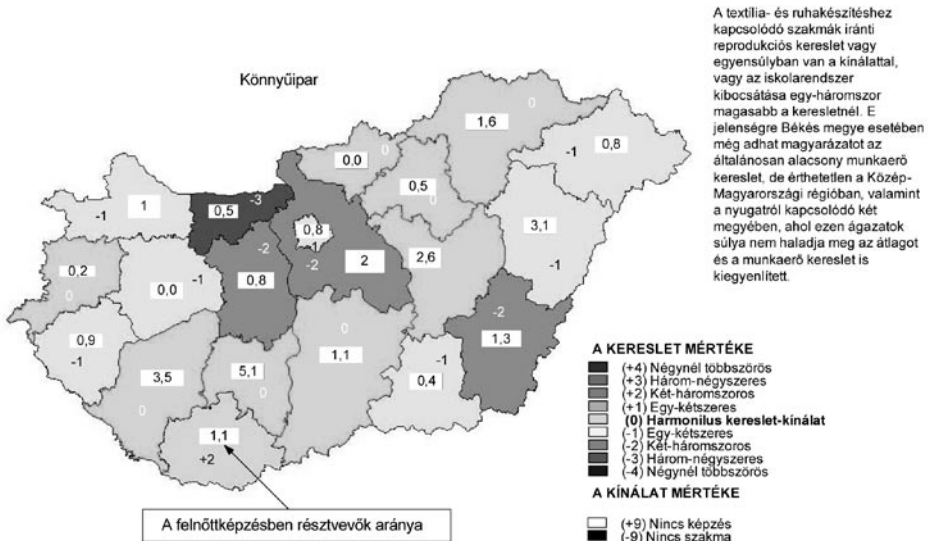
A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján





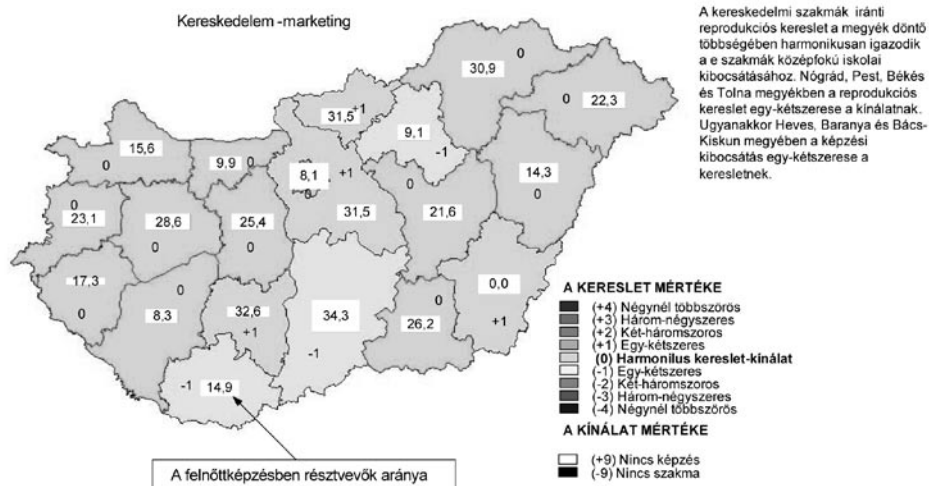
28. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



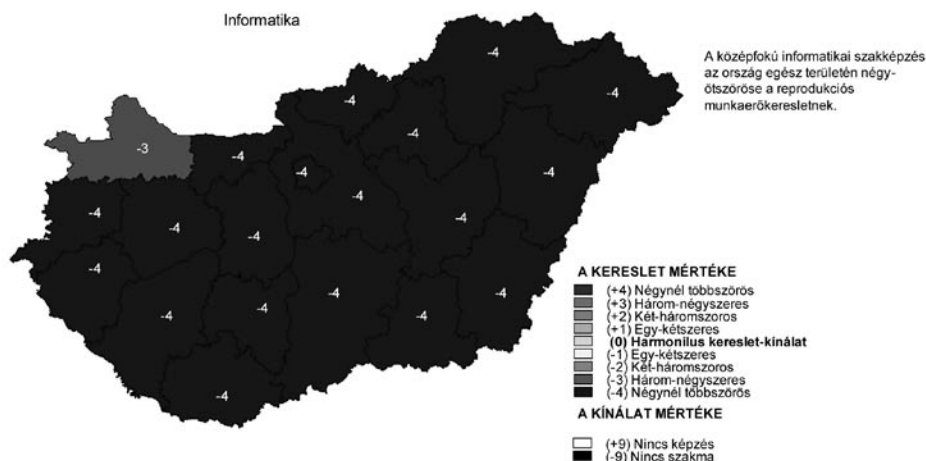
29. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



30. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>17</sup>

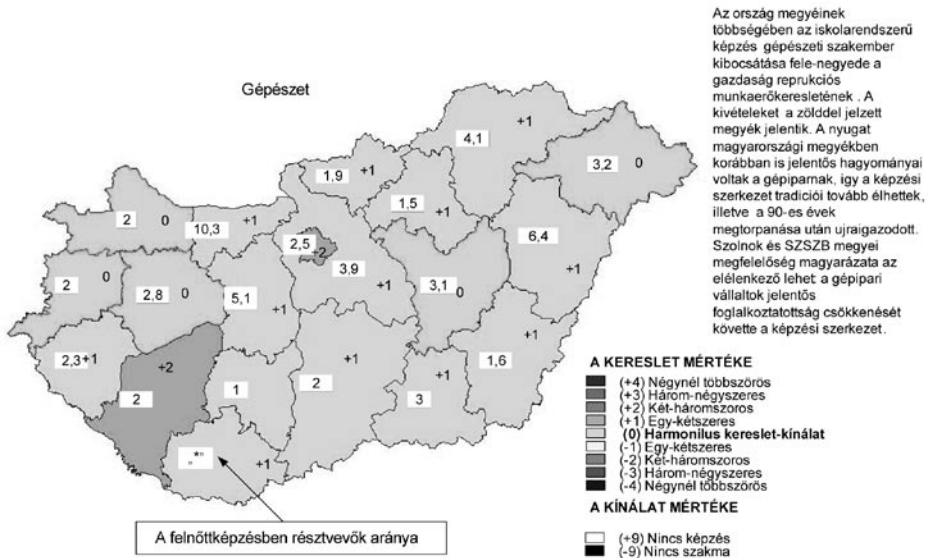


31. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>18</sup>

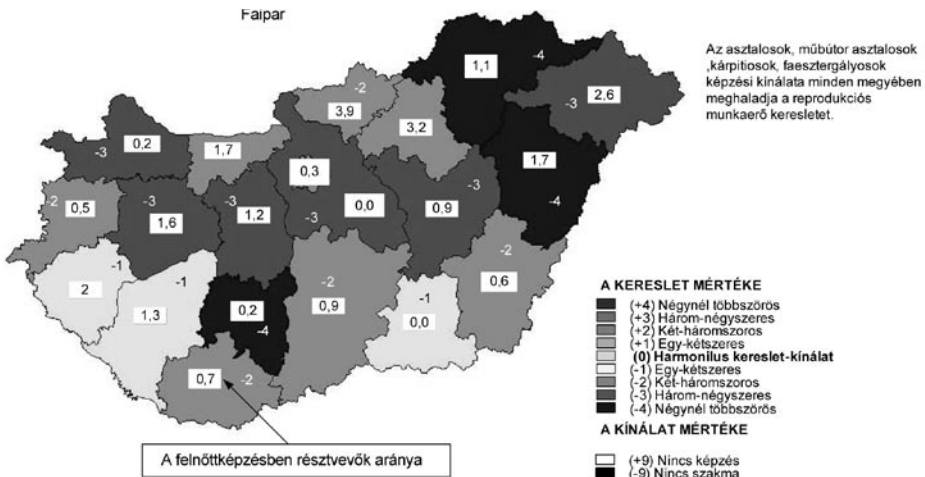
<sup>17,18</sup> 3K Consens Iroda (2003)





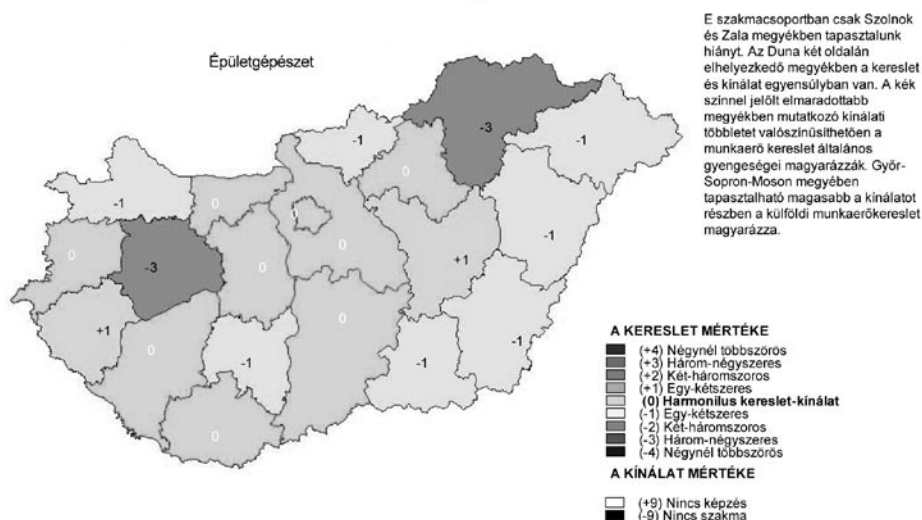
32. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



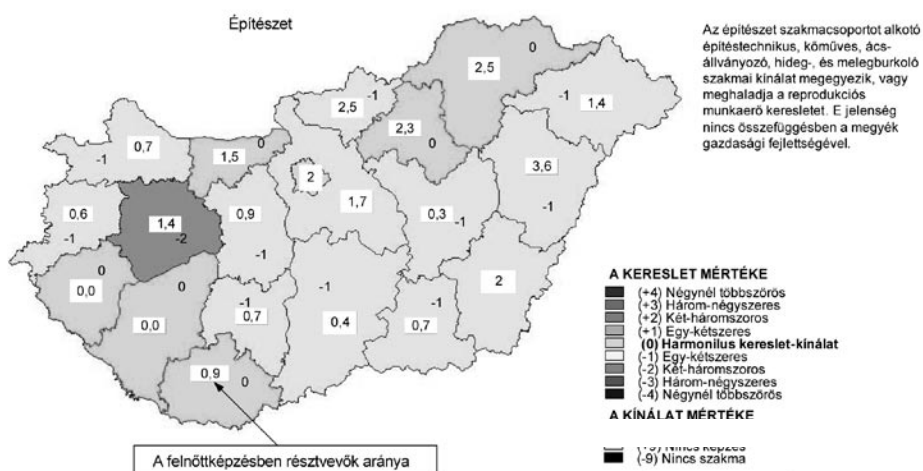
33. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



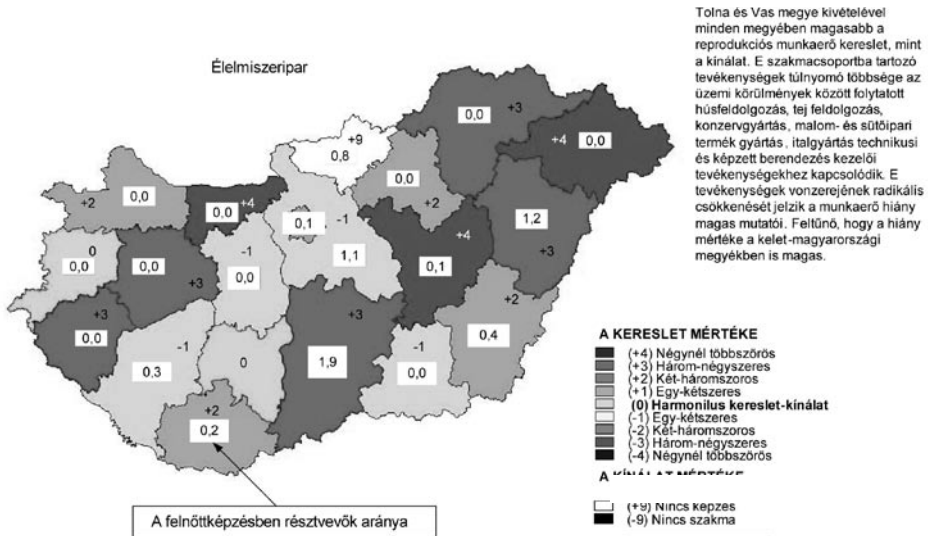
34. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



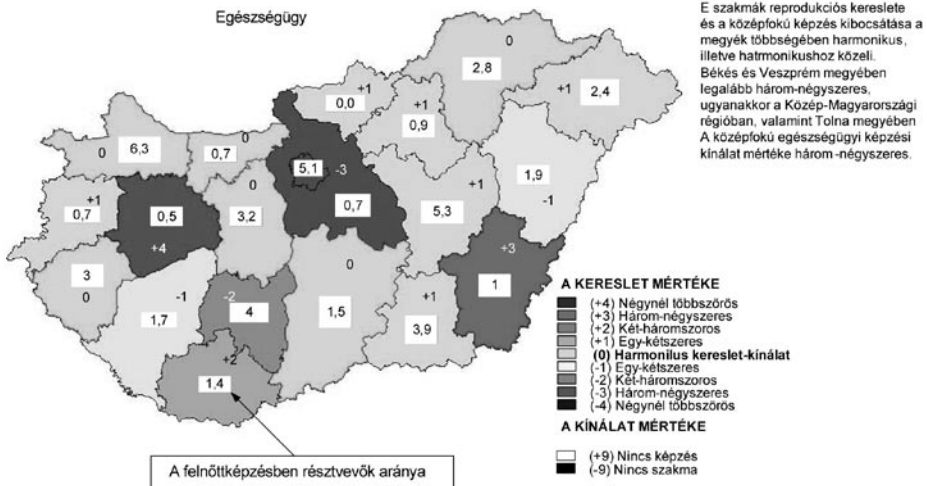
35. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



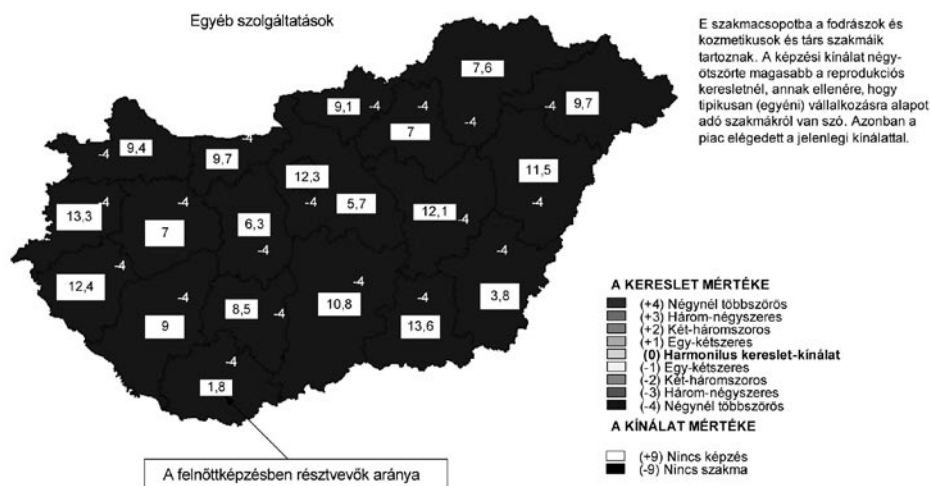
36. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>21</sup>



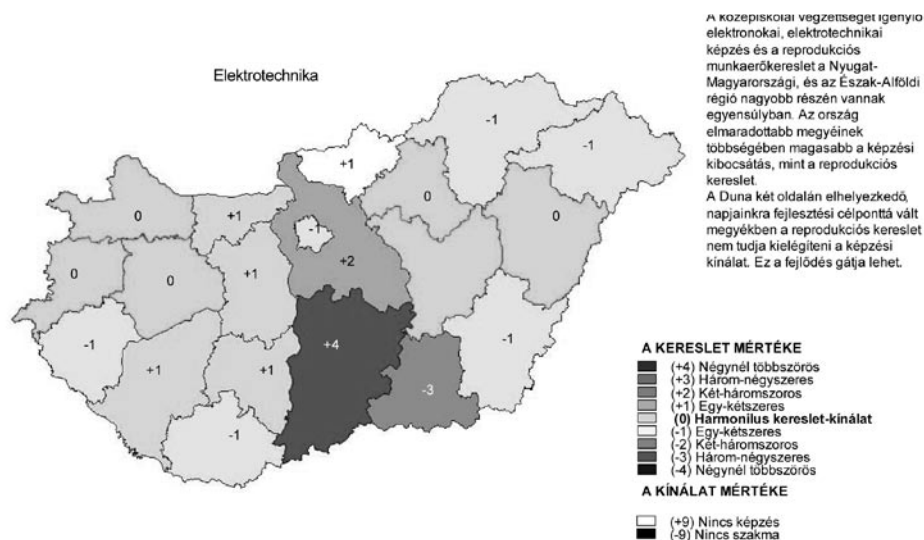
37. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján<sup>21</sup>



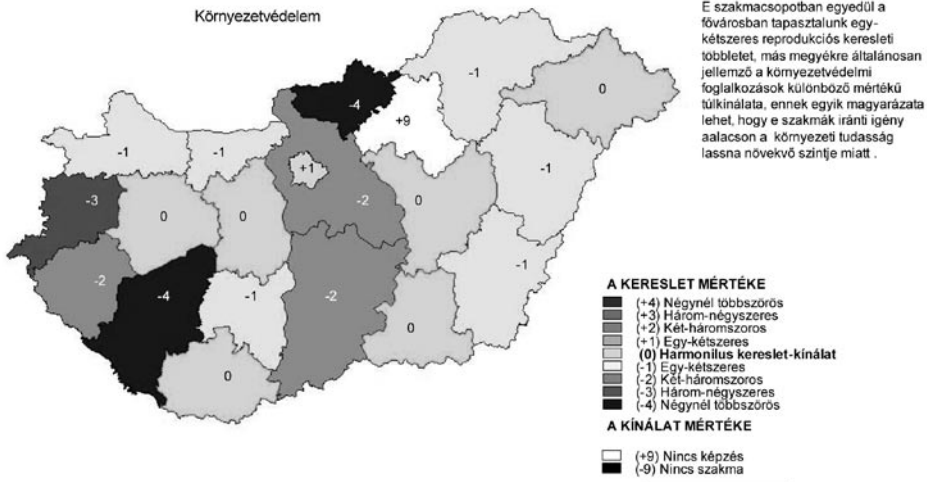
38. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



39. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



40. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkozási szerkezet alapján



## V.

# A foglalkoztatás jellemzői, meghatározó tényezők

## V.1. A régiók ágazati jellemzői a foglalkoztatás tükrében

Az ágazati modellek alapján végrehajtott foglalkoztatási szakmaszerkezet számítások lehetővé teszik, hogy foglalkoztatási szempontból értékeljük az egyes területi egységek ágazati szerkezetének azonosságait, különbözőségeit s következtetéseket vonjunk le a foglalkoztatásra vonatkozóan.

Elemzésünket a legátfogóbb megállapítással kezdjük: Három ágazat foglalkoztatja a foglalkoztatottak 55%-át, vagyis e három ágazat alakítja a foglalkoztatási szakmaszerkezetet a legerősebben. Ezek az ágazatok a következők: Kereskedelem vendéglátás a foglalkoztatottak 27,5 százalékával, ingatlan és gazdasági szolgáltatások 17,9 százalékkal, valamint az építőipar a foglalkoztatottak 9,4 százalékával.

E három ágazat, foglalkoztatásban betöltött jelenlegi és jövőbeli szerepének értelmezése, megközelítésünk szerint a következő: A kereskedelem, vendéglátás elsődleges „feladata” – most tekintünk el az idegenforgalom párhuzamos kiszolgálásától- a helyi lakosság igényeinek kielégítése, vagyis a helyi lakossági piacra építi tevékenységét. Az ingatlan és gazdasági szolgáltatások feladata – folytatva az előbbi gondolatmenetet – nagyobbrészt a helyi vállalkozások kisebb részt (ingatlan) a helyi lakosság piacára épül. Az építőipar – elsődlegesen – a helyi lakossági és vállalkozói igényeket elégíti ki.

Számításaink azt mutatják, hogy e három ágazat foglalkoztatásban betöltött szerepe, állandó. Pontosabban foglalkoztatási szerepük, a sok szempontból speciális Közép-Magyarországi régiótól eltekintve, minden régióban közel azonos. A régiók közötti eltérés elhanyagolható. A kereskedelem ágazati-foglalkoztatási szerkezeten belüli aránya, az átlagot „1”-nek tekintve régiónként 0,9-1,0 között mozog. Az építőipar 0,9-es 1,1 között, s az ingatlan és gazdasági szolgáltatás, ha eltekintünk attól, hogy Közép-Magyarországon, elsődlegesen Budapesten ez az ágazat jelentős koncentrációt mutat, lényegében „1”.

Megítélésünk szerint, a fentiek azt mutatják, hogy ezen ágazatok foglalkoztató képességét elsősorban a lakosság és a vállalkozások szolgáltatások iránti kereslete határozza meg. A foglalkoztató képesség növelése- nem beszélve a fekete és szürke foglalkoztatás kifehérítéséből származó „növekménnyről” mesterséges beavatkozásokkal lényegében nem lehetséges. Növekedése a lakosság és a vállalkozások fizetőképességétől és szolgáltatások iránti keresletétől függ.

Fontos kiemelni, hogy e tekintetben nincsenek regionális különbségek, azaz arányuk, mértékük nem függ a régió elérhetőségétől. Igaz lehet ugyanakkor, hogy ezen igényeket eltérő méretű és eltérő technológiát alkalmazó vállalkozások elégítik ki.

	Közép-	Közép-	Nyugat-	Dél-	Észak-	Észak- alföld	Dél- alföld	Összes	Ágazatok országos arányai
<b>élelmiszer, ital, dohány</b>	0,6	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	1,6	1,0	2,7
<b>ruházat, bőráru</b>	0,5	0,7	1,4	1,0	1,1	1,7	1,2	1,0	2,0
<b>textilipar</b>	0,8	0,4	2,2	1,0	0,8	1,0	1,3	1,0	1,0
<b>faiipar</b>	0,7	1,1	1,7	1,2	0,9	1,1	1,3	1,0	2,6
<b>nyomda, könyv, lapkiadó</b>	1,5	0,8	0,5	0,4	0,6	0,8	0,7	1,0	1,8
<b>kohászat, fémfeldolgozás</b>	0,8	1,5	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	1,0	3,4
<b>iroda, számítógép, műszergyártás</b>	1,1	1,6	1,0	0,9	1,0	0,6	0,7	1,0	2,7
<b>gép, járműgyártás</b>	0,8	1,4	1,3	0,7	1,1	1,1	1,1	1,0	3,1
<b>épitőipar</b>	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	0,9	1,0	9,4
<b>épitőanyag, cserep, gumi, vegyipar</b>	0,8	1,6	1,2	0,8	1,3	0,8	1,0	1,0	2,8
<b>mezőgazdaság</b>	0,3	1,2	1,3	1,0	1,1	1,6	1,7	1,0	5,7
<b>Kereskedelem vendéglátás</b>	1,0	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	27,8
<b>Szállítás, raktározás, közlekedés</b>	1,0	1,1	1,0	0,9	1,0	0,9	1,0	1,0	4,0
<b>világosenergia, szennyvíz, hulladék</b>	0,5	1,4	1,3	1,4	1,7	1,4	0,9	1,0	1,7
<b>pénzügy, biztosítás</b>	1,2	0,8	0,8	0,9	1,0	0,8	0,9	1,0	1,9
<b>ingatlan, gazdasági szolgáltatás</b>	1,4	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	1,0	17,9
<b>oktatás</b>	1,1	0,9	0,8	1,0	1,0	1,0	0,9	1,0	1,2
<b>egészségügy, szociális ellátás</b>	0,9	0,9	1,1	1,1	1,3	1,1	1,1	1,0	2,2
<b>kultúra, egyéb szolgáltatás</b>	1,3	0,7	1,0	0,9	0,7	0,7	0,8	1,0	3,4
<b>közigazgatás, érdekvédelem</b>	1,0	0,5	0,9	0,8	0,8	0,5	0,4	1,0	0,0
	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100,0

69. táblázat

Az egyes ágazatokban foglalkoztatottak aránya és az országos átlagtól való eltérései az egyes régiókban<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Forrás: KSH Gazdálkodó szervezetek adatai 2002

Az oktatás egészségügy, kultúra, közigazgatás ágazatok csak a piaci szereplőket tartalmazzák



A régiók közötti ágazati, és ebből következően foglalkoztatási-szakmaszerkezeti eltéréseket az ágazatok eltérő arányai mutatják. Táblázatunkból ezek leolvashatók.

Az élelmiszer-, a ruházati ipar valamint a mezőgazdaság a Kelet Magyarországi és a Dél-Dunántúli régiókban az átlagot jelentősen meghaladó mértékben tölti be foglalkoztatási szerepét. Az alföldi régiókban és a Dél-Dunántúlon ezen iparágak foglalkoztató ereje 15-20 százalék körül mozog. Észak Magyarországon nem a mezőgazdasági tevékenységekkel, hanem a kohászat jelenlétével érik el az említett szintet. Mindhárom iparág válság-ágazatnak mondható. Lényeges különbség az, hogy amíg az élelmiszer és a ruházati ipar tipikusan női szakmákra -, munkakörökre épülnek, addig a kohászat a férfiakéra.

Ezzel szemben a Közép- és Nyugat-Dunántúlon a kohászat (alumínium) és fémfeldolgozás, a műszergyártás valamint a gépgyártás tölt be megközelítően azonos (15%-os) foglalkoztatási szerepet. Érdekes, hogy a Nyugat-Dunántúl ágazati-foglalkoztatási szerkezete kisebb eltéréseket mutat az átlagostól. Itt a gépgyártás mellett a textiliparnak és a faiparnak van együttvéve 10 százalékos foglalkoztatási ereje.

Érdemes figyelmet fordítani az átlagtól való negatív eltérésre is. Az alföldi régiókban a műszeripar, a Dél-Dunántúlon a gépgyártás foglalkoztat az átlagnál lényegesen kevesebb munkaerőt.

E vizsgálat során meglepetés természetesen nem ért bennünket. A konzekvenciák levonása mégsem kerülhető meg. A keleti-, Dél-Dunántúli és a nyugati régiók között nemcsak az általános gazdasági színvonal és az ezzel szorosan összefüggő foglalkoztatási szint vonatkozásában tapasztalhatók különbségek. A munkaerő ágazati-szakmasztruktúrája is lényegesen eltér egymástól. Amíg a nyugati régiókban már jelen vannak azok az ágazatok, amelyek szakmasztruktúrája megfelel az előttünk álló évtized, Magyarország számára reális, előremutató iparszerkezetének, addig a keleti régiókban a leszállóágban lévő ágazatok 15-20 százalékos aránnyal jelentenek veszélyt és vetik fel a szakmaszerkezet tudatos megváltoztatásának szükségességét.

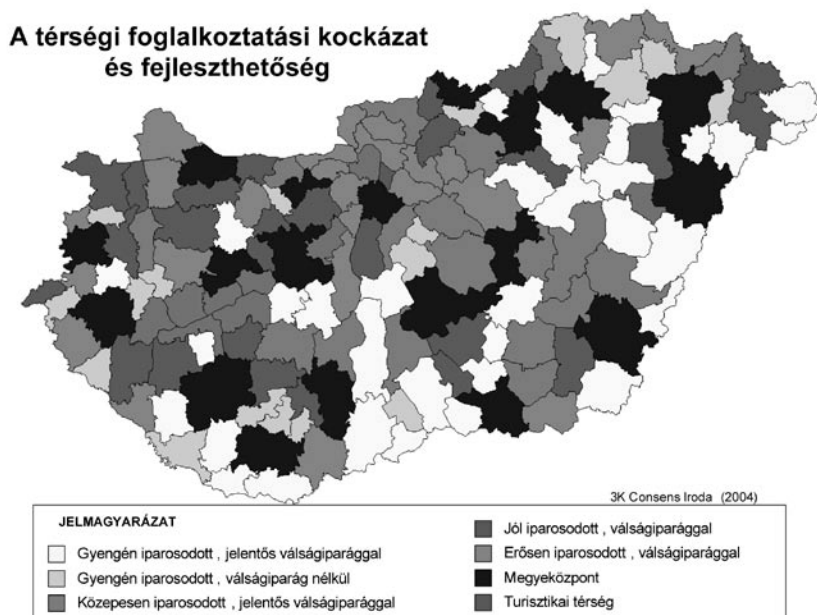
Az a jellegzetesség, hogy a foglalkoztatás alapszerkezetét meghatározó, (kereskedelem, gazdasági szolgáltatások, építőipar) 55%-át kitevő ágazatok mellett olyan iparágak dominálnak-e, amelyek „felszálló” (faipar, nyomdaipar, fémfeldolgozás, műszeripar, gépgyártás, építőanyag ipar) avagy „leszálló” (élelmiszeripar, ruházati, bőripar, textilipar, mezőgazdaság) ágban vannak éppen az alapszerkezeti foglalkoztatottság kiegyenlítetttsége miatt a vizsgált térség alap meghatározottságává válik. Ha egy térségben a leszállóágban lévő iparágak vannak túlsúlyban, akkor ott szerkezeti, és ebből következően foglalkoztatási válságról, vagy annak veszélyéről beszélhetünk, ha a felszállóágban lévő iparágak túlsúlyát tapasztaljuk, akkor nincs különös aggodalomra ok, az általános tendenciáktól, az általános piaci viszonyoktól független vállalkozói csődököt illetve összezsugorodást a térség hasonló ágazatban működő vállalkozásai képesek lehetnek felszívni.

Az elmúlt, közel egy évtizedben válságba került iparágak foglalkoztató képessége felére, harmadára csökkent és a Nyugat-Dunántúl kivételével a felszálló iparágak fokozatos térhódítása nem ellensúlyozta ezt. A válságrégiókon olyan szakmaszerkezeti lenyomatot hagyott e folyamat, amely átalakítása megkerülhetetlen előfeltétele a felszálló ágban lévő iparágak megtelepülésének, a foglalkoztatás növekedésének.

A régió szintű elemzés nem ad megfelelő keretet sem a foglalkoztató képesség növekedési esélyei elemzésének, sem a szakmaszerkezet módosítási szükségletének megállapításához. A gazdaság működésének elsődleges térbeli-munkaerőpiaci kerete a kistérség, illetve a kistérség középpontjában álló térségközpont.

## V.2. Térségek foglalkoztatási képességei (kockázat, fejleszthetőség)

Számításokat végeztünk az egyes kistérségek felszálló és leszálló ágban lévő iparágainak foglalkoztató képességéről. Az számítás alábbiakban bemutatott, térképekkel illusztrált eredményei megmutatják, hogy ugyan általánosságban beszélhetünk egy-egy régióról a legfontosabb átfogó tendenciák megfogalmazásával, de a fenti szempontokat figyelembe vevő osztályozás eredményeképpen a régiókon belül is rendkívül tarka kép alakul ki.



**41. ábra**

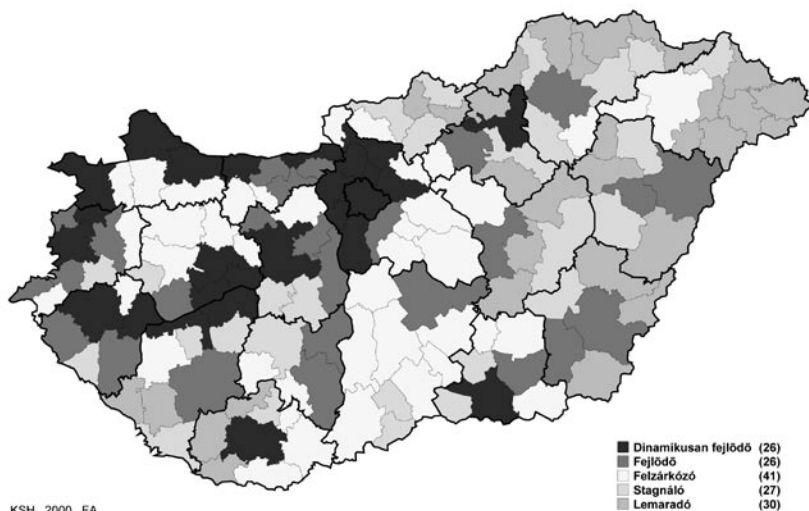
A térségi foglalkoztatási kockázat és fejleszthetőség (térkép)

Éppen ezért lehet érdekes a fenti térképen bemutatott számítási eredmény, amely egyfelől megmutatja a feldolgozó ipari munkahelyek mennyiségét, másfelől azt, hogy a fel- és leszálló ágban lévő iparágak foglalkoztatási szerepe milyen egy-egy kistérségben. Első pillantásra is láthatjuk a következőket:

A fejletlenebb északi és keleti régiók kistérségei a gyengén és közepesen iparosodottak, azaz munkahelyhiányosak illetve kevés feldolgozóipari munkahelyet tartalmaznak. A nyugati és Közép-Magyarországi régiók fejlettebbek és jobban iparosodottabbak, több munkahelyet működtetnek.

Ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy az elmaradottság-fejlettség ötfokú skálája szerinti komplex fejlettségi mutató szerinti régió összetétel differenciáltabbá válik, a térségek gazdasági-foglalkoztatási helyzetét, aktivitását és a térségi „jólét” szintjét komplexen mutató „lemaradó” és „stagnáló” minősítésű térségekből álló régiókban megkülönböztethetővé válnak egyfelől a kistérségi foglalkoztató képesség gyengeségeinek okai, a feldolgozó iparágak és ezen elül a leszálló iparágak jelenlétének mértéke. Megtudhatjuk tehát, hogy az elmaradott térségek egy részének, azoknak, amelyek gyengén iparosodottak, lényegében nem lehetnek további munkaerő iránti igényei, és a vállalkozások hiánya miatt csekély lehet az a munkakultúra is,

A KISTÉRSÉGEK HELYZETE A PIACGAZDASÁGRA VALÓ ÁTMENET VÉGÉN



42. ábra

Kistérségek fejlettségi besorolása (térkép)

amelyre vállalkozás-foglalkoztatás fejlesztés építhető. De megtudhatjuk azt is, hogy vannak olyan, többnyire válságiparággal terhelt, térségek, amelyek fejlődését nem a munkakultúra hiánya, hanem egyéb nehezítő tényezők mellett a válságiparágak súlya és a foglalkoztatási szakmaszerkezet (élelmiszeripari, ruha-, textil-, cipőipari foglalkozások) alkalmatlansága akadályozza.

Az ilyen térségek túlsúlyban vannak Kelet-Magyarországon, de a Dél-Dunántúlon sem jelentéktelen az arányuk.

Ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy Kelet-Magyarországon számos olyan közepesen és jól iparosodott térség van, amelyek a leépülő válságiparágak ellenére már nagyobb mértékben tartalmaznak felszálló ágban lévő iparágakat, s ezek egyrészt ma is és a jövőben is igényelhetnek az iparági törzsfoglalkozásoknak megfelelő felkészültségű munkaerőt, különösen, ha a foglalkoztatás fejlesztés szándéka éppen – a válságiparágak kibocsátásának ellensúlyozására – a helyi vállalkozások fejlesztésével és a lehetőségeken belül új vállalkozások betelepítésével párosul. Ugyanis nem eléggé sűrűn hangoztatott közhely, hogy munkaerő iránti igénnyel, vagyis a foglalkoztatás bővítésének, illetve utánpótlásának igényével a már működő vállalkozások léphetek fel és ezt egészíthetik ki egy-egy térségben az újonnan létesült, illetve betelepült vállalkozások.

#### **gyengén iparosodott, jelentős válságiparággal**

10000 helyi foglalkoztatottra jutó nagyvállalt (250 fő felett) száma	0
10000 helyi foglalkoztatottra jutó kisvállalat (10-249 fő) száma	2,5 alatt
válságiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint	
helyben foglalkoztatottak között	2-10 %
perspektivikus feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya	
a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	13% alatt

#### **gyengén iparosodott, válságiparág nélkül**

110000 helyi foglalkoztatottra jutó nagyvállalt (250 fő felett) száma	0
10000 helyi foglalkoztatottra jutó kisvállalat (10-249 fő) száma	2,6-6
válságiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint	
helyben foglalkoztatottak között	0,5-1,5
perspektivikus feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya	
a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	11-28%

#### **közepesen iparosodott jelentős válságiparággal**

10000 helyi foglalkoztatottra jutó nagyvállalt (250 fő felett) száma	0,1 alatt
10000 helyi foglalkoztatottra jutó kisvállalat (10-249 fő) száma	1,5-4,9
válságiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint helyben	
foglalkoztatottak között	5-10%
perspektivikus feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya	
a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	12-23%

### **jól iparosodott, válságiparággal**

10000 helyi foglalkoztatottra jutó nagyvállalt (250 fő felett) száma	0,1-0,2
10000 helyi foglalkoztatottra jutó kisvállalat (10-249 fő) száma	2,0-4,0
válságiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	2,0-10%
perspektivikus feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	12-27%

### **erősen iparosodott, válságiparággal**

10000 helyi foglalkoztatottra jutó nagyvállalt (250 fő felett) száma	0,2 felett
10000 helyi foglalkoztatottra jutó kisvállalat (10-249 fő) száma	1,0-4,0
válságiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	1,0-10%
perspektivikus feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között	18-38%

### **megyei központi térség**

a nagyvállalatok vállalatok magas száma  
perspektivikus feldolgozóiparban foglalkoztatottak aránya a népszámlálás szerint helyben foglalkoztatottak között magas, azonban ezt ellensúlyozza a szolgáltatásban, közigazgatásban, egészségügyben, oktatásban foglalkoztatottak magas aránya

### **turisztikai térség**

gyengén iparosodott, mikro vállalkozások túlsúlya

A foglalkoztatási kockázatot és a fejleszthetőséget bemutató térképünkről az is leolvasható, hogy az Észak-magyarországi és Észak-Alföldi régiók nyugati részei kezdenek hasonlítani a Közép-Magyarországi és az attól nyugatra eső régiókhoz. A „kelet-nyugati tengely” tehát kezdi elérni Borsod-Abaúj-Zemplén megye határait, illetve „belecsúszik” Bács-Kiskun megyébe. A térképen nem látható számításaink azt mutatják, hogy a nyugati, fejlett régiókban jelenlévő válságiparágakat már ellensúlyozzák a felszálló iparágak. De a fentiekben említett fejlődő térségekben még csak elkezdődött ez a folyamat. Közhely, de itt is meg kell jegyeznünk, hogy a Dél-Dunántúli régió ágazati szerkezeti és foglalkoztatási szempontból az Észak-Alföldi régióhoz hasonlítható.

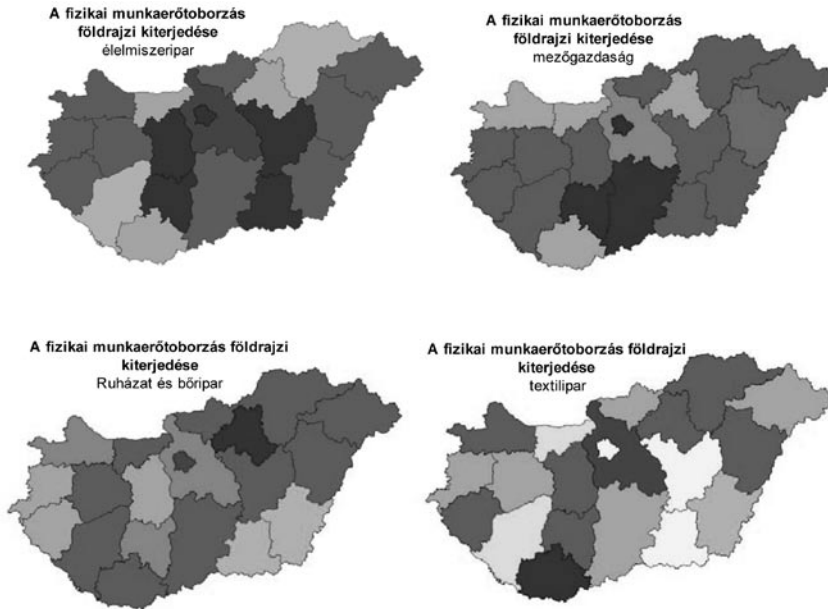
## **V.3. A térségi munkaerőpiacok kiterjedése**

Az egyes térségek ágazati-foglalkoztatási szerkezete összefüggést mutat a munkaerő toborzás földrajzi kiterjedtségével. Azonban ez az összefüggés, amennyiben ok-okozati viszonyokat akarunk felállítani, kettős. A leszálló ágban lévő iparágak vonatkozásában az állapítható meg, hogy minél jelentősebb a felszálló iparágak jelenléte egy térségben a leszálló ágban lévő ágazatok vállalkozási, annál távolabbról kényszerülnek beszerezni

a fizikai munkaerőt. Vagyis minél jelentősebb egy térségben a felszálló iparágak munkaerő kereslete, annál többet toboroz a közelebb eső területekről és így „nem marad helyi” munkaerő a leszálló ágakban lévő iparágakra. Jól látható ez, például a Nyugat-Magyarországi és Kelet-Magyarországi ruházati és bőripar, de még valamelyest a textil ipar esetében is. Kelet-Magyarországon közelebbi, Nyugat-Magyarországon távolabbi munkaerőre építenek.

A fizikai munkaerő toborzásának „természetes” területe a saját település, és a települést körülvevő kistérség, azaz a bejáró körzet.

Az elmúlt évtizedben a munkahelyek-vállalkozások jelentős koncentrációja ment végbe. Egy-egy kistérséget tekintve a térség központban elhelyezkedő kis és nagy városokban koncentrálódtak a munkahelyek, miközben a mezőgazdasági szövetkezetek és ipari, építőipari, ruházati ipari melléküzemágai leépültek s helyettük új foglalkoztatók nem települtek. Ezért természetessé vált, a bejárás. Ugyanakkor a fizikai munkavállalók körében nem csökkent a tartózkodás a kistérség központnál távolabbi helyekre való ingázástól. Zárójelben jegyezzük meg, hogy ez az általános beállítódottság jelentős mértékben magyarázza a munkaképes korúak nagyarányú inaktívvá válását. Ha ezzel szemben mégis azt tapasztaljuk, hogy a munkaerő toborzás túl terjed a kistérség határán a megye más településeire, vagy még inkább megyén túli területekre, akkor a Nyugat-, és Közép-Magyarországi felszálló ágban lévő iparágak az ingázástól való tartózkodást is meghaladó vonzerejéről van szó, mint például Győr-Sopron-Moson megye faipara, Vas megye fémfeldolgozó- és nyomda ipara, Győr-Sopron-Moson megye, Közép-Magyarország és Nógrád megye gépipara esetében. A műszeripar helyzete ebben az esetben jóval ellentmondásosabb, mutatja ezt a térkép „tarkasága” vonzó és kevésbé vonzó vállalatokról lehet szó a Nyugat-Dunántúlon is.



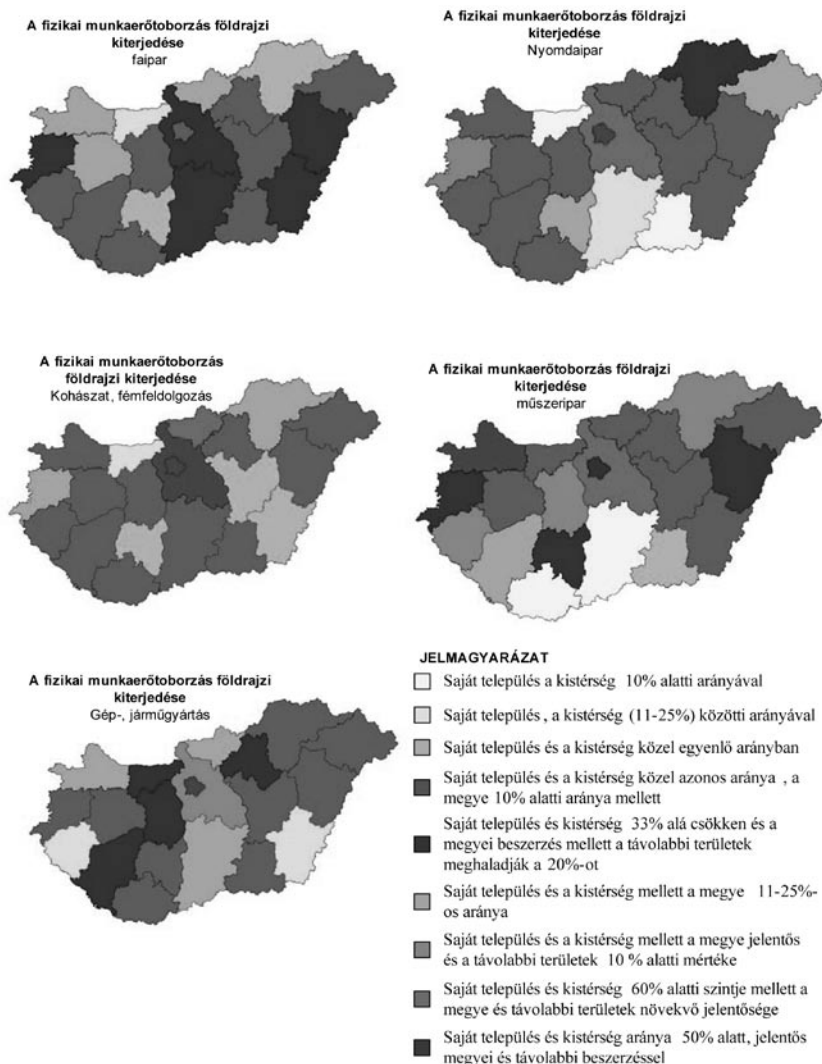
## JELMAGYARÁZAT

- Saját település a kistérség 10% alatti arányával
- Saját település, a kistérség (11-25%) közötti arányával felszálló ágban lévő Kelet-magyarországi iparágak
- Saját település és a kistérség közel egyenlő arányban
- Saját település és a kistérség közel azonos aránya, a megye 10% alatti aránya mellett
- Saját település és kistérség 33% alá csökken és a megyei beszerzés mellett a távolabbi területek meghaladják a 20%-ot általában megtalálják saját településükön,
- Saját település és a kistérség mellett a megye 11-25%-os aránya
- Saját település és a kistérség mellett a megye jelentős és a távolabbi területek 10% alatti mértéke
- Saját település és kistérség 60% alatti szintje mellett a megye és távolabbi területek növekvő jelentősége illetve a kistérségükben a megfelelő munkaerőt.
- Saját település és kistérség aránya 50% alatt, jelentős megyei és távolabbi beszerzéssel

43. ábra

Élelmiszeripar, mezőgazdaság, ruházat és bőrpár, textilipar munkaerő toborzásának földrajzi kiterjedése (térkép)





#### 44. ábra

Faipar, nyomdaipar, kohászat és fémfeldolgozás, műszeripar, gép- és járműgyártás munkaerő toborzásának földrajzi kiterjedése (térkép)



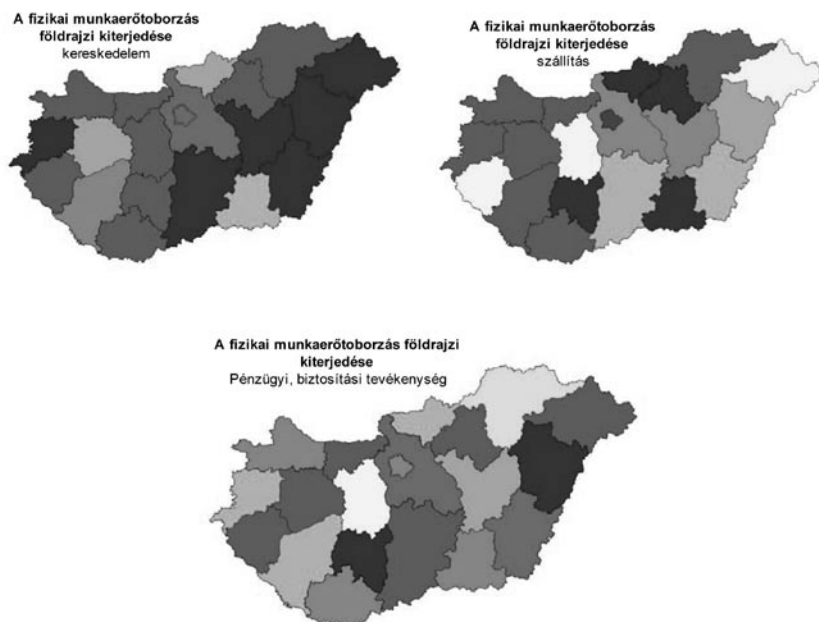
Mindezek alapján nemcsak azt a kérdést kell feltenni, hogy e felszálló ágba lévő iparágak foglalkoztatási szakmasztruktúrája milyen szakmaszerkezetű munkaerőt igényel, hanem azt is, hogy mely térségekben kell ki-, vagy átképezni a megfelelő munkaerőt. Ott, ahol e foglalkoztató erővel bíró vállalkozások működnek, vagy a vállalkozási-ánnyos, leszálló ágba lévő iparágak által dominált távolabbi térségekben, távolabbi megyékben.

A munkaerő földrajzi mobilitási hajlandóságát nemcsak a helyi kistérségi munkahely kínálat gyengesége határozza meg, hanem egyrészt racionális megfontolások, másrészt tradicionális, kulturális beállítódottság is.. De emellett a statisztikailag mérhető mobilitásra a térszerkezeti adottságok is hatnak.

Az alföldi térségekre jellemző szűkebb toborzási területet a település mérete is befolyásolja. Az Alföld mezővárosi település szerkezete, több tíz ezres települések szűkítik a bejáró területeket, illetve a toborzás területét. Ezzel szemben az Észak-Magyarországi vagy Dél-Dunántúli aprófalvas térszerkezet mellett érthető a toborzási terület kitágulása.

Nem véletlen, hogy a munkaerő éhségüket csillapítani kevésbé képes Nyugat-Magyarországi vállalatok több sikerrel járnak Észak-Magyarországi, mint Dél-Alföldi toborzó körútjaikon. A Dél-Alföldieket racionális kalkulációk tartják vissza, ott ugyanis a kétlakosság, a napi mezőgazdasági munka, a mezőgazdasági tevékenységből eredő másodlagos jövedelemforrás nehezen leküzdhető ellensúlyt képez a távolabbi munkavállalással szemben. Nem így van ez Észak-Magyarországon, vagy a Dél-Dunántúlon. Amikor tehát azt látjuk, hogy Kelet-Magyarországon, különösen az Alföldön szűkebb a toborzási terület, akkor nemcsak a nagyobb helyi kistérségi munkaerő kínálatot észleljük, hanem a fentiekben kifejtett jelenséget is.

A foglalkoztatás egyik alap szerkezeti elemeiként említett kereskedelem tipikusan helyi kistérségi munkaerőre épít. Természetesen bizonyos kivételekkel, az olyan jelentős kereskedelmi központokkal, mint Budapest, valamint a Balatonnal érintkező megyék.

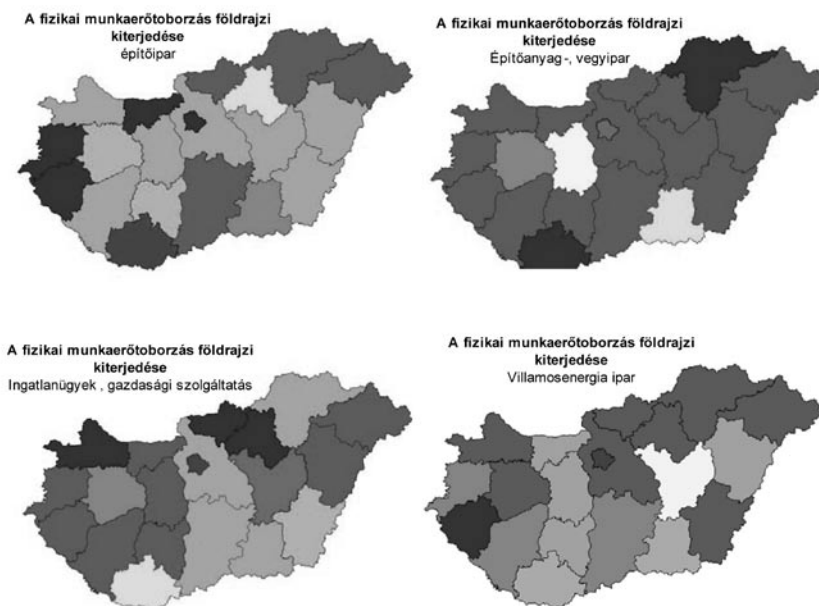


#### JELMAGYARÁZAT

- Saját település a kistérség 10% alatti arányával
- Saját település , a kistérség (11-25%) közötti arányával
- Saját település és a kistérség közel egyenlő arányban
- Saját település és a kistérség közel azonos aránya , a megye 10% alatti aránya mellett
- Saját település és kistérség 33% alá csökken és a megyei beszerzés mellett a távolabbi területek meghaladják a 20%-ot
- Saját település és a kistérség mellett a megye 11-25%-os aránya
- Saját település és a kistérség mellett a megye jelentős és a távolabbi területek 10 % alatti mértéke
- Saját település és kistérség 60% alatti szintje mellett a megye és távolabbi területek növekvő jelentősége
- Saját település és kistérség aránya 50% alatt, jelentős megyei és távolabbi beszerzéssel

#### 45. ábra

Kereskedelem, szállítás, pénzügyi és biztosítási tevékenység  
munkaerő toborzásának földrajzi kiterjedése (térkép)



## JELMAGYARÁZAT

- Saját település a kistérség 10% alatti arányával
- Saját település a kistérség (11-25%) alatti arányával
- Saját település és a kistérség közel egyenlő arányban
- Saját település és a kistérség közel azonos aránya, a megye 10% alatti aránya mellett
- Saját település és kistérség 33% alá csökken és a megyei beszerzés mellett a távolabbi területek meghaladják a 20%-ot
- Saját település és a kistérség 11-25%-os aránya
- Saját település és a kistérség mellett a megye jelentős és a távolabbi területek 10% alatti mértéke
- Saját település és kistérség 60% alatti szintje mellett a megye és távolabbi területek növekvő jelentősége
- Saját település és kistérség 50% alatt, jelentős megyei és távolabbi beszerzéssel

46. ábra

Építőipar, építőanyag- és vegyipar, ingatlanügylek, villamosenergia ipar munkaerő toborzásának földrajzi kiterjedése (térkép)

#### V.4. Térségi szakmaszerkezet alakulásának néhány tényezője

Egy-egy térség, megye, régió mai szakmaszerkezetét nem a véletlen alakította ki. A térségek gazdasági rendszerváltás előtti ágazati, illetve ennél pontosabban megfogható tevékenységszerkezete ma is meghatározó a térségek szakmaszerkezetét illetően. Akár a feldolgozóipar privatizációját, akár az ezt követő zöldmezős beruházásokat, hogy a nagy, többségében nemzetközi, multinacionális tőkebefektetésre utaljunk, akár a mikro és kisvállalkozások keletkezését vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy túlnyomó, meghatározó többségükben a szocialista feldolgozóipar munkakultúrájára, a megfelelő szellemi és fizikai szakemberek meglétére építettek.

A multinacionális vállalatok annyival voltak könnyebb helyzetben, hogy piaci kapcsolataikat magukkal hozták. A főként magyar, de napjainkra nem ritkán már vegyes vállalati formában működő mikro, kis és közép vállalkozások a térségben jelenlévő privatizációt megelőző vállalati leépülés során nemcsak a munkakultúrát mentették ki, hanem jó esetben a termékek, és ehhez kapcsolódóan a piacaik egy-egy körét, illetve szegmensét is.

A mikro vállalkozások és a KKV-k talpra állásához, tehát nem volt elegendő a meglévő munkakultúrát képviselő szellemi és fizikai szakemberek egy-egy csoportjának kimentése, hanem szükség volt a leszakított termékek és piacdarabkák életben tartására és revitalizációjára is.

Elegendő ránézni a 80-as évek közepi térségek vállalatainak termelési és szakmaszerkezetére és szakmaszerkezetére (mindez természetesen nem vonatkozik azokra az ágazatokra, amelyek már a rendszerváltás idején is válságban voltak, mint a bányászat, fémkohászat, stb.).

A fentiek fordítva is igazak: alig fordul elő, hogy egy-egy térségben olyan termelési ágak jelenjenek meg, amelynek nem volt korábban előzménye,. Ebből sajnos az a következtetés is levonható, hogy ha egy-egy térségben az elmúlt 15 év során, a fent jelzett folyamat keretei között a multinacionális é KKV-k „elfogyasztották” a munkakultúrát, akkor ott csak nagyon nehezen bővül ez a munkakultúra, (komoly, pozitív fejlesztő beavatkozásokra van ehhez szükség). Nagyon kicsi a valószínűsége, hogy olyan tevékenység körben működő külső befektető jelenjen meg, amelynek korábban nem volt meg a munkakultúrája.

A szocializmus évtizedei alatt e munkakultúrák, mely kifejezést elemzési szempontunknak megfelelően, technológiai szakmaszerkezeteknek is nevezhetünk, intézményesültek és beépültek a térség lakosságának valós vagy potenciális munkavállalóinak „világképébe”. Az intézményesülés azt jelenti, hogy a termelő vállalatok környezetében kialakult a megfelelő szakmunkás és technológusképzés: A helyben lakó, szellemi, diplomás pozícióra

törekvők a helyi foglalkoztatók szakmai igényeinek figyelembevételével választották meg a továbbtanulás irányait. A szakképzésben legtöbbször maguk a vállalatok is részt vettek, de tudott volt az is, hogy milyen közép vagy felső szintű szakmai képzéseket igényel ez a termelő környezet. Mindez orientálta a térség fiataljainak pálya illetve szakmaválasztását, de meghatározta a napjainkban felnőttképzésnek nevezett tanulási, szakmaszerzési irányokat is azzal, hogy a vállalatok – mai kifejezéssel élve – az egyénre szabott karriertervezés keretében saját technológiai munkapozícióira alkalmazottaikból a szükséges mennyiségben iskolázták be azokat, akiket erre rátermettnek tekintettek.

A mai térségi foglalkoztatási válságok, valamint az alacsony foglalkoztatási szint egyik oka az, hogy a rendszerváltás során leépült vállalati foglalkoztatás nem épült vissza az eredeti mértékben a 90-es évek második felében kezdődő fellendülés során.

A jelenlegi foglalkoztatási helyzetet, a foglalkoztatottság szintjét, valamint a jelenlegi szakemberek iránti kereslet-kínálat meg-nem feleléseit egyrészt az határozta meg, hogy a folyamatban mintegy 1 millió, különböző szakmákkal, termelési gyakorlattal rendelkező munkavállaló nem talált újra munkát, így egy igen jelentős munkavállalói, szakmai potenciál szétforgácsolódott. Másrészt az a magyarázat, hogy a Nyugat-Magyarországi régiókba a fellendülő, prosperáló ágazatok munkakultúrájára, szakma struktúráira jóval több régi-új vállalat, jóval nagyobb számszerű igényekkel települt, mint amennyit e térségek – figyelembe véve a szétforgácsolódás fentiekben említett folyamatát is – kínálni tudtak.

A kereslet-kínálat meg-nemfeleléseinek harmadik oka a prosperáló régiókban, hogy az elmúlt években számos új ágazat került válságba, mint például a textil-, ruházati, bőr-, élelmiszer feldolgozóipar, mezőgazdaság, amelyek leépülése során részleges strukturális munkanélküliség keletkezett. Egyes szakmacsoportok, mint például a varrónők és a leépülő ágazatok különböző szakmákat képviselő, karbantartó szakmunkásai alkalmazhatóak voltak a felépülő prosperáló iparágakban, de más szakmacsoportok, különösen az élelmiszeripariak és a mezőgazdaságból érkezők nemcsak a keresett szakmákkal, hanem a betanításukhoz szükséges készségekkel sem rendelkeztek

Kelet-Magyarország térségeinek többségébe még csak ezután várjuk a befektetőket. Azonban e térségek többségében a rendszerváltást megelőzően is alacsony volt a most várva-várt munkakultúrák jelenléte, így csak alig-alig valószínűsíthető, hogy az Alföldi és az Észak-Magyarországi régiókban – természetesen egy-egy szigetszerűen meglévő munkakultúrától eltekintve – képesek lennének befektetők fogadására.

A mezőgazdasági termelés szervezeti, tulajdon-, szervezeti átalakulása során munka nélkül maradt munkaerő jelentős része nem találhatott tömegesen lehetőséget az alkalmaztatásra. Egyrészt speciális szakmai gyakorlatának és sajátos készségei okán, másrészt mert távolabb került a városokba koncentrálódó munkahelyektől, és mert

nagy ezért informális kapcsolatokat is igénylő , sokak számára sikertelen, küzdelem folyt az új munkahelyekért

De a mezőgazdaság leépülése következtében nemcsak ez a folyamat zajlott le, hanem ipari melléküzemágainak, illetve „telephelyeiken” folytatott ipari, építőipari tevékenységeinek szétforgácsolódása is. Ennek eredményeként jelentős munkanélküli kibocsátás mellett számos mikró és kisvállalkozás jött létre. E vállalkozások meghatározó iparágai a női foglalkoztatás terén a kisüzemi élelmiszeripar (tésztagyártás, savanyítás, élelmiszer-csomagolás, félkész étel előállítása, stb.), a ruha- és kötő ipar, a férfi foglalkoztatás terén az építőipar, fémfeldolgozás (lemezmegmunkálás, kisméretű öntészet, szerkezetlakatos iparágak, mezőgazdasági gépjavítás, fémtömegcikk gyártás, stb.).

Ezek a mikró és kisvállalkozások egy-egy térség fejlődő, fejleszthető munkakultúráit, szakmaszerkezetét gazdagítják, de más-más jelentőséggel bírnak a jelentősebb ipari hagyományokkal rendelkező térségekben, mint azokban, ahol kevés ilyen hagyomány van.

A Nyugat-Dunántúli régiókban és más ipari gócpontok közelében könnyebben tartották meg illetve fejlesztették piaci kapcsolataikat, mint az iparhiányos régiókban Dél-Dunántúlon az Alföldön, ahol még ma is – ha időközben nem mentek tönkre – sok helyütt egyedüli képviselői a fejleszthető szakmai kultúráknak.

2000-2001 táján a ruházati- és a cipőipar rohamos hanyatlásnak indult, megközelítően 100 ezer dolgozó maradt munka nélkül olyan szakmákkal, amelyek nehezen konvertálhatók. Ez különösen veszélyes folyamat azokban a térségekben, ahol nincs, vagy csekély felszívó ereje van a tulajdonképpeni gépiparnak és műszeriparnak. Ilyen területek a Kelet-Magyarországi és a Dél-Dunántúli régiók. Megfigyeltük, hogy a ruhaipari szakmunkások munkakészségei alkalmasnak mutatkoznak a műszeripari munkavállalásra, a cipőipariaké pedig, ha nőkről van szó, akkor ugyanitt, ha férfiakról, akkor a fém és műanyag tömegcikkgyártásra. Ezen iparágak leépülési folyamata máig is tart.

## **V.5. Az ágazatok méretszerkezete és foglalkozató képességének alap-meghatározói**

Mint említettük a gazdaság le- és felépülésének folyamatában a vállalatok egyrészt szétforgácsolódtak, másrészt a nagyobb vállalati egységek privatizációjának eredményeképpen újabb nagyvállalatok jöttek létre, igaz, a szocialista nagyvállalatok olykor 10 ezret meghaladó méreteit meg sem közelítették. Tehát a vállalatok foglalkoztatotti létszám szerinti méretszerkezete radikálisan átalakult.

A piaci szférában működő vállalatok száma 2002-ben meghaladta a 840 ezret, melyből 442 ezer önfoglalkoztató egyéni vállalkozás, közel 288 ezer 1-9 főt foglalkoztató

egyéni és társas vállalkozás és közel 30 ezer ennél nagyobb vállalkozás volt. A 250 főnél többet foglalkoztató vállalkozások száma megközelítette az 1000-t (sajnos a KSH adatfelvételben közel 10%-os az ismeretlen méretű vállalatok aránya).

	0 fő	1-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	ismeretlen	összesen
<b>Élelmiszer, ital, dohány</b>	<b>2636</b>	<b>3426</b>	<b>681</b>	<b>543</b>	<b>332</b>	<b>95</b>	<b>247</b>	<b>7960</b>
<b>Ruházat, bőráru</b>	<b>3923</b>	<b>2689</b>	<b>391</b>	<b>441</b>	<b>294</b>	<b>69</b>	<b>229</b>	<b>8036</b>
<b>Textilipar</b>	<b>1399</b>	<b>1065</b>	<b>139</b>	<b>107</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>2885</b>
<b>Félpár</b>	<b>7091</b>	<b>5545</b>	<b>561</b>	<b>392</b>	<b>162</b>	<b>31</b>	<b>431</b>	<b>14213</b>
<b>Nyomda, könyv, lapkiadó</b>	<b>3694</b>	<b>4766</b>	<b>352</b>	<b>217</b>	<b>112</b>	<b>24</b>	<b>556</b>	<b>9731</b>
<b>Képzés, képzési tevékenység</b>	<b>5467</b>	<b>4883</b>	<b>804</b>	<b>605</b>	<b>297</b>	<b>42</b>	<b>416</b>	<b>12514</b>
<b>Értékesítés, számítógép, elektronika</b>	<b>4093</b>	<b>3055</b>	<b>303</b>	<b>210</b>	<b>182</b>	<b>107</b>	<b>189</b>	<b>8139</b>
<b>Gép, járműgyártás</b>	<b>4531</b>	<b>2899</b>	<b>433</b>	<b>313</b>	<b>267</b>	<b>101</b>	<b>155</b>	<b>8749</b>
<b>Építőipar</b>	<b>41427</b>	<b>29445</b>	<b>2403</b>	<b>1186</b>	<b>394</b>	<b>33</b>	<b>3955</b>	<b>73843</b>
<b>Építőanyag, cserép, gumí, vegyipar</b>	<b>2340</b>	<b>2890</b>	<b>472</b>	<b>345</b>	<b>267</b>	<b>72</b>	<b>233</b>	<b>6619</b>
<b>Művelődés, szórakozás</b>	<b>19329</b>	<b>9894</b>	<b>813</b>	<b>812</b>	<b>515</b>	<b>46</b>	<b>8233</b>	<b>39582</b>
<b>Kereskedelem, vendéglátás</b>	<b>103111</b>	<b>107922</b>	<b>5798</b>	<b>2415</b>	<b>875</b>	<b>100</b>	<b>11977</b>	<b>232196</b>
<b>Szállítás, raktározás, közlekedés</b>	<b>26818</b>	<b>14153</b>	<b>827</b>	<b>422</b>	<b>172</b>	<b>62</b>	<b>1049</b>	<b>43503</b>
<b>Villamosenergia, szennyvíz, hulladék</b>	<b>1015</b>	<b>1057</b>	<b>147</b>	<b>141</b>	<b>165</b>	<b>64</b>	<b>243</b>	<b>2832</b>
<b>Pénzügy, biztosítás</b>	<b>20712</b>	<b>2722</b>	<b>89</b>	<b>157</b>	<b>124</b>	<b>23</b>	<b>478</b>	<b>24305</b>
<b>Ingatlan, gazdasági szolgáltatás</b>	<b>126075</b>	<b>65458</b>	<b>2331</b>	<b>1215</b>	<b>547</b>	<b>72</b>	<b>40669</b>	<b>236367</b>
<b>Oktatás</b>	<b>17035</b>	<b>3760</b>	<b>93</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2214</b>	<b>23166</b>
<b>Egészségügy, szociális ellátás</b>	<b>11970</b>	<b>11288</b>	<b>125</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>776</b>	<b>24254</b>
<b>Kultúra, egyéb szolgáltatás</b>	<b>36722</b>	<b>11823</b>	<b>282</b>	<b>115</b>	<b>59</b>	<b>12</b>	<b>4102</b>	<b>50113</b>
<b>Közigazgatás, érdekvédelem</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>13</b>	<b>106</b>
<b>Összesen</b>	<b>442468</b>	<b>286749</b>	<b>17039</b>	<b>9739</b>	<b>4886</b>	<b>903</b>	<b>76233</b>	<b>840117</b>

70. táblázat

Gazdálkodó szervezetek száma a vállalatok nagysága szerint



	0 fő	1-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen
<b>Élelmiszer, ital, dohány</b>	2636	17180	9875	18784	49694	83250	181258
<b>Ruházat, bőrtápar</b>	3928	18445	5670	15215	43993	24150	106355
<b>Textiltápar</b>	1899	5325	1929	8692	18784	6050	84148
<b>Áltápar</b>	7091	27725	6135	18524	24219	10850	91544
<b>Nyomda, könyv, lapkiadó</b>	3684	23930	5104	7487	16744	8400	65349
<b>Kőhászat, fémfeldolgozás</b>	5467	24415	11658	20873	44402	14700	121514
<b>Iroda, számítógép, műszergyártás</b>	4093	15275	4394	7245	27209	87450	95666
<b>Gép, járműgyártás</b>	4581	14495	6279	10799	89917	85350	111420
<b>Építőápar</b>	41427	147225	84844	40917	58903	11550	894866
<b>Építőanyag, eszerép, gumi, vegápar</b>	2840	14450	6844	11903	89917	25200	100653
<b>Mézőgazdaság</b>	19329	49170	11789	28014	76993	16100	201394
<b>Kereskedelem vendégáítás</b>	103111	539610	84871	83818	130813	85000	975922
<b>Szállítás, raktározás, közlekedés</b>	26818	70765	11992	14559	25714	21700	171548
<b>Villamosenergia, szennyvíz, hulladék</b>	1015	5285	2182	4865	24668	22400	60364
<b>Pénzügy, bíztosítás</b>	20712	13610	1291	5417	18538	6050	67617
<b>Ingatlan, gazdasági szolgáltatás</b>	126075	827290	33800	41918	81777	25200	636059
<b>oktatás</b>	17035	18800	1349	1829	1495	350	40857
<b>Egészségügy, szociális ellátás</b>	11970	50440	1813	2415	2841	2100	77878
<b>Kultúra, egyéb szolgáltatás</b>	39722	59115	4089	3968	6821	4200	119914
<b>Közigazgatás, érdekvédelem</b>	40	245	15	0	150	0	449
<b>Összesen</b>	442468	1443745	247066	396686	730457	344050	8544471

71. táblázat

A foglalkoztatottak száma a gazdálkodó szervezetek nagyság csoportjai szerint

Tehát a vállalatok 87%-a 0-9 fős méretű, 3,8%-a ennél nagyobb és 9,1%-ának nem ismerjük a méretét. E megoszlás következménye, hogy a piaci szférában közel másfél millióan, a foglalkoztatottak 42%-a mikró vállalkozásokban dolgozik, a 442 ezer egyéni vállalkozásban becslésünk szerint 330 ezer (0,75 fővel számítva) önfoglalkoztató tevékenykedik és közel 1,3 millióan dolgoznak a nagyobb vállalatokban. A tulajdonképpen nagyvállalatok 344 ezer, a közép vállalatok 730 ezer, a kis vállalatok 584 ezer főt foglalkoztatnak.



	0 fő	1-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Ismeretlen	Össz.
<b>Közép-Magyarország</b>	<b>47,4</b>	<b>38,0</b>	<b>2,1</b>	<b>1,2</b>	<b>0,5</b>	<b>0,1</b>	<b>10,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Közép-Dunántúl</b>	<b>57,3</b>	<b>31,9</b>	<b>2,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nyugat-Dunántúl</b>	<b>56,9</b>	<b>32,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Dél-Dunántúl</b>	<b>55,8</b>	<b>31,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Észak-Magyarország</b>	<b>57,0</b>	<b>31,4</b>	<b>2,0</b>	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>7,9</b>	<b>100,0</b>
<b>Észak-Alföld</b>	<b>55,3</b>	<b>32,4</b>	<b>1,9</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>8,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Dél-Alföld</b>	<b>54,2</b>	<b>33,3</b>	<b>2,1</b>	<b>1,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>8,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Magyarország</b>	<b>52,7</b>	<b>34,4</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>9,1</b>	<b>100,0</b>

72. táblázat

Gazdálkodó szervezetek számának megoszlása a vállalatok nagyságcsoportjai szerint

A vállalkozások méretszerkezetében nincsenek regionális eltérések, ha eltekintünk attól, hogy Budapesten az országos átlagnál 5%-kal alacsonyabb az önfoglalkoztató egyéni vállalkozások és közel ugyanennyivel magasabb az 1-9 főt foglalkoztató vállalkozások aránya.

Azonban az egyes ágazatok, ágazatcsoportok jelentős méretszerkezeti eltéréseket mutatnak. A szétforgácsolódás minden ágazatra jellemző, minden ágazatban, tevékenységkörben eltérő mértékben, jöttek létre az önfoglalkoztató egyéni vállalkozások, a piaci szféra összes vállalkozásainak több, mint 50%-át képviselik. Hasonlóképpen a mikro vállalkozások esetén is végbement a fent említett szétforgácsolódás, – 9%-os ismeretlen mellett – csupán a vállalkozások közelítőleg 4%-a tartozik a 10 főnél többet foglalkoztató vállalkozások körébe. E szétforgácsolódás az egyes ágazatokban jelentős méretszerkezeti eltéréseket mutatnak. E méretszerkezet meghatározza az alkalmazott technológiai – szakmastruktúrát, jelzi, hogy szakképzett munkaerőigények kielégítése, illetve a foglalkoztató képesség növelése radikálisan eltérő „megoldásokat” kíván a méretek függvényében.

Az alábbi táblázatban a mikro vállalkozások arányának növekedési sorrendjében mutatjuk be az adatokat.

	0 fő	1-9 fő	10 fő felett	ismeretlen	összesen
<b>Pénzügy, biztosítás</b>	<b>85,2</b>	<b>11,2</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oktatás</b>	<b>78,5</b>	<b>16,2</b>	<b>0,7</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Kultúra, egyéb szolgáltatás</b>	<b>70,8</b>	<b>21,1</b>	<b>0,8</b>	<b>7,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Mezőgazdaság</b>	<b>48,8</b>	<b>24,8</b>	<b>5,5</b>	<b>20,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Ingatlan, gazdasági szolgáltatás</b>	<b>53,3</b>	<b>27,7</b>	<b>1,8</b>	<b>17,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Szállítás, raktározás, közlekedés</b>	<b>61,6</b>	<b>32,5</b>	<b>3,4</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Gép, járműgyártás</b>	<b>52,3</b>	<b>33,1</b>	<b>12,7</b>	<b>1,9</b>	<b>100,0</b>
<b>Ruházat, bőráru</b>	<b>48,8</b>	<b>33,5</b>	<b>14,9</b>	<b>2,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Textilipar</b>	<b>48,5</b>	<b>36,9</b>	<b>12,3</b>	<b>2,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Villamosenergia, szennyvíz, hulladék</b>	<b>35,8</b>	<b>37,3</b>	<b>18,3</b>	<b>8,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Építőipar</b>	<b>52,5</b>	<b>37,3</b>	<b>5,1</b>	<b>5,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Iroda, számítógép, műszergyártás</b>	<b>50,3</b>	<b>37,5</b>	<b>9,9</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Kőhászat, fémfeldolgozás</b>	<b>43,7</b>	<b>39,0</b>	<b>14,0</b>	<b>3,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Faipar</b>	<b>49,9</b>	<b>39,0</b>	<b>8,1</b>	<b>3,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Élelmiszer, ital, dohány</b>	<b>33,1</b>	<b>43,0</b>	<b>20,7</b>	<b>3,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Építőanyag, eszerép, gumi, vegyipar</b>	<b>35,3</b>	<b>43,7</b>	<b>17,5</b>	<b>3,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Közigazgatás, érdekvédelem</b>	<b>37,7</b>	<b>46,2</b>	<b>1,9</b>	<b>14,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Kereskedelem vendéglátás</b>	<b>44,4</b>	<b>46,5</b>	<b>4,0</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Egészségügy, szociális ellátás</b>	<b>49,4</b>	<b>46,5</b>	<b>0,9</b>	<b>3,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Nyomda, könyv, lapkiadó</b>	<b>37,9</b>	<b>49,2</b>	<b>7,2</b>	<b>5,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Összesen</b>	<b>52,7</b>	<b>34,4</b>	<b>3,9</b>	<b>9,1</b>	<b>100,0</b>

73. táblázat

Gazdálkodó szervezetek számának megoszlása ágazat és vállalatok fő nagyságcsoportjai szerint

A *pénzügy, biztosítás, oktatás, kultúra és egyéb szolgáltatás* terén az önfoglalkoztatás kiemelkedő jelentőséget kapott. A pénzügy, biztosítási ágazat vonatkozásában elsősorban a privatizált és újonnan betelepült pénzintézetek – Magyarországon korábban ismeretlen – bürokratikus-technológiai munkamegosztásának következtében, az oktatás és kultúra piaci szervezetei önfoglalkoztató jellegét nem e két ágazat bürokratikus technológia váltása, hanem az a körülmény hozta létre, hogy a korábbi munkaköreiket elveszített tízezrek csak „szabad szellemi foglalkozásuként” tudták egzisztenciájukat biztosítani.

E három ágazat közül csak a pénzügy, biztosítás területén jelentek meg a nagy munkaszervezetek, az oktatás és a kultúra területén a nagy szervezetek, iskolák, kulturális intézmények nem váltak piaci szereplőkké.

A *mezőgazdaság* szétaprózottságának okai közismertek, elsősorban a kárpótlási folyamattal, másik oldalon a nagy termelőszövetkezetek és állami gazdaságok foglal-

koztató képességének radikális leépülésével függnek össze. Bár gyanítjuk, hogy a KSH általunk használt statisztikája a mezőgazdaság tekintetében a legbizhatatlanabb, melyet jól jelöl, hogy a mezőgazdasági vállalkozások méretszerkezetbeli besorolásánál több mint 20%-os az ismeretlenek aránya, mégis megállapítható, hogy a mezőgazdasági vállalkozások 50-70%-a önfoglalkoztató egyéni vállalkozás, a vállalkozások negyed része mikro vállalkozás. Közismert, hogy a mezőgazdaság foglalkoztató képessége rendkívül beszűkült és a foglalkoztatásra való nyitottsága megszűnt, a vállalkozások működtetése elsősorban a családi munkaerőre, másodsorban idényjellegű foglalkoztatásra épül. Ismereteink szerint a valamilyen jogi formába besorolt mezőgazdasági vállalkozások száma, ide sorolva az őstermelőket is, eléri az 500 ezret. A mezőgazdasági ágazat igen csekély mértékben igényel szakképzett munkaerőt, mivel egyrészt maguk a vállalkozók képviselik a gazdaságban a szaktudást, másrészt, mert a vállalkozások többsége nélkülözi a modern technológiákat. E vállalkozások körében a koncentráció, amely alapja lehet a technológiai munkamegosztás újbóli kialakulásának, igen vontatottan halad. A nagyüzemek leépülés napjainkban is folyik, az ágazat foglalkoztató képessége – ha követi az európai mértékeket – a következő évtizedben a jelenlegi felére fog csökkenni. Mivel ezen ágazatban a képzés leépülése jóval lassabb, mint az ágazati foglalkoztató képesség leépülése, nem várható a közeljövőben a munkaerő kereslet növekedése.

**A szállítás és a raktározás** terén nagymértékben hasonló, de más indíttatású folyamat zajlott le. A nagy fuvarozó vállalatok szétbomlása együtt járt a szállításban, raktározásban, közlekedésben, foglalkozó önfoglalkoztató, és mikro-, és kisvállalkozások kialakulásával. Közel 44 ezer vállalkozás több mint 60%-a olyan, ahol egy egyéni vállalkozó egy-egy saját tulajdonú járművel szolgáltat. Az ágazatcsoport vállalkozásinak egyharmada mikro vállalkozás egy-egy tulajdonos néhány járművel és alkalmazottal dolgozik a piacon. Az ágazat 170 ezret meghaladó foglalkoztatottja túlnyomót többsége járművezető. Tipikusan olyan szakmáról van szó, amelynek gyakorláshoz szükséges felkészültség általában felnőtt korban, nem ritkán második szakmaként elsajátítható. Ismereteink szerint e területen a jövőben a járművezető, fuvarozó szakma tartalmának bővülése, a nyelvtudás, a fuvarozással járó adminisztratív tennivalók elvégzésének képessége és a kiteljesedő szabályokhoz való alkalmazkodó képesség iránti igény fog növekedni. Bár adataink nem mutatják ezen ágazat vállalatainak koncentrációját, mégis valószínűsíthető, hogy az egységes európai piac, a kiteljesedő kapcsolatrendszer, a logisztikai vállalkozások számának gyarapodásához, s így a foglalkoztatás koncentrációjához fog vezetni. E vállalkozásokban már valószínűsíthető, ennek nyomaira a szakmaszerkezet tárgyalásánál vissza fogunk térni, a bürokratikus technológiai munkamegosztás kialakulása a raktározási szállítási feladatok differenciálódása.

**Az ingatlan, gazdasági szolgáltatási** ágazatcsoport valójában legalább két egymástól élesen elkülönülő alágazatot foglal magában, egyfelől a gazdasági szolgáltatásokat és ingatlan közvetítést, amely erős önfoglalkoztató jellegű, legfeljebb a mikro vállalkozások méretei térnek el, másfelől a nagyobb ingatlankezelő vállalkozásokat foglalják magukba, amelyek részben műszaki, adminisztratív, részben építőipari, karbantartó

tevékenységeket folytatnak. Ezen ágazat foglalkoztató képessége rendkívül magas, az egyéni és mikro vállalkozásokban adatfelvételünk több mint 450 ezer főt talált, közülük, becslésünk szerint (0,75-tel számolva) 340 ezren dolgozhatnak főállásban. Kétharmaduk közép vagy felsőszintű pénzügyi, számviteli felkészültséggel, kisebb részük az ingatlan ügynökök, a legkülönbébbb fehérgalléros szakmákkal rendelkezőknek biztosítanak első vagy másodlagos egzisztenciát. Az ágazat együttvéve 636 ezer munkahelyet biztosít, becslésünk szerint ebből 120-150 ezer munkahelyet töltenek be másodállásban.

**A ruházat-, bőr-, cipőipari és textilipari** ágazatokban is jelentős méret szerinti differenciálódás ment végbe. A korábbi nagyvállalatok egy része megszűnt, másik része folyamatosan csökkenti a foglalkoztatottak számát. A vállalkozások 12-15%-át kitevő kis-, és középvállalatok, egyrészt a korábban leépült nagyvállalatok maradványai, másrészt az elmúlt években alakult, a piaci versenyben helyüket kereső vállaltokból állnak. Mind a korábbi nagyvállalatok, mind az új kisvállalatok a költségcsökkentésért folyó – lassan nemtelen – küzdelemben jelentős bedolgozói, beszállítói vállalkozói kört építettek maguk köré. Ezen ágazatok vállalkozásinak közel 50%-át teszik ki az önfoglalkoztató egyéni vállalkozások és közel 40%-át a hasonlóan önfoglalkoztató jelleggel bíró mikro vállalkozások. A ruha-, és textiliparból az elmúlt évek során elbocsátott, közel 200 ezre varrónő, kötő, hurkoló, festő és címkéző, csomagoló ilyen vállalkozásokba menekült. Itt kell megjegyeznünk, hogy ezen vállalkozások leépülése közismert, sőt egy-egy térségen drámai nyomokat hagy, a fiatalabb korosztályok szakmaválasztásánál nem vesztette el „kellő mértékben” vonzerejét. Ezt a körülményt a tradíciók szerinti női szakmák hiánya, a fiatalok középfokú végzettség iránti növekvő igénye, és az önálló vállalkozói egzisztencia megteremtése iránti vágy magyarázza.

Közismert, hogy a ruha-, és cipőipari vállalatok a rendszerváltást követően, korábbi nyugat európai, elsősorban német, osztrák és olasz bér munkát adó partnereik tulajdonába kerültek, vagy azokkal hoztak létre vegyes vállalatokat. Az is tudott, hogy e vállalkozások jelentős része a fejletlenebb régiókban helyezkednek el, olyanokban, ahol az alternatív munkahelyet nyújtó iparágak is válságban vannak. Megfigyeltük, hogy a nyugat-magyarországi régiókban, ahol a műszeripari, szórakoztató elektronikai vállalkozások jelentős foglalkoztatói szerepet töltenek be, ott a ruhaipari iparág gyártósori alkalmazottai szakmunkás végzettségükkel gyártósori munkaköröket képesek elnyerni. Ha nem is eredeti szaktudásuk, de kialakult munkavégző képességeik és nem utolsósorban állóképességük konvertálhatóvá vált. Azonban a Kelet-, és észak-magyarországi régiókban, valamint a Dél-Dunántúlon ilyen átállásra a megfelelő munkahelykínálat hiánya miatt nincs lehetőség. Ez magyarázza, hogy ezekben a régiókban az átlagot meghaladó mértékben van jelen az önfoglalkoztatás. Ugyanakkor ezekben a régiókban mutatkoznak „életképesnek” – különösen a ruházati ipar területén – a ruhaipari közép és nagyvállalatok, mivel a térségi gyenge munkahely kínálat nem teszi lehetővé, az elmenekülést a minimál bér vagy az alatti keresetek elől.

**Az iroda-, számítógép- és műszeripari** ágazatcsoport rendkívül összetett, melyet jól mutat méretstruktúrája és – amiről később lesz szó – szakmaszerkezete. A vállalkozások

50%-a önfoglalkoztató, de az átlagot jelentősen meghaladó mértékű a 10 fő feletti vállalatok aránya, s ezen belül több mint 100 a 250 főnél nagyobb, közel 200 az 50-249 fő vállalatok száma. Együttvéve közel 100 ezer főt foglalkoztat. Közülük csupán 20 ezren dolgoznak önfoglalkoztató, illetve mikró vállalkozásokban és 65 ezren 50 főnél nagyobb vállalkozásokban. Az önfoglalkoztató és mikró vállalkozások egy része, hasonlóan a ruhaiparnál mondottakhoz, bedolgozóként kapcsolódik egy-egy nagyobb vállalathoz, de a multinacionális műszeripari vállalatokra nem jellemző a bedolgoztatás.

A mikró vállalkozásoknak, de feltehetően az egyéni vállalkozásoknak is a jelentős része átmenetet képez a termelő és szolgáltató vállalatok között. Számítógépeket, elektrotechnikai cikket gyártanak, állítanak össze, többnyire lakossági, vagy más mikró vállalkozások igényeire. A mikró és kisvállalkozások és az 50 fő feletti közép és nagyvállalkozások között éles a technológiai szakadék. Az előbbi tevékenysége a műszerészek, villanszerelők, elektrotechnikusok, stb. személyükben képviselt szaktudására épül, a közép- és nagyvállalatokra a szabályozott technológiai munkamegosztás, a nagy szériák apró elemekből való gyártása, a fegyelmezett betanított munka a jellemző, melyet, mint korábban említettünk többnyire a legkülönbébb szakmákkal rendelkező nők töltenek be. Ahol ezen ágazatoknak van foglalkoztató, illetve munkaerő felszívó képessége, ott ezek mentőövet nyújtanak a ruhaiparból elbocsátottaknak, vagy az úgynevezett divatos szakmákat (fodrász, kozmetikus, stb.) elvégzett pályakezdőknek.

Az elmúlt években a műszeripari multinacionális és vegyes vállalatok jelentős fluktuációt mutattak, amely azt jelenti, hogy egyes vállalatok különösen az egyszerű betanított munkára épülők kivonultak Magyarországról, de ugyanekkor általában helyükre más nemzetközi vállalatok érkeztek. E mozgás egyenlegéről nincsenek számszerű adataink.

A fentiekben mondottakból következik, hogy a nagyobb, 50 fő feletti műszeripari vállalatok foglalkoztató képessége egy-egy kistérség, s tágabban értelmezve egy-egy régió szempontjából kulcsfontosságú, hiszen nagyobb tömegben képesek az általában jól betanítható női munkaerőt foglalkoztatni.

	<b>50 fő feletti vállalatok aránya a műszeriparon belül (%)</b>	<b>50 fő feletti vállalatok foglalkoztatottak aránya (%)</b>	<b>Műszeripari ágazat aránya (%)</b>
<b>Közép-Magyarország</b>	<b>2,8</b>	<b>60,0</b>	<b>1,2</b>
<b>Közép-Dunántúl</b>	<b>6,2</b>	<b>82,1</b>	<b>0,9</b>
<b>Nyugat-Dunántúl</b>	<b>5,5</b>	<b>76,4</b>	<b>0,9</b>
<b>Dél-Dunántúl</b>	<b>4,8</b>	<b>73,5</b>	<b>0,8</b>
<b>Észak-Magyarország</b>	<b>3,1</b>	<b>72,3</b>	<b>0,8</b>
<b>Észak-Alföld</b>	<b>2,4</b>	<b>59,6</b>	<b>0,7</b>
<b>Dél-Alföld</b>	<b>3,4</b>	<b>65,2</b>	<b>0,8</b>
<b>Magyarország</b>	<b>3,5</b>	<b>67,5</b>	<b>1,0</b>

74. táblázat

Műszeripari vállalatok számának és foglalkoztatottjainak aránya

A műszeripar szerepe az egyes régiók ágazati szerkezetében kicsi, de nem jelentéktelen eltéréseket mutat, Közép-Magyarországon kiemelkedő, a fejlettebb két nyugati régióban 1% ponttal magasabb, mint a keleti és a dél-dunántúli régiókban. E csekély eltérésekhez képest jóval jelentősebb az 50 fő feletti műszeripari vállalatok közötti regionális eltérés az ágazaton belül. A Közép-Dunántúlon az ágazaton belül közel kétszer annyi műszeripari közép és nagyvállalat van, mint az Észak-Alföldön. A nyugat-keleti tengelyen haladva fokozatosan csökken a közép és nagyvállalatok aránya, is a táblázatban közölt adatok szerint – foglalkoztató képességük.

Mindez azt jelenti, hogy a kelet-magyarországi régiókban, ahol, mint már az eddigiekben is láttuk a leépülő iparágak szerepe jelentősebb, mint a nyugat-magyarországi régiókban, a műszeripar foglalkoztató, illetve munkaerő felszívó képessége is gyengébb.

Az eddigiekben bemutatott ágazatok többsége a leépülő ágazatok körébe tarozott, azokéba, amelyek munkaerő kibocsátók még hathatós gazdaságfejlesztési beavatkozás mellett sem képesek javítani munkaerő felszívó erejüket. A mezőgazdasággal, az élelmiszeriparral és – bizonyos megszorításokkal – a műszeriparral szemben a kohászat, fémfeldolgozás, valamint a gépipari ágazatok lehetnek azok, amelyek egy-egy régióban – elvileg – növelhetik foglalkoztató képességüket. Azonban a leépülő iparágak által kibocsátott munkaerő csak igen korlátozott mértékben találhat munkahelyet ez utóbbi iparágakban, tekintettel arra, hogy azt említett iparági csoportokból inkább női munkaerő szabadul fel, és az utóbbiban – ha egyáltalán – inkább férfi munkaerőre van szükség. Az élelmiszeripar, mezőgazdaság, ruhaipar, műszeriparba dolgozóinak szaktudás és gyakorlata alig konvertálható a kohászatba, fémfeldolgozásba és a gépiparba.

**A kohászat fémfeldolgozás, valamint a gép-, és járműgyártás,** (amely magában foglalja a, egyrészt a színes, illetve a könnyű fémkohászatot, a fémszerkezetgyártást, valamint a mezőgazdasági gépgyártást és a tulajdonképpeni járműgyártást) méretségében, kis mértékben, de eltér az eddig említett iparágaktól. Ezen ágazatcsoportokban valamivel alacsonyabb az önfoglalkoztatás, kicsit magasabb a mikro vállalkozások aránya, és jelentős (az átlag 3-3,5% körül alakul) a nagyobb vállalatok aránya. Közel 350 darab 50 fő feletti kohászati, illetve fémfeldolgozó vállalkozás, csaknem 60 ezer munkavállalóval az ágazat foglalkoztatottjainak felét és 370 50 fő feletti gép-, és járműgyártási ágazatba tartozó vállalkozás több mint 75 ezer (az ágazat foglalkoztatottjainak kétharmadát foglalkoztatja, de láthatjuk, hogy emellett is fontos a mikro és kisvállalkozások szerepe a foglalkoztatásban.

A kohászat és fémfeldolgozó iparág jelentősen átalakult, a hagyományos értelemben vett vaskohászat összezsugorodott, viszont a színesfémkohászat: magnézium, alumínium, stb. összhangban a modern autógyártás, illetve különféle motorgyártások igényeivel fontos szerepet foglalt el az új struktúrában. Azonban az új kohászati iparág rendkívüli beruházás igényi miatt, többnyire multinacionális, illetve európai vállalatok beruházásaiként jöttek létre. Többnyire finomkohászati munkakultúrák privatizációjára építve, vagy legalább is



ilyen vállalatok környezetébe települve. Ugyan a csepeli, ózdi, diósgyőri fémkohászat a rendszerváltást követően megszűnt, vagy töredékeire csökkent, megmaradt számos korábbi ipari szövetkezet keretében működtetett kisebb öntöde és (alkatrész) kovácsoló mű, (ezek ma is a kelet-magyarországi ipar fontos fejleszthető potenciáljait). Hasonló folyamat zajlott le a fémszerkezeti elemek gyártása terén is, a nagy kohászati üzemek gyártási ágat is magukkal rántották, a kisebb – beleértve a szövetkezeteket – termelési kapacitásokkal rendelkezők megkapaszkodtak. A fémfeldolgozás, fémszerkezetgyártás és a gépgyártás határ mezsgyéjén helyezkedett el a tartálygyártás, melyet például a Vegyépszer kiterjedt hálózata, és a mezőgazdasági gépgyártástól elszakíthatatlan fémalakítás, melyet a Mezőgép hálózat képviselt. Emellett töltöttek be fontos szerepet az állami kohászati és gépgyártó üzemek, számos kelet-, és nyugat-magyarországi telephellyel. Az előbb említett nagy állami vállalatok nagy volumenben szállítottak a korábbi szovjet piacokra, de a 80-as években már nyugat-európai vállalatok számára is szállítottak be. Kohászattal és fémfeldolgozással is rendelkező gépgyártó vállalatok a KGST egész piacán jelen voltak, valamint az arab piacokon is. Az kohászattal, fémfeldolgozással, fémszerkezetgyártással és kis méretű fém alapú fogyasztási cikkek előállításával, valamint a lokális piacok fémszerkezeti igényeinek kielégítésével elsődlegesen a többnyire máig túlélő ipari szövetkezetek foglalkoztak. A kohászati és gépgyártó üzemek, a Vegyépszer és Mezőgép telephelyeit és munkakultúráit általában multinacionális és más európai vállalatok vásárolták fel. Ezek talaján az eredeti foglalkoztatási szint harmadával, felével kapcsolódtak be a gép-, és járműgyártás, a háztartási gépgyártás, valamint a mezőgazdasági gépgyártás európai, illetve globalizált piacába. A privatizációs folyamat, illetve az ezt megelőző leépülési folyamat során 2-2,5 ezer vállalati egység szakadt le a korábbi nagy vállalatokról. E vállalatok alapítói a nagyvállalatok műszaki, felső és középvezetői alakították új vállalkozásaikat egy, vagy néhány piacképes termék gyártására, azok eredeti értékesítési piacaira építve. A mai fémfeldolgozó és gépipari mikro vállalkozások jelentős része az előbb említett nagyvállalatok TMK egységeiből szakadtak le, kezdeti lépéseikhez megrendeléseket kapva anyauzemeiktől. Az eredetileg is önállóipari szövetkezetek, valamint a korábbi TSZ gépjavító állomások és lakatosipari, fémszerkezetgyártó TSZ melléküzemágak többsége iránt nem mutatkozott befektetői érdeklődés, így azok (nincsenek adataink, hogy milyen arányban mentek tönkre) ma is egy-egy térség fejleszthető technológiai-munkakultúráját képviselik.

A hazánkba települt olyan nagy autóipari cégek, mint az OPEL, az AUDI és a SUZUKI általában zöldmezős beruházásként jöttek létre, de olyan nyugat-magyarországi termelési kultúrák mellé telepedtek, amelyek biztosították számukra a fehér-, és kékgalléros szakemberellátást

Fontos megjegyezni, hogy e vállalatok privatizációja során, illetve vállalatok növekedésének első szakaszában nem alkalmazott fehér és kékgalléros szakembergárda az azóta eltelt körülbelül 10 esztendőben szertefoszlott, vagy inaktívvá vált, vagy szakmájukat elhagyva máshol találták meg egzisztenciájuk alapjait: nem ritkán a kereskedelemben, az oktatásban, illetőleg a biztosítási piacon.

Az önálló vállalkozások alapításával túlélő mikro- és kisvállalkozások, valamint az önállóvá vált TMK üzemek, és az ipari szövetkezetek túlnyomó többsége stagnál, vagy leépülő félben van: a lokális piacaikról fokozatosan kiszorulnak, az előre gyártott import termékekkel nem képesek versenyezni. A kezdetként karbantartásra és pótalkatrész-gyártásra berendezkedett mikro vállalatok azért veszítik el piacukat, mert időközben a többnyire privatizáció során talpra állt fémfeldolgozó és gépgyártó vállalatok technológiai-gép állománya lecserélődött, szükségtelessé vált a korábbi csehszlovák, NDK, bulgár, szovjet gépek és járművek alkatrész utánpótlása. Az e körbe tartozó mikro vállalatok száma – adataink szerint – 6-8 ezer körül mozog. Nincsenek adatok arra nézve, hogy e rendkívül széles (együttvéve ma is közel 70 ezer dolgozót foglalkoztató) ágazatcsoport vállalatainak milyen nagy része volt képes nemcsak megkapaszkodni a piacon, hanem beépülni is, mint európai és hazai nagyvállalatok beszállító alkatrészgyártói, szerszámgyártói, illetőleg részegység gyártói. Tudjuk például, hogy 250 autóipari beszállítót tartanak nyilván a magyar kis-, és középvállalatok között. Tudjuk azt is, hogy néhány tíze rug azoknak a kis-, és középvállalatoknak száma, melyek korábban a műszeripar és gépipar határmezsgyéjén (MMG, BRG, GAMMA, MOM, ELZETT, MOFÉM, orvosi műszergyártás, szerszámgyégyárak, villamosmotor gyárak, stb.) működtek és napjainkra gazdasági és technológiai értelemben is stabilizálódtak, beépültek, illetve megerősítették helyüket a nemzetközi piacon. Mindezt számba véve is hangsúlyozni kell, hogy több ezer mikro és kisvállalat, jelentős foglalkoztató képességgel veszélyben van, miközben olyan munkakultúrát, ha nem is technológiai kultúrát, őriznek, amely tudatos és előre látható beavatkozással alapja lehet a gazdasági és foglalkoztatási fejlődésnek.

Ismételten hangsúlyozzuk, hogy „semmiből semmi lesz” vagyis, ahol sohasem telepedett meg egy munkakultúra, ott ennek tudatos „telepítése” nélkül sohasem telepszik meg a tőke, mert nem képes a mai versenyviszonyok között ennek létrehozására. Ahol szertefoszlott, vagy széteszlott ez a munkakultúra, ott már nem rendelkeznek azokkal a fehér, és kékgalléros műszaki szaktudással az emberek, amelyre új ipari termelést lehetne építeni.

Később még részletesen kifejtjük, de ide kívánczik az a megjegyzés is, hogy e két iparág által jelenleg foglalkoztatott kékgalléros szakképzettjei számának szinten tartásához hozzávetőleg a jelenlegi képzési kibocsátás duplájára lenne szükség. A közép-, és felső szintű fehérgalléros képzés ugyan nem marad el a szükségéstől, sőt azt jelentősen meghaladja, de e csoportok iskolában nyújtott képzése, annak tartama nagyon jelentősen elszakadt a munkaerőpiac igényeitől, elveszítve vállalat gyakorlati kapcsolatait, „életszerűtlenné” vált.

**A faipar a ffeldolgozás** teljes vertikumát átfogja, a fűrészáru gyártás és az épületasztalos termékeken keresztül, a bútór alapanyaggyártáson át a bútorgyártásig, de megjelennek olyan hagyományos fa alapanyagú fogyasztási cikkek gyártása, mint például az egyszerű seprűgyártás és a játékgyártás is. Az iparág foglalkoztató képessége jelentős (90 ezer főt meghaladó), közel áll a műszeriparhoz, de nem áll távol a gépipartól sem.



Az önfoglalkoztató vállalkozásokat is figyelembe véve 14 ezret meghaladja a vállalkozások száma. A faipari vállalatok méretstruktúrája összetett, fele részük önfoglalkoztató vállalkozásokból áll, feltételezésünk szerint többségük asztalosipari tevékenységet folytat. A vállalatok közel 40%-a mikro vállalkozás. Közel 7%-a kis vállalkozás, miközben 1,3%-al a közép és nagyvállalatok aránya kétszeresen haladja meg e méretkategória vállalkozásainak átlagát. A faipari ágazat széles tevékenységéhez hasonló, e tevékenységekör gyakorlásához szükséges eszköz, illetve technológia szerkezet. Ebben az ágazatban a hagyományos kéziszerszámoktól a leghagyományosabb fűrész és gyalugepeken keresztül a CNC vezérlésű megmunkáló gépekig mind-mind biztosítják a megélhetés és a foglalkoztatás lehetőségeit. A faipari munkakultúra széles körben elterjedt hagyományokra épül, azaz erősen kötődik a falusi-városi iparos kultúrához, vagyis jelenlétének nem előfeltétele a XX. századi modern gyáripari kultúra. Így olyan iparággal állunk szemben, amely széles körben elérhető volt az ország minden területén. Ismeretes, hogy a gyáripari méretekben folyó épületasztalos-, és bútorgyártás Magyarországon csak a 60-as években vált tömegessé, addig e -ma már tömeg termékek- egyedi kisüzemekben, vagy egyedül másod-harmadmagával dolgozó kisműhelyekben készültek. (A csekély méreteik okán nem államosított kisműhelyeket asztali-, faipari KTSZ-ekbe szervezték az 50-es években).

Napjainkra a fűrészáru gyártás számára leküzdhetetlen piaci konkurenciát jelent az ukrán, az orosz, a szlovák, a román import. Az építőipari konjunktúrával együtt haladó épületasztalos-termékgyártás kettőszakadt: néhány óriás kapacitású magyar tulajdonba került vállalat kezében összpontosul a szabványos termékek gyártása, és kevés (néhány száz) kisvállalat látja el a helyi építési piacok szabványoktól eltérő igényeit. A versenyképesség megőrzéséhez még a kisvállalatok esetében is lépést tartó technológiai berendezésekre van szükség.

A 60-as években, a házgyári lakástermeléssel együtt dinamikusan növekvő, fejlődő magyar bútoripar, kevés kivételtől eltekintve, nem vált vonzóvá a külföldi szakmai tőkebefektetések számára. Ezzel szemben az osztrák, német, holland és első sorban olasz bútoripari termékek kiszorították a műszaki, technológiai megújulásra tökehiány miatt képtelen, nehézkesen alkalmazkodó szocialista vállalatok, többségében magyar tulajdonosok által privatizált utódait. Így a hazai bútoripar egy-egy kivételtől eltekintve leépült, foglalkoztató képessége minimálisra csökkent, kényszerűen átadta piacait.

A nagykapacitású épületasztalos ipari és bútorgyárak együttesen a faipari tevékenységet folytató munkavállalók 37%-át foglalkoztatják. A faipari tevékenységet folytató mikro és kis vállalkozások tevékenysége lényegében három területen valósul meg. Egyrészt az egészen egyszerű, az ország minden pontján megtalálható raklap- és ládagyártás területén, amely verseny-, illetve foglalkoztató képessége sajnos csak azon múlik, hogy a még olcsóbb keleti termékek az ország egyes szegleteit még nem érték el. A másik két terület az egyedi bútor és épületasztalos termékek mikro és kis vállalkozások keretén belüli gyártása, amely vállalkozások egyedi, helyi lakossági igényeket

szolgálnak ki. Foglalkoztató képességük 30-40 ezer főre tehető, jelentőségük egy-egy helyi munkaerőpiacon ugyan nem elhanyagolható, de növekedésüknek maga az egyedi igényekre termelés szab korlátot.

Építőipari ágazat a hagyományos kőműves „házépítő” iparágat, a gyár-üzem és középület építést, az út és mélyépítést foglalja magában. Ezen belül átfogja az építéshez kapcsolódó összes szakipari tevékenységet, a villanyszereléstől az épületgépészeti-, víz-, gáz, fűtés, hűtés, klimatizáláson keresztül az építészethez kapcsolódó fém-, és faszervezet építésén át a bádigos és más hideg-meleg, külső-belső burkolásig. A 90-es éveket megelőzően nagyméretű állami és megyei magas-, mély-, és útépítő vállalatok koncentrálták azt a tevékenységet, amely a gazdasági átalakulás során rendkívüli mértékben töredezett szét. Néhány száz vállalkozás helyét közel 80 ezer tölti be napjainkban, amelynek fele önfoglalkoztató vállalkozás, közel 40%-a mikro vállalkozás, és meghaladja a 4 ezret az ennél nagyobb vállalkozás. A rendszerváltás előtti tipikus, több ezer dolgozót foglalkoztató cégek eltűntek a piacról, s helyettük az 1-9 főt foglalkoztató mikro vállalkozások, valamint a 10-49 főt foglalkoztató kis vállalkozások váltak tipikussá. Az építőipar nemcsak – erről részletesen a későbbiekben lesz szó – technológiájában modernizálódott és differenciálódott, hanem munkaszervezetiben is. Bármely építési területről van szó, legyen az út, üzem, vagy lakásépítés a fővállalkozások által működtetett projekt jellegű, hálózati szervezet vált jellemzővé. Minél nagyobb egy építési feladat, annál több és szakosodottabb önállóan szerződő mikro- és kis vállalkozást szervez össze a fővállalkozó cég az éppen adott építési feladatra. A vállalkozások között felosztott technológiai értelemben is egymástól elkülönített munkafeladatok teszik értelmessé és lehetővé a mikro- és kis vállalkozások tevékenységét. A nagy feladatok a mikro- és kis vállalkozások egy részénél kikényszerítették a szakosodást, a tulajdonképpeni kőműves, ács-állványozó, vasbetonszerelő, vasbeton szerkezetépítő, villanyszerelő, víz-, gáz, központi fűtésszerelő, stb. szakember szükségletét illetően homogén területeken. De megkezdődött a szakmai homogenizálódás egy-egy speciális technológia alkalmazása mentén is, mint például a külső szigetelés speciális anyagokkal való vakolás, a fémszerkezetű üzemcsarnok építés, az épületbelső melegburkolása, az épületszellőztetés és klimatizálás, a beépített informatikai hálózatok létesítése, stb. területein. E szétaprózódási és átalakulási folyamat mellett az önfoglalkoztató és mikro vállalkozások esetében a helyi piacok családi ház iránti igényeire építve tovább éltek a pici, de komplex építőipari vállalkozások is, amelyek egy-egy különböző szakmájú szakemberekkel és betanított, illetve segédmunkásokkal kulcsrakészen teljesítik a megbízást. A kicsi, de szakosodott építőipari vállalkozások projektről-projektre újraszerveződő hálózatai már sohasem fognak olyan tartós és biztosnak tekintett foglalkoztatást nyújtani alkalmazottaiknak, mint amelyre képesek voltak a szocializmusbeli nagy vállalatok. A jelenlegi projekt centrikus hálózati építőipari kivitelezés nagy vállalkozási biztonságot nyújt a fővállalkozásoknak, hiszen nem kell tartósan elkötelezni magukat kivitelezésre kész nagy munkavállalói csoportoknak, azonban e hálózatok mikro és kisvállalkozásai projektről-projektre rákényszerülnek, hogy tevékenységükkel bizonyítsák alkalmasságukat és újabbs újabbs személyes elemeket sem nélkülöző kapcsolatépítési akciókkal szerezzék meg következő

megbízásaikat. A hazai építési piacon, tehát a feladatok eltérő természete és méreteihez igazodva egymás mellett élnek e projektszervező fővállalkozások és a piaci konjunktúrának erősen kitett mikro- és kis vállalkozások.

A gazdaság az építőipari elvárások modernizálódásával a fővállalkozások terén egyre nagyobb szerepet kapnak a mérnöki irodák, amelyek a modern építészeti-, gépészeti-, hálózatépítési-, tervezői szaktudással és a kivitelezés pénzügyi és technikai megvalósításával az által uralják el a piacot, hogy képesek a nagy megrendelőkkel tárgyalni és szerződni, ha például üzemépítésről van szó, illetve képesek önálló ingatlan- befektetői-, kivitelező vállalkozóként nagyobb léptékű, többnyire lakás-, lakópark építési projektek megvalósítására. A mikro- és kis vállalkozásoknak az alvállalkozói szerződések jutnak, illetve az alvállalkozók alvállalkozói lehetnek. Egy-egy térség egy-egy szerencsésebb, ügyesebb mikro- és kis vállalkozói önálló és komplex építési, felújítási feladatot is kaphat.

Közismert az építőipari tevékenységek iránti igények szezonális ingadozása és az ebből is eredő foglalkoztatási „rugalmassága” és az e mögött megbúvó illegális foglalkoztatás. Statisztikai adataink közel 350 ezer foglalkoztatottat jeleznek ebben az ágazatban, de meglepő, hogy a segéd munkások aránya átlagosan 19%, s még meglepőbb, hogy a legkisebb, nyilván leghagyományosabb magas és mélyépítési technikákkal dolgozó vállalatoknál csak 14%, pedig tudjuk, hogy egy szakképzett kőművest legalább két segéd munkás szolgál ki, s a mély-, és útépítésben, túlnyomó többségükben szakképzetlen fizikaiak dolgoznak. Ezek az arányok a fekete foglalkoztatás magas arányára, illetve a csaknem 30 ezer építőipari mikro vállalkozás azon törekvéseire utalnak, hogy igyekeznek minimalizálni az állandó foglalkoztatottak számát, s alkalmi, illetve fekete foglalkoztatással válaszolnak a piacváltozó igényeire.

## V.6. Vállalkozások tulajdonosi összetétele

A 90-es évek elején a privatizációs folyamat mellett szóló legalapvetőbb érvek közül kettőt emelünk ki. A leromlott technológiai eszközállománnyal felvásárolt külföldi vállalatok az új befektetések révén megújulnak, új technológiával piacépes termékeket állítanak elő, ráadásul e termékek értékesítési piacait a felvásárló külföldi vállalatok magukénak tudják. A másik érv szerint a külföldi vállalatok a betelepített technológiától részben függetlenül új munkakultúrát honosítanak meg, amely a munkavállalói magatartástól egészen az alkalmazott szakértelemig frissíti fel az ilyen vállalatokban dolgozók munkavégző képességét, teszi hatékonyabbá tevékenységüket. Ezek az érvek hangzottak el akkor is, amikor a külföldi befektetők nem egy-egy korábban működő állami vállalatot vásároltak fel, hanem zöldmezős beruházással ezek környezetébe települtek. Megítélésünk szerint mindkét esetben az adott ágazati tevékenységben gyakorlott munkaerő jelenléte volt a legfontosabb szempontjuk, akár a felső-, és közép szintű műszaki menedzserekre, akár a szakmunkásokra, vagy az üzemi keretek között folyó termeléshez szokott betanítható dolgozókra gondoltak.

E folyamat eredményeként – adataink szerint – a vállaltok közel 9%-a került külföldi tulajdonosok kezébe, amelyek tulajdoni részének átlagosan 81%-át birtokolják.

A vállalatok méretei és külföldi tulajdon, illetve tulajdoni hányad aránya szoros összefüggésben van, minél nagyobb egy-egy vállalat, annál nagyobb közöttük a külföldi tulajdonba kerültek aránya. Általános az a vélekedés, hogy a nagy vállalatok túlnyomó többsége külföldi tulajdonba került, ezzel szemben adataink azt mutatják, hogy a nagyvállalatok alig egynegyede van külföldi tulajdonban, igaz ugyan, hogy az egyes ágazatokban való jelenlétük nagy eltéréseket mutat. Legnagyobb arányban a textiliparban, faiparban és nyomdaiparban (64%, 44%, 42%), közepesen nagy arányban a villamos energia iparban, építőanyag iparban, építőiparban, kohászat-, és fémfeldolgozásban, gép-, és járműgyártásban, műszeriparban (39%, 37%, 27%, 26%, 24%, 24%) vannak.

	9 fő és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
<b>élelmiszeripar</b>	<b>8,4</b>	<b>6,7</b>	<b>21,5</b>	<b>45,7</b>	<b>14,5</b>	<b>5,1</b>
<b>ruházat, bőrtipar</b>	<b>4,3</b>	<b>6,1</b>	<b>6,3</b>	<b>9,9</b>	<b>26,4</b>	<b>5,1</b>
<b>textilipar</b>	<b>2,8</b>	<b>0,9</b>	<b>17,3</b>	<b>12,2</b>	<b>64,0</b>	<b>4,1</b>
<b>faiipar</b>	<b>7,0</b>	<b>1,2</b>	<b>8,1</b>	<b>19,2</b>	<b>45,2</b>	<b>6,9</b>
<b>nyomda, kiadó</b>		<b>1,0</b>	<b>39,2</b>	<b>16,5</b>	<b>41,9</b>	<b>2,9</b>
<b>kohászat fémfeldolgozás</b>	<b>7,6</b>	<b>6,5</b>	<b>18,9</b>	<b>17,3</b>	<b>25,7</b>	<b>8,6</b>
<b>műszeripar</b>	<b>2,8</b>	<b>43,6</b>	<b>13,4</b>	<b>26,4</b>	<b>24,0</b>	<b>5,6</b>
<b>gép és járműgyártás</b>	<b>1,6</b>	<b>19,5</b>	<b>11,2</b>	<b>25,4</b>	<b>24,3</b>	<b>5,0</b>
<b>építőipar</b>	<b>5,9</b>	<b>8,8</b>	<b>17,8</b>	<b>8,4</b>	<b>27,0</b>	<b>6,7</b>
<b>építőanyag és vegyipar</b>	<b>17,8</b>	<b>3,8</b>	<b>8,2</b>	<b>11,3</b>	<b>36,8</b>	<b>17,3</b>
<b>mezőgazdaság</b>	<b>7,5</b>	<b>25,6</b>	<b>14,8</b>	<b>7,8</b>	<b>17,1</b>	<b>8,1</b>
<b>kereskedelem</b>	<b>10,5</b>	<b>18,5</b>	<b>9,7</b>	<b>11,2</b>	<b>17,0</b>	<b>10,7</b>
<b>Szállítás</b>	<b>15,1</b>	<b>9,5</b>	<b>35,9</b>	<b>21,4</b>	<b>14,9</b>	<b>15,3</b>
<b> villamosenergia ipar</b>	<b>29,7</b>	<b>2,2</b>	<b>12,2</b>	<b>21,9</b>	<b>38,6</b>	<b>27,7</b>
<b>pénzügyi tevékenység</b>	<b>15,3</b>	<b>18,9</b>	<b>34,2</b>	<b>2,7</b>		<b>15,4</b>
<b>Ingatlan ügyek</b>	<b>3,9</b>	<b>8,9</b>	<b>19,5</b>	<b>6,0</b>	<b>11,6</b>	<b>4,1</b>
<b>Oktatás</b>	<b>0,6</b>	<b>31,8</b>	<b>10,6</b>			<b>1,2</b>
<b>Egészségügy</b>	<b>6,9</b>	<b>14,2</b>	<b>2,6</b>	<b>4,6</b>	<b>10,9</b>	<b>6,9</b>
<b>kultúra, sport</b>	<b>0,0</b>	<b>25,0</b>	<b>1,9</b>	<b>30,5</b>		<b>1,2</b>
<b>közigazgatás</b>		<b>27,1</b>	<b>1,1</b>	<b>4,6</b>		<b>1,2</b>
<b>Összesen</b>	<b>8,1</b>	<b>13,5</b>	<b>14,4</b>	<b>15,2</b>	<b>23,3</b>	<b>8,6</b>

75. táblázat

Külföldi tulajdonnal rendelkező vállalkozások az összes vállalathoz mért aránya vállalat nagyság szerint

	0-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen
<b>élelmiszeripar</b>	<b>2,1</b>	<b>6,7</b>	<b>18,3</b>	<b>28,4</b>	<b>11,9</b>	<b>3,4</b>
<b>ruházat, bőrpar</b>	<b>3,1</b>	<b>5,5</b>	<b>4,6</b>	<b>9,6</b>	<b>10,6</b>	<b>3,8</b>
<b>textilipar</b>	<b>2,8</b>	<b>0,9</b>	<b>14,9</b>	<b>11,0</b>	<b>56,6</b>	<b>3,9</b>
<b>faiipar</b>	<b>3,8</b>	<b>1,2</b>	<b>6,0</b>	<b>15,1</b>	<b>45,2</b>	<b>3,9</b>
<b>nyomda, kiadó</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>38,8</b>	<b>11,2</b>	<b>41,9</b>	<b>2,6</b>
<b>kohászat fémfeldolgozás</b>	<b>4,0</b>	<b>5,2</b>	<b>16,3</b>	<b>13,0</b>	<b>22,7</b>	<b>5,3</b>
<b>műszeripar</b>	<b>1,7</b>	<b>18,6</b>	<b>13,1</b>	<b>18,3</b>	<b>20,2</b>	<b>3,7</b>
<b>gép és járműgyártás</b>	<b>1,6</b>	<b>16,8</b>	<b>7,9</b>	<b>23,2</b>	<b>18,2</b>	<b>4,4</b>
<b>építőipar</b>	<b>5,9</b>	<b>5,7</b>	<b>12,5</b>	<b>7,0</b>	<b>0,8</b>	<b>6,2</b>
<b>építőanyag és vegyipar</b>	<b>16,4</b>	<b>1,0</b>	<b>7,5</b>	<b>9,6</b>	<b>30,2</b>	<b>15,9</b>
<b>mezőgazdaság</b>	<b>6,7</b>	<b>24,5</b>	<b>7,7</b>	<b>4,8</b>	<b>14,8</b>	<b>7,1</b>
<b>kereskedelem</b>	<b>8,6</b>	<b>16,3</b>	<b>7,6</b>	<b>9,8</b>	<b>15,0</b>	<b>8,9</b>
<b>szállítás</b>	<b>14,4</b>	<b>9,5</b>	<b>30,7</b>	<b>18,8</b>	<b>14,3</b>	<b>14,6</b>
<b> villamosenergia ipar</b>	<b>29,7</b>	<b>2,1</b>	<b>10,6</b>	<b>19,1</b>	<b>31,5</b>	<b>27,3</b>
<b>pénzügyi tevékenység</b>	<b>8,4</b>	<b>5,5</b>	<b>33,9</b>	<b>2,2</b>	<b>0,0</b>	<b>8,6</b>
<b>ingatlan ügyek</b>	<b>3,4</b>	<b>8,3</b>	<b>17,3</b>	<b>5,6</b>	<b>5,1</b>	<b>3,6</b>
<b>Oktatás</b>	<b>0,4</b>	<b>31,8</b>	<b>8,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
<b>egészségügy</b>	<b>6,9</b>	<b>9,7</b>	<b>2,6</b>	<b>3,9</b>	<b>10,9</b>	<b>6,9</b>
<b>kultúra, sport</b>	<b>0,0</b>	<b>21,0</b>	<b>1,9</b>	<b>21,3</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
<b>közigazgatás</b>	<b>0,0</b>	<b>27,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,6</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>
<b>Összesen</b>	<b>6,6</b>	<b>11,4</b>	<b>11,6</b>	<b>11,6</b>	<b>19,1</b>	<b>7,0</b>

76. táblázat

A külföldi tulajdoni rész aránya létszámnagyság szerint

A többi ágazat nagy vállalatai 10-17%-ban vannak külföldiek kezében. A kis-, és közepes vállalatok között a kohászat, műszeripar, gép-, járműgyártás területén tapasztalunk jelentősebb külföldi részvételt, mint a nagyvállalatokra, e vállalat csoportra is jellemző az, hogy a külföldi tulajdoni rész aránya magas, tulajdoni részük egy-egy kivételtől eltekintve 60 és 80% közé esik, miközben a nagy vállalatoknál ez az arány 80-90%-os.

A mikro vállalatok esetében már nem jellemző a tulajdonos, de jelenlétük mégis megfigyelhető. Érdekes azonban, hogy itt előfordul az 50% körüli tulajdoni hányad. Meglepő azonban a mikro vállalatok esetében, hogy a külföldi tulajdon 10-15% aránnyal vesz részt a kereskedelemben és a pénzügyi tevékenységekben. Ez azzal magyarázható, hogy mindkét említett ágazat hálózati rendszerben működik, s e hálózatokban egészen kicsi vállalkozásoknak is van helyük. Az alábbi táblázatban azt mutatjuk be, hogy mennyi foglalkoztatott dolgozik olyan munkaszervezeti, technológiai, vállalati kultúra körülményei között, amelyek tartalmát, működését külföldi termelési és működési elvárások határozzák meg.

	9 fő és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen	10. meghatározó külföldi értékesítés
<b>élelmiszeripar</b>	<b>680</b>	<b>666</b>	<b>4037</b>	<b>22680</b>	<b>4835</b>	<b>6691</b>	<b>23961</b>
<b>ruházat, bőráru</b>	<b>754</b>	<b>344</b>	<b>964</b>	<b>4355</b>	<b>6367</b>	<b>5378</b>	<b>17654</b>
<b>textilipar</b>	<b>189</b>	<b>16</b>	<b>637</b>	<b>1684</b>	<b>5152</b>	<b>1418</b>	<b>2053</b>
<b>faiipar</b>	<b>2439</b>	<b>99</b>	<b>1102</b>	<b>4642</b>	<b>4907</b>	<b>6362</b>	<b>13515</b>
<b>nyomda, kiadó</b>		<b>52</b>	<b>2938</b>	<b>2756</b>	<b>3517</b>	<b>1882</b>	<b>4752</b>
<b>kohászat fémfeldolgozás</b>	<b>2280</b>	<b>752</b>	<b>3945</b>	<b>7681</b>	<b>3783</b>	<b>10508</b>	<b>12957</b>
<b>műszeripar</b>	<b>548</b>	<b>1914</b>	<b>970</b>	<b>7190</b>	<b>8992</b>	<b>5311</b>	<b>27367</b>
<b>gép és járműgyártás</b>	<b>303</b>	<b>1224</b>	<b>1208</b>	<b>10148</b>	<b>8581</b>	<b>5595</b>	<b>16753</b>
<b>építőipar</b>	<b>11060</b>	<b>3080</b>	<b>7291</b>	<b>4941</b>	<b>3122</b>	<b>22534</b>	<b>5331</b>
<b>építőanyag és vegyipar</b>	<b>2984</b>	<b>258</b>	<b>980</b>	<b>4516</b>	<b>9279</b>	<b>17371</b>	<b>15666</b>
<b>mezőgazdaság</b>	<b>5109</b>	<b>3014</b>	<b>4142</b>	<b>6043</b>	<b>2754</b>	<b>16342</b>	<b>25924</b>
<b>kereskedelem</b>	<b>67201</b>	<b>15549</b>	<b>8051</b>	<b>14603</b>	<b>5945</b>	<b>104902</b>	<b>59077</b>
<b>szállítás</b>	<b>14716</b>	<b>1141</b>	<b>5231</b>	<b>5503</b>	<b>3229</b>	<b>26244</b>	<b>16954</b>
<b>világosenergia ipar</b>	<b>1873</b>	<b>48</b>	<b>594</b>	<b>5412</b>	<b>8636</b>	<b>16727</b>	<b>5741</b>
<b>pénzügyi tevékenység</b>	<b>5245</b>	<b>244</b>	<b>1852</b>	<b>505</b>		<b>10437</b>	<b>10238</b>
<b>ingatlan ügyek</b>	<b>17608</b>	<b>3013</b>	<b>8177</b>	<b>4869</b>	<b>2931</b>	<b>26355</b>	<b>10836</b>
<b>oktatás</b>	<b>206</b>	<b>428</b>	<b>194</b>			<b>470</b>	<b>6566</b>
<b>egészségügy</b>	<b>4693</b>	<b>258</b>	<b>62</b>	<b>131</b>	<b>228</b>	<b>5358</b>	<b>1240</b>
<b>kultúra, sport</b>	<b>15</b>	<b>1021</b>	<b>76</b>	<b>2693</b>		<b>1479</b>	<b>6004</b>
<b>közigazgatás</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>		<b>5</b>	<b>7580</b>
<b>Összesen</b>	<b>152842</b>	<b>33265</b>	<b>48525</b>	<b>111041</b>	<b>80189</b>	<b>303614</b>	<b>290171</b>

77. tábla

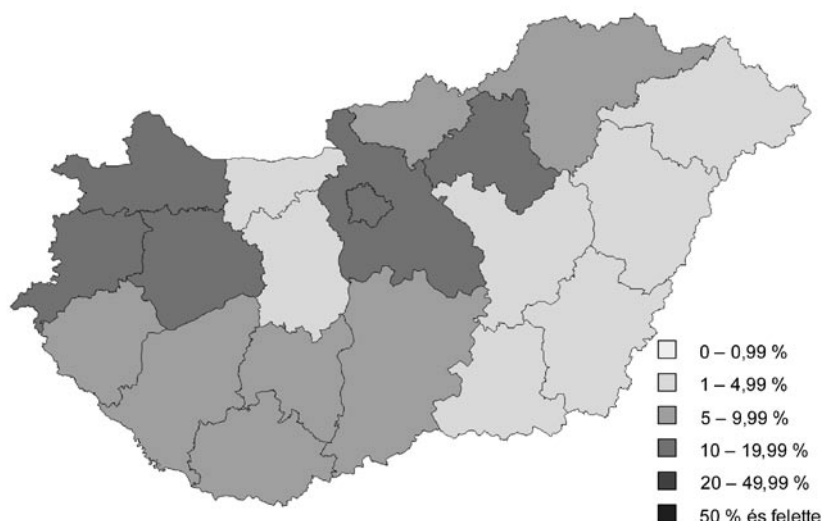
Külföldi tulajdonnal rendelkező vállalkozások és a meghatározóan  
külföldön értékesítő vállalatok foglalkoztatottjainak száma

Tehát számításaink szerint 300 ezernél valamivel több foglalkoztatottat alkalmaznak a külföldi vállalatok, azaz a piaci szféra foglalkoztatottjainak közel 9%-át érinti közvetlenül a külföldi vállalatok szervezeti, technológiai és munkakultúrája. Közöttük a köztudat vélekedésével szemben nem a külföldi tulajdonú nagyvállalatok által foglalkoztatottak vannak többségben, hanem a mikro vállalkozások. Minden vállalati méret kategóriában a külföldi tulajdonú kereskedelmi vállalatok foglalkoztatói szerepe az elsődlegesen meghatározó, az összes foglalkoztatott egyharmadával. A közép-, és nagy vállalatok együttesen közel 200 ezer főt alkalmaznak. Az egyes ágazat és méretkategórián belüli foglalkoztatási súlyról már a 7. táblában foglalt adatok bemutatásával beszéltünk.

A külföldi technológiai és munkakultúra közvetett hatása jelenik meg a előző táblában közölt adatokban, amely adatsor azon vállalatok foglalkoztatottjainak számát mutatja,

amelyek tevékenységében meghatározó szerepet tölt be a külföldi értékesítés. Ugyanis abból a feltételezésből indulunk ki, hogy a helyi piacokon túlnyúló értékesítés során olyan szakmai, technikai követelményekkel találják szembe magukat a vállalatok, amelyek, ha közvetve is kikényszerítik a Magyarországon még csak meghonosodó félben lévő, a hatékonyságot és a pontosságot megkövetelő munkakultúrát. Csak becsléseket tehetünk arról, hogy a táblázatban olvasható közel 290 ezres érintett munkavállalói létszám mennyit foglal magában a külföldi vállalatok foglalkoztatottjaiból, illetve közülük mennyi azon nem külföldi vállalatok foglalkoztatottjainak száma, amelyek tevékenységével szembeni követelményeket a külföldi értékesítés határozza meg. Adataink nem engednek betekintést abba sem, hogy a hazai, magyar tulajdonú vállalatok milyen arányba beszállítói a hazai külföldi vállalatoknak, azaz milyen arányban felelnek meg az előbb említett követelményeknek. Becslésünk szerint összességében 500-600 ezer, azaz a piaci szféra összes foglalkoztatottjainak 15-20%-a dolgozhat közvetlenül, illetve közvetve e követelmények nyomása alatt.

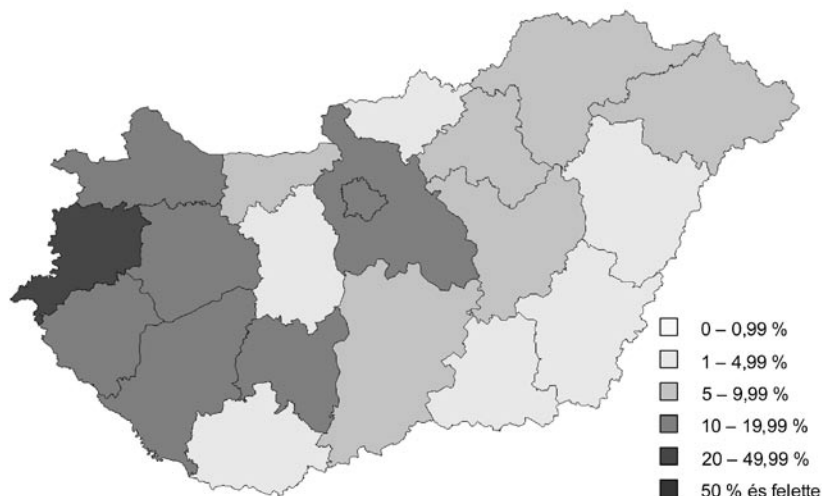
A most tárgyalt vállalati körre nehezedő hatékonyság követelmények feltételezésünk szerint erősen korlátozzák a foglalkoztatás növelésének lehetőségeit, hiszen a munkaerővel való hatékony és takarékos gazdálkodás a versenyképesség meghatározó eleme.



**47. ábra**

Külföldi tulajdonnal rendelkező vállalkozások által foglalkoztatottak aránya megyénként (1-20 ágazat) térkép





48. ábra

Külföldi tulajdonnal rendelkező vállalkozások az összes vállalathoz mért aránya vállalat nagyság szerint a piac szférában (1-16 ágazat) térkép

A vállalatok foglalkoztató képességének növekedését, mint a fentiekben kifejtettük lényegesen befolyásolja a piaci versenyben való részvétel.

## V.7. Technológiai munkamegosztás és foglalkozási szakmaszerkezet

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

100. A munkaerő kereslet -alapvetően- annak függvénye, hogy a feladat megvalósításához milyen technológiákat alkalmaznak. Az elmúlt évszázadban – függően a tevékenységterületektől egyre több szaktudást „oltottak be” gépekbe, berendezésekbe, s ez mennyiségében és szakmai tartalmában is megváltoztatta az emberek termelésben betöltött szerepét, termelő tevékenységeik tartalmát. A nem berendezés-alapú tevékenységek mögött egyre több racionális munkaszervezési eljárás szttenderdizálódott, ezek alapján változott, hogy milyen tudásokkal, rendelkező embereket kell alkalmazni, közöttük milyen feladatmegosztást kell kialakítani a munka eredményes elvégzéséhez.
101. Az alkalmazott gép-, szervezési technológiák illetve ezek mindenkori kombinációi határozzák meg az adott tevékenység megvalósításához szükséges munkaerőigényeket. A piaci szférában a technológiák megválasztását a piaci szereplők közötti verseny illetve versenypozíció határozza meg elsődlegesen: a szereplők által „birtokolt” „piacok” mennyiségi és tartalmi követelményei, a költséghatékonyság, a rendelkezésre álló beruházási és működő tőke, a rendelkezésre álló munkaerő szakmai, fizikai képességei.
102. A bürokratikus, nem piaci szférában – például igazgatás – a költségvetési kényszer erőssége-gyengesége, a foglalkoztatáspolitikai szempontok, az alkalmazott eljárások-megoldások, (tehát a választott technológiai-munkaszervezés), az igazgatás tartalmával szemben támasztott külső fogyasztói- választói igények, és még sok egyéb.
103. Egyszerű példa: az egyedi forgácsoló gépek funkcióit CNC berendezések veszik át, megváltoztatva ezzel a forgácsoló gépek működtetői iránti mennyiségi és szakmai-tudásbeli követelményeket, – ez esetben kevesebb, de tartalmában egészen más tudásokkal és gyakorlattal, készségekkel rendelkező munkaerőre van szükség. A vállaltok irányításához szükséges íróasztal feladatok alapvetően változtak meg az informatikai alapú vállaltirányítási rendszerek bevezetésével. A korábban szükséges tudások fölöslegessé váltak, a feladatok megvalósításához szükséges szakemberek száma is megváltozott, más tudások és készségek váltak szükségessé.
104. Egy-egy működő gazdaságban – társadalomban egy „pillanatban” különböző technológiák működnek egymás mellett: tudás, gyakorlat készség tartalmában és mennyiségében eltérő igényeket támasztva a munkaerővel szemben. Egy- egy termelési ill. tevékenységi ág/terület egy időben működő technológiai (egyfelől a verseny, másfelől a szakmai megoldások „terjedése” és egymásra hatása következtében) közelítenek egymáshoz, sok hasonlóságot mutatnak Ennek következtében a munkaerővel szemben támasztott mennyiségi és tartalmi követelmények is közelítenek. Különböző termelési ágak (például gondoljunk az autó alkatrész gyártására és az építőipari tevékenységre, nemcsak abban állnak távol egymástól, hogy egészen más szakmákat kell bevonni a megvalósításba, hanem, másféle képességek és készségek szükségesek a munkamegosztás bármely területén.

105. A technológiák és a szakmák tartalma, a munkaerő igényelt mennyisége állandó változásban van, de **ez a változás nem áttekinthetetlen**, hiszen a feladatmegoldás technológiája ill. eljárásai a beruházások és szervezeti megoldások költségei miatt viszonylag lassan változnak. **Egy-egy technológiai típus kényszerítő erővel bír az alkalmazott tudások/ szakmák és alkalmazott munkaerő mennyiségére, viszonylag állandóvá teszi.** Egyes iparágakban, ez az állandóság évtizedekre szól, másokban rövidebb periódusra.
106. Az általunk javasolt munkaerő keresleti – számítás erre a viszonylagos, kényszerítő erővel bíró állandóságra épít: Az alkalmazott feladat megoldási technológiák és eljárások „rögzítik” a munkaerő szükséglet szakmai tartalmát, és bizonyos határok között rögzítik a munkaerő mennyiségét is.
107. A foglalkoztatás-, munkaerő fejlesztés oldaláról megfogalmazva a keresletszámítás kiindulópontja így szól: **A mindenkor empirikusan tapasztalható munkamegosztás a munkában lévők foglalkozási-szakmai struktúrája nem más, mint az alkalmazott technológiák lenyomata.** E technológiák viszonylagos állandósága teszi kiszámíthatóvá a munkaerő szükségleteket. E technológiák változásainak megfigyelése ad iránymutatást a munkaerővel szemben támasztott mennyiségi és tartalmi változások előrebecsléséhez. A mindenkori, igényelt technológiai-szakmasztruktúra egyes elemeinek mennyiségi változásait természetesen befolyásolják – a piaci szférában-konjunkturális hatások, a közszférában költségvetési és foglalkoztatási politikák. Az ingadozás azonban -technológiaváltás nélkül-csak bizonyos korlátok között megy végbe- leszámítva a piacról való önkéntes vagy kényszerű kivonulás esetét.

A technológiák lenyomataként kialakult ágazati foglalkozási szakmaszerkezeti struktúráját, az előző kötetben bemutattuk. Az elemzés legfontosabb a tapasztalatait, az alábbiakban összefoglaljuk, de egyúttal ki is egészítjük a széles értelemben vett technológia jellemzésével, és változási tendenciáinak, a foglalkozási-szakmaszerkezeti számítások eredményeinek bemutatásával.

Hagyományosan a mindenkori tömegtermelő technológiákat nevezik modernnek. Olyan technológiákat, amelyek gépekbe-berendezésekbe vannak oltva s a munkavégző ember azt **kiszolgálja** (ezt betanítást igénylő tevékenységnek szokás gondolni) vagy a berendezést, esetleg egymással összekapcsolt gépek sorozatát **ellenőrzi**. A XX. század elejének nagy megrázkódtatását okozta a szalagmunka, a korábban komplexnek tekintett szakmunka felbontása, és az olyan egyedi célgépek létrehozása, amely már nem igényelte a korábban egy szakmába tartozó tudások és készségek összességét. A megrázkódtatást nem egyszerűen a technológiai innováció okozta, hanem ennek társadalmi hatása. Ez kettős volt. Egyrészt megkérdőjelezte a korábbi céhes-, illetve kisipari szakmai státusz, azaz a szakma birtokosa társadalmi státuszának értékét, helyét a társadalomban: a szakmai képződés egész folyamatát „végigcsináló” kisipari szakmunkások, előmunkások, mesterek társadalmi tekintélyük, presztízsük, és nem utolsó

sorban piacaik megkurtításának jelenségeként könyvelték el az új gyáripari termelési mód létrejöttét. Másrészt az új technológiák megjelenésével létrejött többnyire városi kiegészítő munkából, valamint a mezőgazdaságból jött képzetlen munkaerő adaptálásának módszere. Az új, immáron komplex szakmai ismereteket nem igénylő munkaposztokat úgy lehetett elérni, hogy megkerülhetővé vált szaktudás megszerzésének társadalmi presztízst termelő útja. Ebben a korabeli, magukat hagyományosan iparosoknak nevező szakmunkások munkaerőpiaci pozícióik gyengülését látták. Végül is a folyamat nem volt olyan drámai, mint ahogy elképzelték, mivel a képzetlen munkások tömeges beemelése az ipari munkába állandó létszámbővülés mellett ment végbe, s így iparos-szakmunkások termelő-technológiai pozíciója megmaradt, sőt egyesek számára lehetővé vált, hogy az új technológiai munkamegosztásban különleges, magasabb presztízzsel járó feladatokat lássanak el, vagy irányító funkciókat kapjanak.

A XX. század fordulóján, e folyamattól teljesen érintetlenek maradtak a modern ipari üzemek fehérgalléros munkakörei, amelyek szakmai tartalma, folyamatosan gazdagodott azáltal, hogy egyfelől a korábbi kisipart nem érintő, műszaki, technológiai innovációkat kellett a termelésbe bevihetővé, alkalmazhatóvá tenni, másfelől a tömegesedő termeléssel együtt járó munkaszervezési megoldásokat kellett kialakítaniuk. Az ehhez fokozatosan bővülő és szakmai szempontból differenciálódó műszaki, közgazdasági, vezetési, stb. felső-közép fokú és felsőfokú képzéssel nemcsak az üzemekben folyó munka tervezése és irányítása vált szakszerűvé, hanem e pozíciók társadalmi megbecsülése, rangja is elismertté vált. Az így elnyerhető társadalmi pozíció bizonyos értelemben hasonult a már korábban fejlődésnek indult és szakmasodó közigazgatási hierarchiához, illetve pozíciókhoz.

Az 1948-as fordulatig, azaz az államosításokat megelőzően kisipar és nagyipar, ugyan változó súllyal, olykor közös, olykor eltérő tevékenység területeken, de egymás mellett élt. Így a kis műhelyek hagyományos kisipari, a munkavégző az egyén komplex szaktudására épülő technológiái, és gyáripari tömegtermelés, illetve a nagyon összetett szakmai igényeket támasztó egyedi termelések (a legkülönbébb ágazatokban) egymás mellett éltek. Az egészen kis műhelyekre is kiterjedős államosításokkal a közép és nagyüzemi termelés jelentős túlsúlya alakult ki, amelynek következtében a szocializmus évtizedei alatt a foglalkozási szakmasztruktúra átalakulásának folyamata zajlott le, egyaránt érintve a kék-, és fehérgalléros munkaposztokat. Ez alól kivételt a 60-as években megerősödött szolgáltató ágazatok jelentettek, a kereskedelem, a vendéglátóipar, a javító-szerelő szolgáltatások, az úgynevezett személyes szolgáltatások (fodrászat, kozmetika, stb.) többé-kevésbé megőrizték szakmai intaktságukat. Ezt az sem befolyásolta, hogy a kis egységekben megjelenő szolgáltatásokat hálózatokba szervezve, nagy állami, vagy szövetkezeti szervezetek fogták össze. A rendszerváltással a nagyüzemek és nagy szolgáltató hálózatok önálló elemekre bomlottak, a 10 ezret alig meghaladó szervezetből, több mint 800 ezer lett. De még az igazgatás és közszolgáltatás terén is, bár ennél jóval kisebb mértékben megfigyelhető a szétaprózódás, gondoljunk a valóban önállósuló önkormányzatokra, a szétaprózódott kulturális szolgáltatásokra, az alapfokú egészségügyi

ellátásra, illetőleg a megszáporodott vállalkozásokat kiszolgáló pénzügyi-könyvelési, számítástechnikai, tervező, jogi, stb. szolgáltató egységek tízezreire.

**A diplomás, fehérgalléros munkakörök** átalakulási-leértékelődési folyamata napjainkban zajlik, hasonlóan ahhoz a folyamathoz, amely közel egy évszázada az iparos szaktudás és kapcsolódó társadalmi státusszal megkezdődött. Mivel a nagy szervezetek felaprózódása e foglalkozásai státusz csoportot is érintette, így a leértékelődési folyamat jelenleg (még csak) a nagy szervezeteknél figyelhető meg. Az elmúlt évtizedben az egyetemi, főiskolai diploma megszerzése erős adminisztratív korlátokba ütközött, melyet a 90-es évek közepétől fokozatosan feloldottak, teret adva a társadalom egyre szélesebb rétegei számára, a „legmagasabb” társadalmi státusz eléréséhez szükséges képzettség megszerzésének. A képzésben való tömeges részvételt a gazdasági rendszerváltás, a nagyvállalatok privatizációja, különösen a külföldi vállalatok és pénzintézetek betelepődése ösztönözte azzal, hogy az újonnan felálló munkaszervezetek humán erőforrás cserét hajtottak végre, fiatal, szakképzett diplomások tömegeivel cserélték le a piaci munkaszervezetek korábbi idősebb munkavállalókból álló vezető-irányító struktúráit. Azonban ez a folyamat átmenetinek bizonyult, napjainkra lezárult, s mivel nem csökkent, az 50%-ot is meghaladja a diploma megszerzésére törekvők aránya, egyértelműen láthatóvá vált a diplomások munkaerőpiaci pozícióinak romlása.

E folyamatot csak erősítette, hogy a nagyvállalati munkaszervezetek vezetési-irányítási bürokratikus technológiái rohamos ütemben sztereotizálódtak, részben az egyre hatékonyabbá váló vezetési módszerek térhódítása, másrészt az informatikai megoldások elterjedése miatt. A megelőző évtizedekben természetes volt, hogy a képgallérosok munkája egyre szabályozottabbá válik, a munkatempóért, a munkaműveletekért és a minőségért való felelősséget gépekbe, berendezésekbe oltott technológiák veszik át, miközben a fehérgallérosok tevékenysége meglehetősen alul szabályozott, a munka minőségért, mennyiségért való felelősség individualizált.

E réteg sokáig megőrizte szakmai, individuális önállóságát, amíg kezdetben a bürokratikus munkafolyamat szervezéseivel, később, napjainkban a munka szakmai tartalmának informatizálásával csökkentik a munkavégző egyén személyes szerepét. Ez a napjainkban zajló folyamat csökkenti a sokoldalúan felkészült, diplomás szakemberek iránti igényt, kevesek kezébe tolja a tervezés és irányítás tényleges kompetenciáit. A feszítő, krízist okozó ellentmondás abban van, hogy a kapitalista korszakába lépő magyar gazdaságot ez akkor érinti meg, amikor a demokratikussá váló rendszer vívmányaként a szabad pályaválasztás lehetővé vált.

**A vezetés és irányítás bürokratikus technológiái** határozzák meg a vállalatokban és intézményekben kialakított munkaposztok diplomás és fehérgalléros munkavállalóitól elvárt szakmai végzettséget, illetve szaktudást. A technológiák figyelembe vételére épített szakmaszerkezeti vizsgálatunkban elkülönítettük egymástól a vezetési-irányítási funkciókat a szervezet tevékenységének középpontjában álló termelési, illetve szolgál-

tatási funkcióktól. Azt tapasztaltuk, hogy a vezetés-irányítás bürokratikus technológiái által kialakított szakma szerkezete számos ágazatban igen hasonló egymáshoz. S ennek megfelelően az egyes munkakaposztok által igényelt felső és középfokú szakképzettségek is azonosak, illetőleg a statisztikai megközelítés nem teszi lehetővé a szakmákon belüli finom különbségek megállapítását. Mégis e szakmaszerkezetet alakító bürokratikus technológiák alapvetően megkülönböztethetők a piaci és nem piaci (igazgatás, közszolgáltatás) munkaszervezetekben. Bár mindkét típusú munkaszervezetben jelen vannak a sztenderdizált munkafeladatok, azt látjuk, hogy amíg a piaci munkaszervezetben e munkafeladatok körülhatároltsága és ismétlődése miatt a munkavégzőktől elvárt tudások és tennivalók átlátható és biztonságos kereteket adnak a munkavégzéshez, és a szükséges tudások mobilizálásához, addig az igazgatási típusú szervezetekben (kormányzati, önkormányzati munka, valamint a közszolgáltatások vezetési-irányítási feladatai) ezt az átláthatóságot és biztonságosságot rendre keresztbe metszik a közszolgálati, igazgatási vezetési munkakultúra gyengeségei: a rendszerszerű működést meg-megtörő egyedi beavatkozások, a stratégiai és operatív jellegű feladatok gyakori összemosása, a munkavégzés sztenderdjeinek egyedi akaratokon alapuló felülírása. Ugyanis amíg a piaci vezetés-irányítás sikerességét és célszerűségét mérhető eredmények igazolják vissza, addig a nem piaci vezetés-irányítás eredményességének és célszerűségének mérése a napjainkban uralkodó munkakultúrától idegen. A végzett munka eredményességének megítélésével szemben túlsúlyossá válik a munkavégző személy megítélése.

Nem felelne meg a valóságnak, ha a piaci szféra vezetés-irányítási munkaszervezeti egységeit idealizálnánk, azt azonban mondhatjuk, minél nagyobb egy munkaszervezet, annál inkább igazak a fentiekben mondottak, illetve fordítva, minél kisebb a munkaszervezet, annál erősebben jelennek meg a munkafeladatokban a személyes, ennél fogva esetleges, nem racionális és kevésbé sztenderd elemek.

A kis munkaszervezetekben akár a piaci, akár a nem piaci szféráról beszélünk érthető módon gyakori a munkakörök egymásba csúszása, a munkaköröket betöltő diplomás vagy középszinten végzett munkavégzőkkel szemben elvárt rugalmasság, amely maga után vonja a személyes megítélés jelentőségének akár túlzott érvénysülését.

Ugyanakkor az is igaz, hogy amíg a közigazgatás és közszolgáltatás területén működő – bármennyire is kicsi munkaszervezetben – a munkaköri feladatok meghatározása és munkakört betöltőkkel szembeni szakképzettség elvárás erősen formalizált, addig ez nem jellemző a piaci munkaszervezetekre, talán a legnagyobb, többnyire multinacionális vállalatok kivételével. Igaz azonban az is, hogy a közszolgálati munkaszervezetek munkaköreinek formalizáltsága a valóságban nem vonja maga után a munkafeladatok, a mozgósítandó szaktudások állandóságát, a személyes helyett annak tárgyyszerű megítélését.

A magyar gazdaság 16 termelő ágazatában és az igazgatási és közszolgáltatási feladatokat ellátó ágazatok nem termelő munkaszervezeti egységeiben együttvéve 1 millió 657 ezer munkavállaló dolgozik, amelyből a piaci szféra 16 ágazatának munkaszervezeti



egységeiben 1 millió 325 (80%), a közfeladataikat ellátó ágazatokban 332 ezer (20%) tevékenykedik.

E nem termelő munkaszervezeti egységek az összes foglalkoztatott 40%-tr alkalmazzák. A „nem termelő” munkaszervezeti egység fogalmának értelmezéséhez, a szervezetek funkcionális szerkezetének, illetve szakmaszerkezetének megértéséhez tudnunk kell, hogy statisztikai, fogalmi, adatfelvételi rendszerünkben tulajdonképpen el kellett volna különíteni egymástól a **vezetés-irányítást**, amelyet többnyire diplomás, vagy középszinten végzett fehérgallérosok látnak el, valamint az ugyanilyen jellemzőkkel leírható munkavégzők által elvégzett **fehérgalléros funkcionális tevékenységeket**, mint a piaci szférában elsősorban a kereskedelmi feladatok, a közszolgáltatások területén az olyan bürokratikus operatív feladatok, mint a hatósági típusú munka (engedélyek kiadása, különféle lakossági ügyek intézése, vámügyintézés, stb.), egyszóval a fehérgalléros funkcionális tevékenységeket, s harmadikként kell megkülönböztetnünk a tulajdonképpeni termelő tevékenységeket, amely a piaci szférában általában a kékgalléros termelő tevékenységét, a közszolgáltatásban az egészségügyi ellátó, oktató, kultúra szervező munkák, függetlenül attól, hogy azok felső, vagy középszintű végzettséget (egészségügyi ellátók, oktató pedagógusok, kultúra, vagy sportszervezők). Így, tehát ideálisan a munkaszervezeteken belül a három fogalmi egységet különböztethetnénk meg:

1. vezetés-irányítás,
2. funkcionális bürokratikus munka,
3. termelő munka tekintet nélkül arra, hogy az a termelő ágazatokban (1-16 ágazat), vagy a közszolgáltatásokban (17-20 ágazat) található

A fentiek megértéséhez segítséget nyújthat az a jellegzetesség, hogy a valóságban, és így a statisztikai adatfelvételi rendszerekben is vannak piaci alapon működő a közszolgáltatások körébe sorolt vállalkozások, így az oktatás (17. ágazat csoport), az egészségügyi szociális ellátás területén (18. ágazat csoport), kultúra és más szolgáltatások (19. ágazat csoport), de még a közigazgatás, érdekvédelem ágazataiban (20. ágazat csoport) is. Ez utóbbi ágazatokban közel 110 ezer vállalkozás csaknem 239 ezer foglalkoztatottal tevékenykedik (e két szám jól mutatja, hogy e vállalkozások általában kicsik, túlnyomó többségükben egyéni-önfoglalkoztató, illetve mikro vállalkozások).

A statisztikai adatfelvétel korlátai miatt a fehérgallérosok által végzett vezetés-irányítás és a funkcionális bürokratikus munka között nem tudunk különbséget tenni. A fentiekben azonban az úgynevezett termelő munkán belül meg tudjuk különböztetni a tulajdonképpeni kékgalléros munkát és az oktatási, egészségügyi, stb. szolgáltató tevékenységeket. E harmadik termelő munkaszervezeti egységekbe tartozó foglalkozási szakmacsoportokat fehér és kékgallérosok esetében egyaránt **törzsfoglalkozásoknak** nevezzük.

A tisztán piaci ágazatok (1-16 ágazatcsoport) vonatkozásában még további finomításra van szükség, ugyanis a pénzügyi-, biztosítási, valamint az ingatlan, gazdasági szolgáltatások ágazataiban a fehérgalléros képzettséggel rendelkezők között találjuk meg ezen

ágazatok jellemző „termelő” tevékenységeit végzőket, ha azok fehérgallérosok, így a pénzügyi-, és biztosítási tanácsadókat, a gazdasági szolgáltatásokat végző nagyszámú könyvelőt és ingatlanközvetítőket.

### **V.8. A piaci tevékenységet folytató ágazatok nem termelő munkaszervezeti egységek foglalkozási-szakmasztruktúrája**

Mint korábban említettük a piaci szféra 16 ágazatában 1,325 millió diplomás vagy középszintű képzettséggel rendelkező fehérgalléros tevékenykedik. Mindjárt megszorításokkal is kell élnünk, mivel empirikus tapasztalatainkból tudjuk, hogy az alkalmazott nélküli, termelő ágazatokban tevékenykedő önfoglalkoztatók és mikro vállalkozók jelentős része – statisztikai kategóriákkal élve – vezetők, illetve szakmai vezetők, s mint ilyenek fehérgalléros funkciót töltenek be, miközben tényleges fizikai munkával is részt vesznek a termelő tevékenységben. Tehát, egy személyben fehérgallérosok és kékgallérosok, illetőleg vezetők-irányítók, és törzsfoglalkozásúak.

A mikro vállalkozó tulajdonosok egyaránt lehetnek fizikai – általában szakmunka – munkavégzők, vagy szürkeköpenyesek, illetve vezetők-irányítók.

Adataink azt mutatják, hogy az önfoglalkoztató és mikro vállalkozásokban több, mint kétszer annyi vezető posztot betöltő dolgozót találunk, mint a 10-19 fős kisvállalkozásokban, s ez utóbbi csoport vezetői is közel kétszer annyian vannak, mint 20-49 fős vállalkozásokban. Adataink szerint ez számszerűleg azt jelenti, hogy a mikro vállalkozásokban 274 ezer, a 10-19 fős vállalkozásokban megközelítőleg 170 ezer olyan vezető, illetve szakmai vezető tevékenykedik, aki egyúttal a termelő törzsfoglalkozások körébe sorolt tevékenységet is folytat.

Fel kell hívunk az olvasó figyelmét, hogy adataink a mikro vállalkozásokra vonatkozó adataink torzítanak. Megnyugtatóképpen mondjuk, hogy az adattorzulás csak legkisebb, azaz a mikro vállalkozásoknál jelentkezik, és nem érinti az ennél nagyobb vállalatok foglalkozási szakmaszerkezetét. A torzítás a modell alapú foglalkoztatási szakmaszerkezeti struktúraszámításból ered. Ugyanis empirikus kutatásunk során nem foglalkoztunk az önfoglalkoztató vállalkozások adatfelvételével, ezek számát és ágazati hovatartozását a KSH adataiból emeltük be adatbázisunkba. Mivel itt önfoglalkoztatókról volt szó, az egyes ágazatokba tartozó önfoglalkoztató vállalkozásokban dolgozók foglalkozási, illetve szakmai besorolásánál az ágazat jellemző foglalkozásait a megfelelő arányokkal vettük figyelembe. Így például az építőipari önfoglalkoztatók esetében a kőművesek, ácsok, tetőfedők arányait, a fémipari önfoglalkoztatóknál a lakatosok, és hegesztők arányait alkalmaztuk, pénzügyi önfoglalkoztatókat könyvelőként számoltuk be, stb.. Ezt az eljárást arra a tényre alapítottuk, hogy az önfoglalkoztatók mindenek előtt termelő, szolgáltató munkavégzők és csak másodsorban a – statisztikai fogalmakkal élve – vezetők, vagy szakmai vezetők. A 0-9 fős vállalkozások vezető posztjaira 274 ezer fő, tehát – figyelembe véve, hogy



a piaci szférában az 1-9 fős vállalkozások száma közel 262 ezer – valójában az 1-9 fős vállalkozások vezetői arányait mutatja.

Ha már módszertani fejtegetésbe bocsátkoztunk, itt mondjuk el azt is, hogy KSH statisztikában jelzett közel 442 500 önfoglalkoztatót egy-egy fővel számítottuk a foglalkoztatottak közé. Ugyanis nem találtunk adatokat arra nézve, hogy milyen arányban oszlanak meg a fő-, és mellékállású egyéni vállalkozások. Azóta számos becsléssel találkoztunk, s ennek alapján azt valószínűsítjük, hogy az egyéni vállalkozások harmada-negyede lehet másodállású vállalkozás, vagyis a 442500 egyéni vállalkozóból adataink körülbelül 140 ezret kétszer tüntetnek fel. E 140 ezer fővel kellene csökkentenünk az általunk számított 4125 ezer foglalkoztatotti létszámot. Úgy hisszük, azonban, hogy számításunk e torzításai nem módosítják a kutatás központjában álló kérdést, azaz a szakmaszerkezeti struktúrát.

A piaci szféra (1-16 ágazat) gazdálkodó szervezeteinek nem produktív feladatait közel 1,325 millió fehérgalléros látja el, amely e szféra foglalkoztatottjainak közel 40%-át jelenti. Figyelemre méltó azonban, hogy a kisebb vállalatok a foglalkoztatottak csaknem felét (49,2%) a legnagyobb vállalkozások kevesebb, mint egy negyedét 23,4% foglalkoztatják e munkakörökben. A mikro és alsó kisvállalkozásoknál tapasztalható igen magas fehérgalléros foglalkoztatottsági szint utal arra, hogy e vállalkozásoknál a termelő, illetve szolgáltató tevékenységek mellett jelentős önfoglalkoztatói érdek is megjelenik. Közismert, hogy e vállalkozási típusoknál – számos interjúval tudjuk bizonyítani – a tulajdonos, a vezető és szakmai vezető egybeesik, de az sem ritka, hogy a tulajdonos-vezető tevékenyesen is részt vesz a vállalkozás termelő, szolgáltató feladatainak ellátásában. Az önfoglalkoztató jelleg még abban is megmutatkozik, hogy a vállalkozások preferálják a családtagok foglalkoztatását, különösen a fehérgalléros munkakörökben, még akkor is, ha ez ellenkezik a gazdasági racionalitással. Mindennapi – több százezer mikro vállalkozást érintő – megoldás, hogy a vállalkozás tulajdonos-vezetője mellett a családtagok, elsősorban a feleség, ritkább esetben a gyermekek így jutnak bejelentett munkához.

Az ennél nagyobb vállalkozásoknál már csökken a fehérgallérosok aránya és egyúttal munkaköreik is letisztulnak: az irányítás-vezetés, illetve a funkcionális, bürokratikus feladatok a vállalatok nagyságának növekedésével elválnak egymástól és a vállalkozás eredményét létrehozó tevékenységektől.

E statisztikailag is megfigyelhető összefüggés bizonyítja a mikro-, és alsó kis vállalkozások önfoglalkoztatást is magában foglaló jellegzetességeit, a gazdasági racionalitásnak ellentmondó, e foglalkoztatáspolitikai szempontból mégiscsak jelentős és megbecsülendő „túlfoglalkoztatást”.

## V.9. A fehérgalléros szakmai tudások jelenléte a nem termelő szervezeti egységekben

A termelő tevékenység szakmaszerkezeti feltételeinek, a tevékenység fenntartásának, valamint foglalkoztató képességének egyik alap meghatározója, hogy a vállalkozásokban milyen arányban van jelen a műszaki tudás, ezen belül a magas szintű műszaki tudás, amellyel szükség szerint a tervező képességet is mérhetjük. A középszintű műszaki, szürkeköpenyesek jelenlétével a termelés megvalósításához szükséges képességeket mérjük.

A FEOR kategóriák sajnos nem teszik lehetővé, hogy megállapítsuk a vezetők és szakmai vezetők szakképzettségét. Különösen a mikró és kis vállalkozások között számos olyan lehet, akik nem rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, de ez jellemezheti ugyanezen vállalkozás mérteteknél a szakmai vezetők egy részét is. Minél nagyobb egy vállalat, annál valószínűbb, hogy a vezetők és szakmai vezetők felsőfokú végzettséggel rendelkező diplomás szakemberek. A vezetők esetében lehetséges, hogy műszaki, de az is hogy gazdasági képzettséggel rendelkeznek. A mikró és alsó kis vállalkozásoknál az is előfordulhat, hogy **képzett szakmunkások a vezetők**. Ez utóbbi két vállalkozási nagyság csoportnál mindez lehetséges a szakmai vezetők esetében is. Annak érdekében, hogy becsléseket tehesünk a vállalkozások potenciális tervezői kapacitásaira a szakmai vezető kategóriába tartozókat diplomás műszaki szakembereknek számítjuk. A vállalatvezetők kategóriájában a 20-nál nagyobb vállalkozások vezetőit szintén diplomásoknak tekintjük, mégpedig felerészben gazdasági, felerészben műszaki diplomásoknak. A mikró és alsó kisvállalkozásoknál – empirikus tapasztalatainkra építve – a vezetők 20%-át, a szakmai vezetők 50%-át feltételezzük diplomásnak, és ezen belül számítjuk fel-fele arányban a gazdasági és műszaki diplomával rendelkezők számát. E feltételezések alapján elvégzett számítás a következőket mutatja:

piaci szféra összesen	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
<b>Nem diplomás vezetők becsült száma</b>	<b>219826</b>	<b>13362</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>233189</b>
<b>Nem diplomás szakmai vezetők becsült száma</b>	<b>19655</b>	<b>3250</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22904</b>
<b>Jogász</b>	<b>6864</b>	<b>128</b>	<b>1809</b>	<b>487</b>	<b>215</b>	<b>9452</b>
<b>Újságírók, művészek, kultúra szakemberei</b>	<b>581</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>305</b>	<b>0</b>	<b>896</b>
<b>Felsőfokú műszakiak becsült száma összesen (vezetőkkel együtt)</b>	<b>61908</b>	<b>5626</b>	<b>16850</b>	<b>38795</b>	<b>13628</b>	<b>136806</b>
<b>Középfokú termelésirányítók</b>	<b>30897</b>	<b>5685</b>	<b>9820</b>	<b>33232</b>	<b>15102</b>	<b>94736</b>
<b>műszakiak becsült száma összesen</b>	<b>92805</b>	<b>11311</b>	<b>26670</b>	<b>72026</b>	<b>28730</b>	<b>231542</b>
<b>Felsőfokú gazdaságiak becsült száma összesen (vezetőkkel együtt)</b>	<b>97205</b>	<b>7057</b>	<b>17732</b>	<b>31345</b>	<b>13280</b>	<b>166619</b>
<b>Gazdasági, pénzügyi alkalmazottak (kf)</b>	<b>122422</b>	<b>11108</b>	<b>10660</b>	<b>24530</b>	<b>8798</b>	<b>177518</b>
<b>gazdaságiak becsült száma összesen</b>	<b>219627</b>	<b>18165</b>	<b>28393</b>	<b>55675</b>	<b>22078</b>	<b>344138</b>
<b>Kereskedelmi, utazási szakemberek (ff)</b>	<b>14124</b>	<b>1612</b>	<b>2592</b>	<b>4852</b>	<b>1958</b>	<b>25138</b>
<b>Áruforgalmi szakalkalmazottak (kf)</b>	<b>65174</b>	<b>5748</b>	<b>6523</b>	<b>11717</b>	<b>5334</b>	<b>94496</b>
<b>Üzletkötő, szolgáltatási foglalkozások</b>	<b>4030</b>	<b>75</b>	<b>432</b>	<b>954</b>	<b>485</b>	<b>5975</b>
<b>Kereskedelmtek száma összesen</b>	<b>83327</b>	<b>7436</b>	<b>9546</b>	<b>17523</b>	<b>7777</b>	<b>125609</b>
<b>Ügyviteli foglalkozások (ff)</b>	<b>29889</b>	<b>1941</b>	<b>2333</b>	<b>4337</b>	<b>1164</b>	<b>39664</b>
<b>Irodai, ügyviteli (kf)</b>	<b>128262</b>	<b>15475</b>	<b>19937</b>	<b>44630</b>	<b>16084</b>	<b>224408</b>
<b>Ügyviteli foglalkozások összesen</b>	<b>158151</b>	<b>17416</b>	<b>22270</b>	<b>48967</b>	<b>17247</b>	<b>264072</b>
<b>Számítástechnikai szakemberek (ff)</b>	<b>11944</b>	<b>1141</b>	<b>3226</b>	<b>3073</b>	<b>1308</b>	<b>20692</b>
<b>Informatikusok (kf)</b>	<b>14622</b>	<b>1899</b>	<b>1185</b>	<b>2319</b>	<b>1531</b>	<b>21556</b>
<b>Informatikusok összesen</b>	<b>26565</b>	<b>3040</b>	<b>4411</b>	<b>5392</b>	<b>2839</b>	<b>42248</b>
<b>vezetők, irányítók, funkcionális, összes száma</b>	<b>844534</b>	<b>78193</b>	<b>101017</b>	<b>215113</b>	<b>86495</b>	<b>1325352</b>
<b>Létszám összesen</b>	<b>1682863</b>	<b>239801</b>	<b>328475</b>	<b>717152</b>	<b>337400</b>	<b>3305690</b>

78. táblázat

A piaci ágazatok „nem termelő” szervezeti egységeinek számított/becsült foglalkozási-szakmaszerkezete (foglalkozáscsoportok arányai)

piaci szféra összesen	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
Nem diplomás vezetők becsült száma	13,1	5,6	0,0	0,0	0,0	7,1
Nem diplomás szakmai vezetők becsült száma	1,2	1,4	0,0	0,0	0,0	0,7
Jogász	0,4	0,1	0,6	0,1	0,1	0,3
Újságírók, művészek, kultúra szakemberei	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Felsőfokú műszakiak becsült száma összesen (vezetőkkel együtt)	3,7	2,3	5,1	5,4	4,0	4,1
Középfokú termelésirányítók műszakiak becsült száma összesen	1,8	2,4	3,0	4,6	4,5	2,9
Felsőfokú gazdaságiak becsült száma összesen (vezetőkkel együtt)	5,8	2,9	5,4	4,4	3,9	5,0
Gazdasági, pénzügyi alkalmazottak (kf)	7,3	4,6	3,2	3,4	2,6	5,4
gazdaságiak becsült száma összesen	13,1	7,6	8,6	7,8	6,5	10,4
Kereskedelmi, utazási szakemberek (ff)	0,8	0,7	0,8	0,7	0,6	0,8
Áruforgalmi szakalkalmazottak (kf)	3,9	2,4	2,0	1,6	1,6	2,9
Üzlethűtő, szolgáltatási foglalkozások	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2
Kereskedelmiek száma összesen	5,0	3,1	2,9	2,4	2,3	3,8
Ügyviteli foglalkozástiak (ff)	1,8	0,8	0,7	0,6	0,3	1,2
Irodai, ügyviteli (kf)	7,6	6,5	6,1	6,2	4,8	6,8
Ügyviteli foglalkozástiak összesen	9,4	7,3	6,8	6,8	5,1	8,0
Számítástechnikai szakemberek (ff)	0,7	0,5	1,0	0,4	0,4	0,6
Informatikusok (kf)	0,9	0,8	0,4	0,3	0,5	0,7
Informatikusok összesen	1,6	1,3	1,3	0,8	0,8	1,3
vezetők, irányítók, funkcionális, összes száma	50,2	32,6	30,8	30,0	25,6	40,1
Létszám összesen	100	100	100	100	100	100

79. táblázat

A piaci ágazatok „nem termelő” szervezeti egységeinek számított/becsült  
foglalkozási-szakmaszerkezete (foglalkozáscsoportok arányai)

A fentiekben leírt becslési eljárásokkal módosított adataink szerint a piaci szférában 230 ezer műszaki, és 344 ezer gazdasági szakember dolgozik, a műszakiak az összes foglalkoztatottak 7, a gazdasági szakemberek 10,4 %-t teszik ki. (Emlékeztetőül írjuk ide, hogy a nem termelő szervezetei egységekben dolgozók aránya az összes foglalkoztatott között 38,5%). A műszakiakon belül a felsőfokú műszakiak aránya magasabb, mint a gazdasági foglalkozási szakmacsoportoknál. Ez utal a vállalkozó szervezetek vezetés-irányításában jelentkező technológiai-bürokratikus eljárások azon jellegzetességére, hogy a műszaki jellegű szellemi feladatok kevésbé sztenderdizáltak, mint a gazdaságiak.

A felsőfokú végzettségű műszakiak és gazdasági foglalkozásúak tervezési és irányítási feladatokat látnak el, a középfokúak a műszaki feladatok tekintetében a feladatok, a termelés megvalósításának irányításával (termelésirányítók, technikusok, műszaki ügyintézők, laboránsok, stb.) foglalkoznak. A középfokú gazdasági végzettségűek általában a gazdálkodással, a pénzügyi folyamatokkal kapcsolatos feladatokat végzik. Általában is igaz, de a középfokú szakemberekre hangsúlyozottabban, hogy a műszaki szakemberek feladatai kevésbé, a gazdaságiaké erősebben sztenderdizáltak. Ez utóbbi foglalkozási szakmacsoport feladatainak meghatározásában két fő szereplő van, egyrészt az állam, illetve annak szakigazgatási szervezetei (PM, APEH, stb.), amelyek erősen formalizált szervezetekben rendszeres adatszolgáltatásokat írnak elő, másrészt a saját vállalat tulajdonosai, vezetői, akik gazdasági, pénzügyi jelentéseket kérnek, gazdasági értelemben vett tevékenységük nyomon követése, gazdasági pénzügyi döntéseik megvalósítása céljából.

A műszaki jellegű termelésirányítás feladatait csak egyetlen szereplő, a vállalatvezetés határozza meg, s mint említettük e feladatok kevésbé sztenderdizáltak, illetve sztenderdizáltsága egyedi, a követelmények meghatározása a vállalat vezetés kompetenciájába tartozik, az állam, vagy külső szerv ebben nem vesz részt.

Bizonyos megkorlátásokkal mondható, hogy minél nagyobb egy vállalat, annál több műszaki szakember található meg a vezetési-irányítási struktúrában. Viszont – kisebb megkorlátásokkal – az ellenkezője igaz a gazdasági szakemberek esetében: minél nagyobb egy vállalat, annál kevesebb gazdasági szakember vesz részt az ilyen jellegű feladatok megoldásában. A fenti általánosítás kisebb finomításra is szorul, a mikro vállalkozásoknál a műszaki – különösen a diplomás műszaki szakemberek – aránya valamivel magasabb a következő vállalat nagyság csoporthoz képest. Ugyanakkor a legnagyobb vállalatoknál a diplomás műszakiak aránya alig magasabb, mint amit a mikro vállalkozásokban tapasztalhatunk. Az adatok mögött a következő jelenségek húzódnak meg. Érdekes és kedvező jelenség, hogy a jelentős önfoglalkoztatást, illetve önfoglalkoztatói hatást is magában foglaló mikro vállalkozások egy részének tulajdonos-vezetői **mérnöki felkészültséggel rendelkező szakemberek**, ahol a mérnöki munka és az ehhez kapcsolódó kivitelezői tevékenység áll a vállalkozás középpontjában. Ez figyelhető meg a ruházati-, bőripari, a nyomdaipari, az építőipari, valamint hangsúlyozottan

a műszeripari (iroda, számítógépgyártás is) és az ingatlan fenntartással és működtetéssel foglalkozó vállalkozásoknál.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező műszakiak foglalkoztatásának másik jellegzetessége a közép és nagyvállalatok között tapasztalható lényeges különbség. A közép vállalatok az ágazatok túlnyomó többségében nagyobb – olykor két-háromszor olyan arányban – foglalkoztatnak diplomás, tervezési feladatok ellátására is alkalmas műszaki szakembereket, mint a nagyvállalatok. Különösen jellemző ez a ruházati-, bőriparban, a nyomdaiparban, a fémfeldolgozásban, a műszeriparban, a pénzügy-, biztosítás és az ingatlan fenntartás és működtetés területén. A **közép és nagyvállalatok között** tapasztalt különbségre elsősorban az ad magyarázatot, hogy ezen ágazatok nagyvállalataiban szinte kivétel nélkül legalább kétszeres a külföldi vállalkozások aránya, amelyeknél a technológiai-műszaki tervezés feladatait külföldön, az anyavállalat látja el. Így a telep-helyi szintű műszaki tervezéshez és irányításhoz csak kisebb mértékben alkalmaznak diplomás műszakiakat, nagyobb mértékben középfokú végzettségűeket, akik az erősen sztenderdizált technológiai megvalósítást irányítják és ellenőrzik.

Ezzel szemben az 50-249 főt foglalkoztató közép vállalatok jelentős része hazai tulajdonban lévő vállalkozás, többnyire korábbi állami vállalatok műszaki-gazdasági vezetőinek teljes, vagy résztulajdonában állnak, akik még ma is, illetve folyamatosan keresik a helyüket a piacon, s rendre új termékek, beszállítandó részegységek, alkatrészek tervezésével és kivitelezésével foglalkoznak. E vállalati méret kategóriában közel 39 ezer felsőfokú műszaki képzettségű szakember dolgozik, szemben a nagyvállalatoknál alkalmazott közel 14 ezer műszaki szakemberrel.

Minél nagyobb a vállalat, annál kisebb a **gazdasági szakemberek aránya** a „nem termelő” szervezetében. Erre elsődlegesen az ad magyarázatot, hogy minél nagyobb egy vállalat, annál sztenderdizáltabbak belső gazdasági folyamataik, annál nagyobb mértékben támaszkodnak az információs technológiákra, annál nagyobb arányban alkalmaznak sztenderd vállalatirányítási szoftvereket. Mindebből az is következik, hogy a megfelelő gazdasági munkakörökben egyre kisebb mértékben van szükség komplex, elemzésre kész közgazdasági, pénzügyi szaktudásra. A gazdasági, pénzügyi folyamatok megfigyelése, rögzítése, az adatszolgáltatás és az elemzése – durva hasonlattal élve – szalagmunkává válik. S egy-egy munkaposztot betöltő diplomás vagy középfokú végzettséggel rendelkező szakember munkatevékenysége egy-egy részfeladat megoldására irányul. Az adatok, tények értékelő elemzése, és különösen az ezekre épülő döntéshozatal kevesek kompetenciájává válik.

Úgy látjuk, hogy ez a folyamat megállíthatatlan. A nagyobb vállalatoknál alacsonyabb a gazdaságiak arány, mint a kisebbeknél. A szakmai munka feldarabolódási folyamatának sajátossága, hogy nem jár együtt a diplomás gazdasági szakemberek arány csökkenésével a gazdasági végzettségűeken belül. Minél nagyobb egy vállalat, annál inkább törekszik, hogy diplomás közgazdászokkal és pénzügyesekkel töltsen be a megfelelő munkaköröket,

függetlenül attól, hogy az egyes munkakörök szakmai tartalmának kiürítése a szakmai kompetenciák leszűkítése megtörtént.

Ez a folyamat a legszélsőségesebben a banki-, pénzügyi-, biztosítási ágazatban ment végbe, ahol a munkafolyamatot sztenderdizált szoftverek vezénylik és a munkafolyamat különböző pontjain elhelyezkedő szakemberek kompetenciái a végsőig leszűkültek. Ma már „szabad szemmel” is megfigyelhetjük, hogy a banki pult mögött ülők diplomás fiatalok. Feladatuk az alkalmazott szoftver által meghatározott adatok „begyűjtése”, melyek értékelését maga a szoftver végzi, az erre alapított döntéseket, pedig a soklépcsős hierarchia jóval magasabb pontjain hozzák meg, többnyire ott is személytelenül, a döntés alapjául szolgáló mutatók szabályozott értékelésével.

Egy-egy vállalat nem termelő szervezeti egységén belül a kereskedelem tipikusan olyan funkcionális tevékenység, amely ugyan az előállított termékre rakódó költség, mégis a modern gazdaságban a termeléshez szükséges műszaki tudással egyenértékű értéktermelő tevékenység. A 16 termelő ágazaton belül a kereskedelmi szakmával rendelkezők aránya 3,8%, ezen belül a dolgozók 0,8%-a rendelkezik felsőfokú képzettséggel és 2,9%-a középfokú kereskedelmi végzettséggel. Ahhoz képest, hogy a magyarországi vállalkozások piaci beágyazottsága igen gyenge, s hogy fejlődésük elemi feltétele a piaci munka, azaz a kereskedelmi, marketing tevékenység fokozása, a kereskedelmi foglalkozásúak arányát rendkívül alacsonynak találjuk.

A fentiekben leírtaknál a helyzet még rosszabb, mivel ezek az adatok a kifejezetten kereskedelmi vállalkozások adatait is tartalmazzák, ha ezen adatok nélkül vizsgáljuk a termelő vállalatokban működő kereskedelmi foglalkozásúak arányát minden második, harmadik vállalatban dolgozik egy-egy felsőfokú kereskedelmi szakember és középfokú végzettségű kereskedelmi végzettségű-áruforgalmi szakalkalmazottból is csak vállalatinként egyet-egyet találunk. A felsőfokú kereskedelmi szakemberek vonatkozásában azt figyelhetjük meg – bár igen kicsik az eltérések –, hogy minél kisebb egy vállalat annál inkább foglalkoztatnak kereskedelmi szakembereket, ez is azt jelenti, hogy a kereskedelmi vállalkozások nélkül a 10-19 fős vállalkozásoknál minden 3. addig a legnagyobb vállalkozásoknál egy-egy. Arra, hogy legnagyobb vállalatok esetén is minden másodiknál találunk diplomás kereskedelmi szakembert, még magyarázatot adhat az a tipikus vállalatszervezési megoldás, hogy a multinacionális vállalatok kereskedelmi tevékenységét az anyavállalat végzi. A középvállalkozásoknál tapasztalt alacsony diplomás arányra azonban ez már ne adhat magyarázatot. Feltételezzük, hogy a kis-, és középvállalkozások kereskedelmi tevékenységeiket kiszervezik a vállalkozásokból és kereskedelmi, ügynöki hálózatokat működtetnek, amely hálózatok tagjai önfoglalkoztató, egyéni vállalkozások. Azonban adatainkból sajnos nem állapítható meg, hogy e hálózatok tagjai között milyen arányban vannak diplomás kereskedők.

Erre az ad magyarázatot, hogy a hazai termeléssel foglalkozó kis-, és középvállalkozások vállalkozási kultúrájában a kereskedelmi és marketing tevékenységnek a „műszakiak



kultúrájával” vállalkozást alapító vállalkozók nem tulajdonítanak kellő jelentőséget. Csekély számú – mint korábban bemutattuk – földrajzi értelemben vett környezetük határain belül lévő piaci kapcsolataikat maguk tartják kézben, s úgy tűnik, nem tartják érdemesnek, hogy e feladatokra önálló munkaposztokat létesítsenek, esetleg oly féltékenyen őrzik kapcsolataikat, hogy nem kívánják „idegen kezekbe” adni. Igaz ugyanakkor, hogy a vállalkozások kisebb része nem közvetlenül termel a piacra, hanem a közvetítő funkciókat ellátó nagykereskedelmi hálózatok számára termel. Azonban a nagykereskedelmi vállalatok hazánkban passzív szereplői a piacnak, azaz nem a termelő vállalatok, illetve azok termékeinek a képviselői, csupán a maga maguktól beérkezett keresletre válaszolnak. Összességében a kereskedelmi vállalatokkal együtt a 16 termelőágazat 126 ezer közép-, felsőfokú kereskedelmi végzettséggel rendelkező fehérgalléros foglalkoztat, közöttük csupán 26 ezer a felsőfokú végzettséggel rendelkező, s ehhez jönne még néhány ezer diplomás egyéni vállalkozó.

A kereskedelmi szakmák képviseleténél már csak az **informatika** gyengébb. A 16 termelő ágazat – úgynevezett nem termelő munkaszervezeteiben 42 ezer, felerészből diplomás, fele részben középfokú informatikus dolgozik. Ez az összes foglalkoztatott alig több, mint 1%-a a foglalkoztatás ezen alacsony szintje tapasztalataink szerint a mikro-, és kisvállalkozásoknál a tevékenységek informatikai támogatottsága rendkívül alacsony, mégsem az informatika alacsony használatát fejezi ki, sokkal inkább azt, hogy az informatika használata, az ehhez szükséges tudások beépültek az egyes szaktevékenységekbe. A műszakiak, a gazdaságiak, a kereskedelmiek, az ügyviteliek önállóan használják – ha egyáltalán – az informatikai szoftvereket, s elkülönített informatikai munkakörökből csak egyet-egyet találunk vállalatunként. Azonban itt fontos megjegyezni, hogy a vállalatok az informatikai támogatást szolgáltatásként veszik igénybe, így ők tartják fenn a szolgáltató informatikai vállalkozásokat, melyek túlnyomó többsége mikro vállalkozás.

A nem produktív szervezeti struktúrában a **jogász szakma** pozíciója a leggyengébb, átlagban minden harmadik vállalat alkalmaz jogászokat, de s közép és nagyvállalatok közül csak minden tizedik. Az ok egyszerű, a jogászok önálló jogi irodákba tömörülnek, és tevékenységüket szolgáltatásként nyújtják a kisebb nagyobb vállalatoknak. A termelő szféra, tehát lényegében nem igényel jogászokat. A jogi szakma, mint a nem termelő vezető-irányító szervezeti egységek szakmastruktúrájának része számottevő mértékben csak a közszolgáltatások, illetve a közigazgatás terén jelenik meg. A vezető-irányító és funkcionális, bürokratikus szervezetekben jelentős szerepet töltenek be az ügyviteli foglalkozásúak, átlagosan 85%-ban középszintű végzettséggel. Adatainkból nem állapítható meg, hogy a foglalkozási-szakmacsoport mögött valójában milyen szakképzettség áll. Minél nagyobb egy vállalat, annál kisebb az ügyviteli foglalkozásúak aránya és annál kevesebb közöttük a diplomások aránya. Amíg, tehát – a fentiek szerint – a diplomás gazdasági, pénzügyi munkakörök leértékelődéséről beszélhetünk, addig az ügyviteli tevékenységnél nem figyelhető meg, sokkal inkább az, hogy a diplomát



igénylő feladatokat kivonják e munkakörökből és a munkakört érettségizettekkel, esetleg szakközépiskolát végzettekkel töltik be.

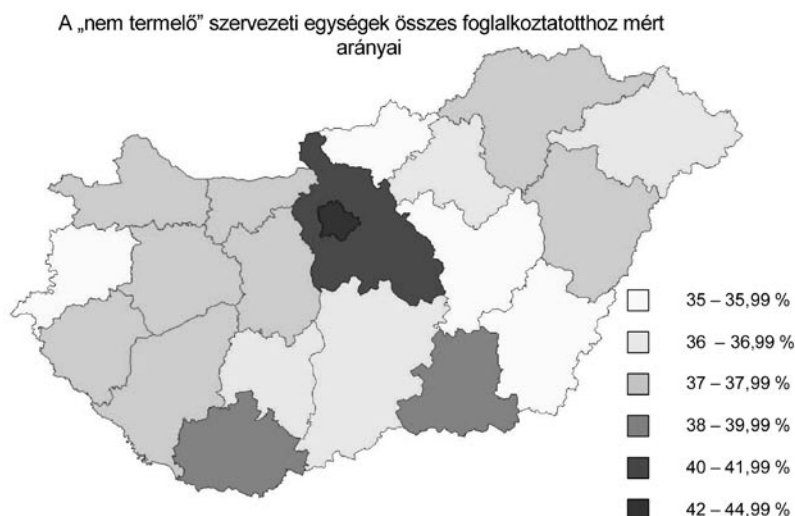
Egyedül a mikro vállalkozások mutatnak feltűnő sajátosságokat a diplomás és középszintűek foglalkoztatásában. Ismételten hangsúlyozzuk, hogy a mikro vállalkozások foglalkoztatottjainak megközelítően a fele fehérgalléros munkakört tölt be, és feltűnően magas a diplomások és középszintű fehérgalléros szakképzettséggel rendelkezők aránya. Ez a megállapítás még akkor is igaz, ha figyelembe vesszük, hogy e vállalat csoportban tartjuk nyilván az önfoglalkoztató vállalkozásokat, s mint korábban említettük a fehérgallérosok önfoglalkoztató vállalkozásai a mikro vállalkozások között szerepelnek. Azonban jelentős súlyt csak a pénzügyi-, biztosítási-, és ingatlan-, gazdasági szolgáltatási ágazatokban töltenek be. Mivel e két ágazat mikro vállalkozásaiban a fehérgallérosok aránya az összes foglalkoztatott között 95%, illetve 86%, lényeges torzítást e két szakmaszerkezeti struktúrán nem okoznak.

<b>Élelmiszer, ital, dohány</b>	<b>9 és kevesebb</b>	<b>10-19 fő</b>	<b>20-49 fő</b>	<b>50-249 fő</b>	<b>250 fő és felette</b>	<b>Össz.</b>
<b>Nem diplomás vezetők becsült száma</b>	<b>2074</b>	<b>517</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2591</b>
<b>Nem diplomás szakmai vezetők becsült száma</b>	<b>269</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>390</b>
<b>Jogász</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>26</b>
<b>Újságírók, művészek, kultúra szakemberei</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Felsőfokú műszakiak becsült száma összesen (vezetőkkel együtt)</b>	<b>562</b>	<b>144</b>	<b>635</b>	<b>1569</b>	<b>1091</b>	<b>4001</b>
<b>Középfokú termelésirányítók műszakiak becsült száma összesen</b>	<b>438</b>	<b>165</b>	<b>285</b>	<b>1133</b>	<b>1105</b>	<b>3125</b>
<b>Felsőfokú gazdaságiak becsült száma összesen (vezetőkkel együtt)</b>	<b>495</b>	<b>226</b>	<b>655</b>	<b>1814</b>	<b>1102</b>	<b>4292</b>
<b>Gazdasági, pénzügyi alkalmazottak (kf)</b>	<b>236</b>	<b>222</b>	<b>185</b>	<b>891</b>	<b>617</b>	<b>2150</b>
<b>gazdaságiak becsült száma összesen</b>	<b>731</b>	<b>448</b>	<b>840</b>	<b>2705</b>	<b>1719</b>	<b>6443</b>
<b>Kereskedelmi, utazási szakemberek (fi)</b>	<b>101</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>409</b>	<b>335</b>	<b>955</b>
<b>Áruforgalmi szakalkalmazottak (kf)</b>	<b>471</b>	<b>82</b>	<b>270</b>	<b>1850</b>	<b>1181</b>	<b>3906</b>
<b>Üzletkötő, szolgáltatási foglalkozások</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kereskedelmiek száma összesen</b>	<b>572</b>	<b>127</b>	<b>335</b>	<b>1759</b>	<b>1467</b>	<b>4260</b>
<b>Ügyviteli foglalkozások (fi)</b>	<b>34</b>	<b>44</b>	<b>105</b>	<b>262</b>	<b>139</b>	<b>584</b>
<b>Jódaí, ügyviteli (kf)</b>	<b>842</b>	<b>450</b>	<b>775</b>	<b>2697</b>	<b>1831</b>	<b>6095</b>
<b>Ügyviteli foglalkozások összesen</b>	<b>876</b>	<b>494</b>	<b>880</b>	<b>2959</b>	<b>1470</b>	<b>6649</b>
<b>Számítástechnikai szakemberek (fi)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>118</b>	<b>104</b>	<b>237</b>
<b>Informatikusok(kf)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>169</b>	<b>137</b>	<b>332</b>
<b>Informatikusok összesen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>288</b>	<b>241</b>	<b>569</b>
<b>vezetők, irányítók, funkcionális, összes száma</b>	<b>5590</b>	<b>2185</b>	<b>3471</b>	<b>12309</b>	<b>8262</b>	<b>31817</b>
<b>Létszám összesen</b>	<b>19766</b>	<b>9875</b>	<b>18734</b>	<b>49634</b>	<b>33250</b>	<b>131258</b>

80. táblázat

Nem termelő munkaszervezeti egységek foglalkozási-szakmastruktúrája

## V.10. A termelő ágazatok improduktív szervezeti egységei és belső szakmai struktúrájának területi jellegzetességei



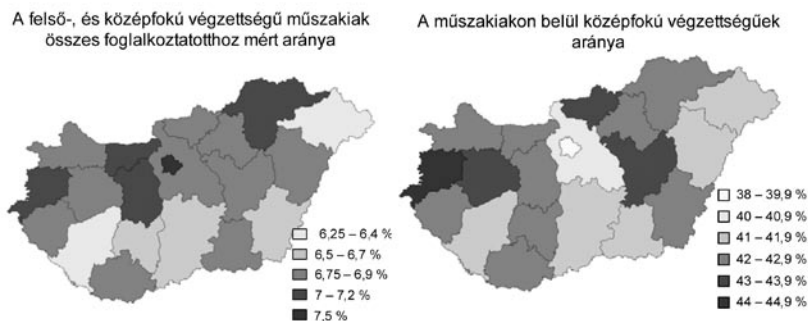
49. ábra

A piaci tevékenységet folytató ágazatok „nem termelő” szervezeti egységeinek foglalkozási-szakmaszerkezete (térkép)

Számos, csak részlegesen megismerhető tényező eredményeképpen alakul a nem termelő egységek foglalkoztató képessége. Mint korábban láttuk ezt az arányt az átlag fölé emeli egy-egy megyében a mikro-, és kis vállalkozások átlagot meghaladó aránya. A termelő vállalkozások feladatainak komplexitása az, hogy feladata-e az önálló tervezés, és értékesítési munka, valamint, hogy a vállalkozás dolgozza-e ki a feladatmegoldás technológiáját, avagy készen kapja. De növeli ezen egységek munkaerő iránti igényeit a viszonylagos elmaradottság, az alig-alig megújuló termék szerkezet, az informatikai eszközök alacsony szintű használata. Ezzel szemben csökkenti a foglalkoztatási szintet a nagy vállalatok átlagot meghaladó részvétele a térségi gazdaságban, a vezetés-irányítás és bürokratikus munka magas sztenderdizáltsági foka, a vállalkozói tevékenység racionalizáltságának szintje, abban az értelemben, hogy az igénybe vehető jogi, mérnöki, gazdasági, illetőleg ügyviteli feladatokat külső vállalkozástól szolgáltatásként veszik igénybe. Megfigyeléseink szerint a természetesen befolyásolja a foglalkoztatási szintet a térség ágazati struktúrája is, ha figyelembe vesszük, hogy a nem produktív szervezeti egységek méretének és szakmaszerkezetének, amint erre már korábban utaltunk, vannak ágazati jellegzetességei. Nem utolsó sorban befolyásolja e szintet a vizsgált telephelyen működő vállalat szélesebb értelemben vett szervezeti kapcsolatai, az, hogy önálló vállalkozásról van-e szó, vagy egy olyan hálózatba tartozó egységről, ahol a hálózat tagjai közötti munkamegosztás szükségtelenné tesz bizonyos – leggyakrabban mérnöki, kereskedelmi funkciók – működtetését. E sok változó által meghatározott jelenség lenyomatát érzékelhetjük a fenti térképen. A megyék szélső értékei közötti eltérés a teljes

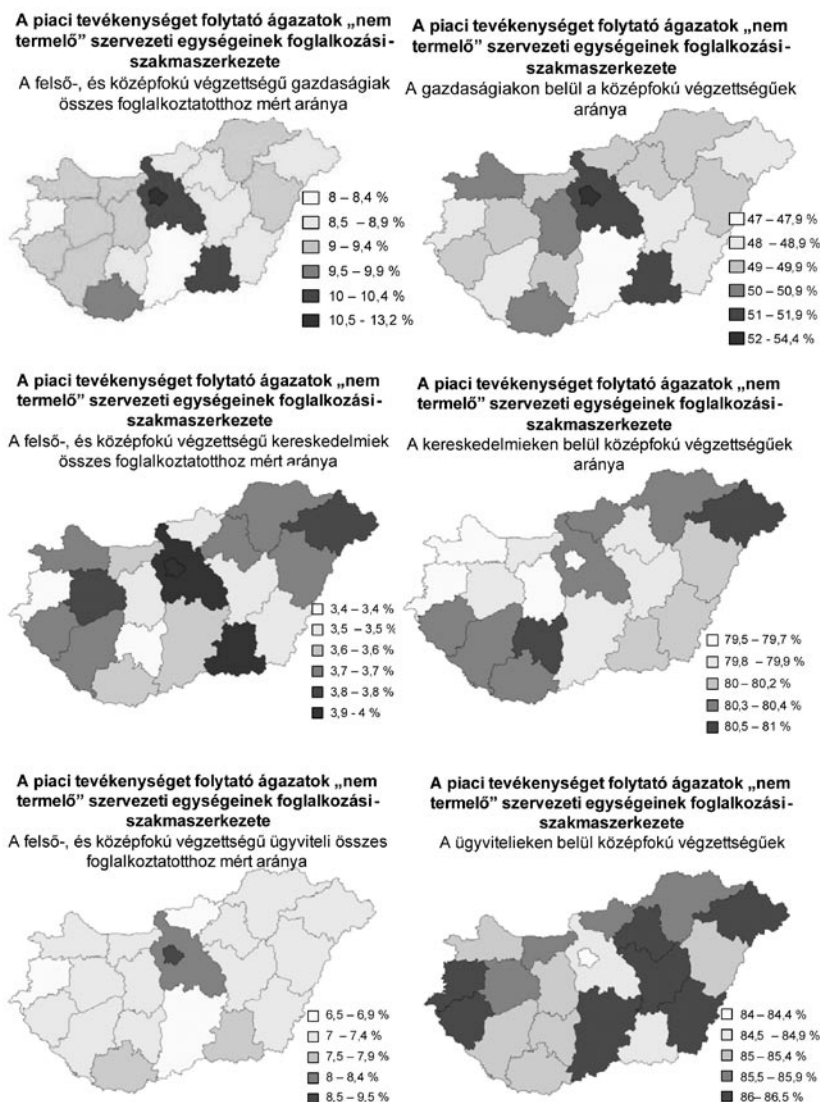
foglalkoztatotti létszámra vetítve megközelíti a 10%-ot, igen jelentősnek mondható. Kiugróan magas a két közép-magyarországi területi egység Budapest és Pest megye vállalkozásai nem produktív szervezeti egységeinek foglalkoztatási képessége. Megítélésünk szerint itt egyszerre vannak jelen a nagyobb tudás igényű kis-, és nagy vállalatok, valamint a kiemelkedően magas szellemi szakmai tartalmat képviselő két ágazat, a pénzügy-, biztosítás, és az ingatlan-, gazdasági szolgáltatások. A három legalacsonyabb értékkel rendelkező megye Nógrád, Jász-Nagykun-Szolnok és Békés megye, valamint az ezekhez közelálló Tolna, Bács-Kiskun és Szabolcs megye értékei arról tanúskodnak, hogy egyrészt e megyékben a rendszerváltás óta stagnáló gazdaság erősen megkurtította a szakember állományt. Másrészt arról, hogy az alacsony szellemi szakmai tartalmakat képviselő ágazatok az átlagnál magasabb arányban vannak képviselve. A vas megyei helyzet speciálisnak tekinthető, ugyanis itt található legnagyobb mértékben külföldi tőke a nagy súlyt kitevő mikro-, és kis vállalkozásokban, elsősorban osztrák tőke. Így az itt lévő kisvállalkozások egy részének vezetése-irányítása, szellemi funkcionális tevékenységeinek ellátása a határ másik oldalán történik.

Egészen bizonyosak vagyunk abban, hogy a hazai humánerőforrásban a felső-, és középfokú képzettséggel rendelkező műszakiak aránya többszörösen haladja meg az adatainkban észlelt 7%-os arányt, mely mögött 230 ezer, kisebb részben tulajdonos, nagyobb részben alkalmazott műszaki áll. Mégis meg kell fogalmaznunk, hogy a műszaki végzettségűek jelenleg tapasztalt alacsony aránya, illetve száma jelenti azt a tényleges potenciált, amelyre a – reményeink szerint – jövő gazdasága számíthat. Ha feltételezzük, hogy a legfejlettebb Győr-Moson-Sopron megyében a jelenlegi gazdaság működéséhez megfelelő műszaki szakember áll rendelkezésre, akkor azt mondhatjuk, hogy Somogy, Tolna, Bács-Kiskun, Békés és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyék műszaki humánerőforrásai igen gyengék. Ezt a megállapítást támasztják alá, ugyanezen megyékben a középfokú végzettséggel rendelkezők alacsony arányai. De észre kell vennünk azt is, hogy Budapesten és Pest megyében a legalacsonyabb a középfokú műszakiak aránya, vagyis, hogy itt az átlagnál kisebb arányban vannak jelen a fizikai értelemben is termelőnek tekinthető ágazatok.



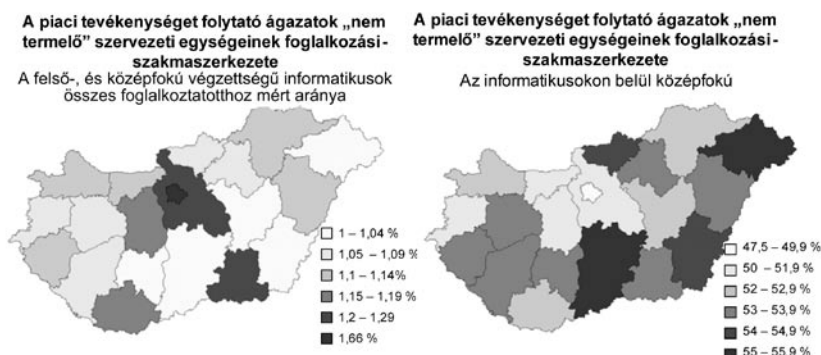
50. ábra

A piaci tevékenységet folytató ágazatok „nem termelő” szervezeti egységeinek foglalkozási-szakmaszerkezete fő foglalkozás csoportonként (térkép)



51. ábra

A termelő ágazatok produktív szervezeti egységeinek foglalkoztatási képességét meghatározó tényezők és szakmaszerkezeti jellemzői



52. ábra

## V.11. A termelő ágazatok produktív szervezeti egységeinek foglalkoztató képességét meghatározó tényezők és szakmaszerkezeti jellemzői

### V.11.1. Az élelmiszeripar példáján

Az **élelmiszer-, ital-, dohányipari** ágazat Magyarországon 131 ezer embert foglalkoztat, s ezen belül a fizikai, illetve az úgynevezett produktív tevékenységet folytatók aránya 76%. S ezen belül az ágazatra jellemző törzsfoglalkozásokban dolgozók aránya 43%, amely jellemző foglalkozásai a hús-, hal-, baromfi feldolgozók; pékek, sütők, tézstaipari munkások; tartósító iparim és élelmiszer feldolgozók; élelmiszergyártó gépkezelők. De mellettük jelentős szerepet töltenek be a mintegy 15% pontot kitevő különféle az üzemfenntartás, a berendezések működtetése terén dolgozó lakatosok, gépészek, műszerészek, villanyszerelők, és más szakmunkások. Valamint – más ágazathoz – képest jelentős csaknem 9% a szakképzetlen nehéz fizikai foglalkozásúak, és megközelítően 6%-ot tesznek ki a gépi szállítást végzők.

A **nagyüzemi konzervipari technológia** egy futószalagokkal összekapcsolt nyitott és zárt rendszerű nagy berendezésekből áll. A folyamat az üzemcsarnokon kívül a fogadó téren indul, ahova teherautókról öntik a földes, sáros árut a kibetonozott fogadó térre. Itt segéd munkások lapátolják az uborkát guruló konténerekbe, amelyet daru emel a hosszan elnyúló futószalag fölé, hogy ráöntse a szalagra. A szalag két oldalán főként nők, ritkán egy-egy férfi is áll, s a mozgó szalagról kapkodják le a feltűnően sérült uborkákat, melyet mögöttük álló ládába szórnak. Az első válogatás után a szalag egy nagy medencébe önti az uborkát, majd onnan egy másik futószalag lejtőjére kerül, amelyen folyamatosan, erős sugárban a folyik a víz.

A két oldalról mellette állók most már az egyre tisztuló vízből emelik ki a még sérült uborkákat. Amikor az uborkák felérnek a szalag végére, ahonnan a rázó mozgást végző

króm acél válogató tepsibe. A szabványos uborkák behullanak a lyukon a tepsi alatt álló műanyag rekeszekbe, a túl nagyok a tepsi végén egy másik rekeszbe potyognak. A szabványos uborkákkal teli rekeszeket két-két férfi, de ennek gyakori hiányában nő ragadja meg és lépcsőn viszik fel egy emelvényre a tölcsérbe öntik. A tölcsér szájánál kör alakú, körbefogó 16-24 előre mosott üveget befogadni képes gép áll, amely egyesével tolja az üvegeket a tölcsér alá, ahonnan az üvegbe potyognak az uborkát. Amint egy-egy üveg elhagyja a tölcsér állást egy-egy vékony női kéz nyúl az üvegbe, hogy eligazítsa az uborkára, egyet-egyet beleszúrjon, hogy a tér teljesen kitöltődjék.

A töltőberendezést 4-5 ember állja körül, hogy minden üvegre eshessen egy igazító, rendező kéz. Az üveget a gép a másik álláshoz viszi, ahol az előre kikevert vizes, ecetes, ízesített lét töltik az uborkák közé. Amint az üveg elhagyja ezt az állást, egy kis kar másik szalagra irányítja, amely körül asszonyok állnak, s ráteszik az üvegekre a csavaros fedőt. Innen a szalag egy újabb géphez viszi az üveget, hogy az rászorítsa a fedőt, majd egy újabb kar tereli az üveget, a következő szalagra, ahonnan egy hosszan elnyúló zárt rendszerű hőkezelő berendezésbe viszi.

A berendezést egy tartósítóipari szakmunkás – általában férfi, de lehet nő is – felügyeli, ellenőrizve a berendezésben lévő hőfokot, ügyelve, hogy az megfelelően magas legyen, de az üveg még ne pattanjon szét. E hosszú berendezés végén egy újabb körkörös irányban mozgó, többállásos forgó gépre kerülnek az üvegek, ahol kinyúló karok ragasztják rá a címkét és látják el a szükséges jelekkel, lejárati dátummal, innen munkás kezek emelik az üvegeket le, raklapokra teszik, és targoncával viszik a raktárba. E több elemből összeállított futószalagokból, körkörös mozgó automatákból, főző, keverő berendezésből és hőkezelőből álló nagyberendezést géplakatosok készítenek fel az idényre, és folyamatosan ellenőrzik.

Ha valamely berendezés leáll, s a gép mechanikája, vagy valamely elektromos alkatrésze meghibásodik, a megfelelő szakmunkások a lehető leggyorsabban kijavítják, mert a termék az udvaron áll, 30-40 ember kényszerül tétlenségre, miközben a gépet javítják. Egy-egy csarnokban több ilyen komplex berendezés is működhet. A csarnok folyamatosan nedves, a szalagokról folyik a víz, legcélszerűbb gumicsizmát viselni, a víz, az uborka a művelet elején hideg, mire betöltik az üveget, felmelegszik. A munka nem igényel sok szakértelmet, de nagyon gyors mozdulatokat, figyelmet, hogy az egymás után következő üvegek mindegyike rendben legyen. Szemvillanásokkal jelzett együttműködést, munkamegosztást annál is inkább. A teljesítmény nem egyéni, hanem csoportos. Éppen ezért elégedetlenséget, feszültséget, konfliktusokat szül, ha valaki kilóg a sorból, elmélázik, vagy lassabb a másikinál.

Egy évtizeddel ezelőtt a még szigorú munkamegosztás volt férfiak és nők között, a férfiak emelték, rakták, szállították, a nők beemelték mosták, igazították. Általában, most már csak a gépmesterek férfiak, nők emelik a súlyos ládákat, emelik a raklapokra, szállítják a raktárba. Idényben legalább két műszakban a hét minden napján dolgoznak.



Az élelmiszeripari termelési tevékenység gazdaságossága azon múlik, hogy a berendezés elég gyorsan és elég megbízhatóan dolgozik-e, illetve azon, hogy minél több műveletet emberi kéz érintése nélkül végez-e el. E tevékenység technológiai beruházási igénye magas, egy-egy berendezés erkölcsi avulása rendkívül gyors. Minél régebbi, elavultabb a berendezés, annál gyakrabban hibásodik meg, annál több javító, karbantartó szakmunkást igényel, az üzem raktárában annál több pótalkatrésznek kell várakoznia. Ha az élelmiszeripari termékek iránti kereslet megnő, akkor sem várható, a foglalkoztatás lényeges bővülése.

A vállalkozások ara törekszenek, hogy minél kevesebb emberrel láthassák el ezt a feladatot. E vállalkozások foglalkoztatási stratégiája kettős, illetve ellentmondásos. Egyfelől a lehető legjobb munkaerő felhasználásra törekszenek, így a nap, mint nap ingadozó munkaerő igényeket alkalmi, vagy kölcsönzött munkásokkal akarják kielégíteni a költségek minimalizálása céljából. Másfelől érzékelik a munkateljesítmény szorosan összefügg a gyakorlattal, és az egy brigádban dolgozók összeszokottságával, amely arra ösztönözné őket, hogy állandó alkalmazottakkal oldják meg a feladatokat.

élelmiszer, ital, dohány	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Össz.
<b>TÖRZSFOGALKOZÁSOK</b>						
91,00 Hús-, hal-, baromfi feldolgozó hentes, mészáros	1381	272	920	4285	5418	12276
92,00 Pék, sütő, tésztaipari	2896	2109	4056	4229	1620	14910
93,00 Tartósító, élelmiszeripari feldolgozó	3906	1406	2400	8630	4818	21161
94,00 Élelmiszergyártó gépkészítő	640	437	920	2616	2926	7539
Élelmiszeripari foglalkozások	8822	4225	8297	19761	14782	55886
<b>KARBANTARTÁSI FOGALKOZÁSOK</b>						
54,00 Mechanikai műszerész	0	25	15	96	119	255
55,00 Finommechanikai műszerész	0	0	0	0	0	0
56,00 Rádió és TV műszerész	0	0	0	0	0	0
57,00 Elektroműszerész	0	0	15	110	144	269
58,00 Villamossági szerelő	0	25	45	206	75	352
59,00 Számítástechnikai műszerész	0	6	5	6	0	17
60,00 Szellőző és klímaberendezés	0	0	0	17	3	20
61,00 Felyonó szerelő	0	0	0	20	16	36
62,00 Villanyszerelő	67	32	90	629	341	1159
62,5 Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	0	0	0	0	0	0
Műszeripari szakemberek	67	39	170	1083	698	2106
64,00 Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított	0	0	0	0	0	0
65,00 Jármű és motorszerelők	0	6	25	206	121	358
66,00 Mezőgazdasági gépszerelők	0	19	30	87	34	170
67,00 Szerszámkészítő	0	0	0	0	0	0
68,00 Forgácsoló	0	0	15	70	85	170
69,00 Lakatos	0	76	165	919	704	1865
70,00 Hegesztő, lángvágó	0	6	10	101	30	147
71,00 Fémmegmunkálók, felületkezelők	0	0	0	0	0	0
72,00 Kőhász	0	0	0	0	0	0
73,00 Öntő	0	0	0	0	0	0
74,00 Kovács	0	0	0	0	0	0
75,00 Javító szerelő foglalkozások kmn.	34	101	450	541	649	1776
Kőhászati, fémműipari, gépipari szakemberek	34	209	695	1926	1623	4487
81,00 Kőműves	67	0	30	87	55	240
82,00 Ács-állványozó	0	0	10	0	3	13
83,00 Építésszállító	0	0	5	11	13	30
84,00 Építésszállító, tetőfedő	0	0	0	3	1	4
85,00 Festő, mázó	0	0	5	37	47	89
86,00 Vezeték, csőhálózat szerelő	34	6	0	68	65	172
87,00 Építésszerkezet-, és vasbetonszerelő	0	0	0	0	0	0
88,00 Burkoló	0	0	0	0	0	0
89,00 Kőfaragó, műkőves	0	0	0	0	0	0
90,00 Építőipari gépek kezelői betanított	0	0	0	0	0	0
Építőipari foglalkozások	101	6	50	206	185	548
129,00 Egyéb fizikai foglalkozás, szakmunka	2158	1089	2035	4604	1985	11869
20,00 Anyagnyilvántartó, raktárkezelő (k)	0	0	0	0	0	0
133,00 Raktári foglalkozás	67	171	455	1911	1158	3763
Raktári foglalkozások	67	171	455	1911	1158	3763
182,00 Takarító, őrsz.	572	494	765	1948	925	4705
180,00 Közlekedési foglalkozások	1078	798	1260	2377	1049	6562
95,00 Egyéb gép és berendezés kezelő	0	0	0	0	0	0
181,00 Anyagmozgató gépek kezelői	84	127	225	1238	801	2425
184,00 Nehéz fizikai szakképzésben	1813	652	1765	4184	2939	10854
összesen	19766	9875	18734	49634	33250	131258

81. táblázat

Termelő munkaszervezeti egységek foglalkozási-szakmastruktúrája



Ebben az iparágban férfiak és nők vegyesen dolgoznak, s a munkakörök többségéhez szükséges szaktudást a hagyományosan munkaközben tanulják meg. Azonban a rendszerváltást megelőző évtizedekben e klasszikus betanított munkát szakmásították, így azokban a körzetekben, ahol nagyobb élelmiszeripari üzemek, vágóhidak, konzervgyárak, illetve kenyérgyárak működtek, szakmunkásképző iskolák rendezkedtek be a térségnek munkát adó vállalatok munkaerejének előállítására. Ugyanis a 70-80-as években társadalmi presztízst jelentet a szakképzettség megszerzése, s ez azokra az egyszerű, de egyáltalán nem könnyű szalagszerű üzemi munkafolyamatok munkaköreire is kiterjedt, amelyekben korábban szakképzetlen a mezőgazdaság világából érkező emberek dolgoztak. Ezen ágazat kulcsszakmái, mint a hentes és a pék szakmák leértékelődtek és gyáripari jellegűvé váltak. Ugyanakkor a gyáripari élelmiszertermeléssel új szakma is belépett, a tartósítóipari szakma, amely gyakorlásához bizonyos elméleti szakismeretekre is szükség volt. Közismert, hogy a 90-es évek elején értékesítési válság alakult ki ebben az iparágban több mint 100 ezer élelmiszer feldolgozó ipari munkahely szűnt, s ezzel együtt az a vélekedés is, hogy a környezetben lévő élelmiszeripari vállalat tartós, vagy idényjelleggel szinte állandóan kínál munkát. E vállalatok környezetében szakképzésre berendezkedett iskolák a 90-es évek elején azzal válaszoltak a foglalkozási válságra, hogy megszüntették a képzést, s ezt oly alaposan tették, hogy napjainkra hiány keletkezett még a valódi szakértelmet igénylő tartósítóipari szakmunkások terén is.

### **Konzervgyár Pest megye**

#### **A termelés, technológia**

A privatizáció előtt 3000 ember dolgozott a konzervgyár különböző telepein.

A nagy múltú konzervgyár közel 10 éve eladta egy üzemét egy multinacionális cégnek, ez az üzeme volt a legkorszerűbb, igaz, hogy csupán öt termékre használható, viszont széleskörűen automatizált és nagyon nagy mennyiségben. A vállalkozást nemrégiben vette meg egy hazai nagyvállalat, amely elvitte a gyárból a készétel gyártást és az értékesítést, így a gyár csupán termelő üzemmé vált.

A gyár most főzelékfélék, savanyúság, dzsem, kukorica, kechup, majonéz, mustárgyártással és csomagolással foglalkozik. Több, mint 100 féle terméket gyártanak. A sok termék jobban igényli a szakmunkát.

A terméket gépsor teszi az üvegbe, de a magozott meggyenél nem lehet, mert a géppel nagyon nagy a veszteség.

A technológia szerint az egyes termékek külön pavilonokban készülnek. A raktárak a telepen belül és a telepen kívül vannak. A különféle gyümölcsök betakarításkor kerülnek ide. Az előfeldolgozás során címkézés nélkül kerül tárolásra. A vegyesbefőttet az érési különbségek idejére ideiglenesen lezárják, majd felbontják és beleteszik a következő fajtát ugyanis tartósítóval már nem eladható. A selejtet korábban értékesítették egy állattartónak, de most csak olyan állattal lehet me-

getetni, amelyet nem hústermelés céljára tenyésztnek. Ezért állatkerteknek és kutyamenhelyeknek adják.

A konzervgyár technológiája magas műszaki létszámot igényel (technológusok, gépészek, ) mivel a feldolgozó és csomagoló gépsorokat, termékenként, illetve a csomagolás méretenként szét kell szerelni és újra összeállítani.

Minden üzemnek van egy üzemvezetője, egy műszaki vezetője, és vannak a csoportvezetők. A szellemi foglalkozásuk közül a termeléshez kötődik a 15 minőség ellenőr.

### **Foglalkoztatás**

A gyárban jelenleg 330 fő dolgozik. A szellemi állomány az elmúlt időszakban jelentősen megfogyatkozott.

Korábban nem volt szokás, hogy szezon munkára vegyenek fel munkásokat, az idén 100 főt vettek fel, de a mozgás igen nagy volt közöttük, 2-3 hét után ott hagyták a gyárat, mert ennyi pénzért nem akartak dolgozni.

Az elmúlt évben statisztikailag 400 fő dolgozott a vállalatnál.

A törzsállománynak biztosítva van a munkája, közöttük jelentős a szakmunkások aránya. Több tartósítóiipari szakmunkásra lenne szükség, de ma már alig képeznek ilyeneket. Vannak olyan területek, ahol elegendő a betanított munkás, de főzött termékeknél kell a szakértelem.

40 év felett van az átlagéletkor, a régiek dolgoznak a gyárban. Vennének fel szakmunkásokat minőségi cserére, ha lennének a munkaerő piacon.

A fluktuáció a törzsállománynál jelentéktelen, az időszakosoknál igen magas. A szezonos segédmunkásokat a munkaügyi központon, a helyi rádión keresztül, és hirdetések útján toborozzák. Jellemző, hogy a munkaügyi központtól nem jó minőségű embereket küldenek, nem szeretnek dolgozni. A szezon kezdetétől 140-150 embert vettek fel, jelenleg 30 fő van belőle. A jövőben a korábbi években már leszerződött embereket visszahívásával próbálják a munkaerő igényüket biztosítani. Szeretnének munkaerő puffert kialakítani a szerződött munkaerőből. A városban téli szezonban a csokoládégyárban tudnak elhelyezkedni az emberek. A csokoládégyár és a konzervgyár szezonja kb. egy hónapra csúszik egybe, zavarja egymást. Kísérleteznek a foglalkoztatás szezonális jellegének mérséklésével.

Munkaerő kölcsönzővel is kapcsolatban vannak, onnan is vannak szerződött dolgozóik. A munkaerő kölcsönző vegyes munkaerővel dolgozik, a szomszédos megyéből jönnek, vannak, akik azért jönnek, hogy dolgozzanak, van, aki csak egy-két napot marad. Sokszor a 60-éves bácsik becsületesebben dolgoznak, mint a fiatalok.

Az emberek nem tartják vonzónak sem az alacsony keresetet, sem a 3 műszakot. Van mikor 3 műszakban kell dolgozni, szezonon kívül legtöbbször 1 műszakban. A gyár december közepén leáll, a csomagoló kivételével és január elején indul újra. A leállási munkaidőt a szezonban dolgozzák le.

A műszakiak között 80-90%-os a szakmunkásság. Sok lakatos van, 60 fő. A magas létszámot a technológia követeli meg.

### **Keresetek**

A segéd munkás dolgozók órábéra 300-400 Ft között van, ezzel átlagosan, mintegy 70 ezer forintot keresnek, bruttóban, azaz 50 ezret visznek haza. Három műszakban dolgoznak, 20%-os műszak pótlékkal, valamint a rendkívüli munkára azt kapják, amit a Munka Törvénykönyve biztosít.

Az elmúlt 2 évben több mint a duplájára emelkedtek az órabérek. Vannak a keresetben differenciák, az elvárás az, hogy aki magasabb fizetést kap az nagyobb felelősséget is vállaljon.

A műszakiaknál vannak magasabb keresetek.

### **Képzés**

„A Nagykőrösi szakiskolában van gépész és sportosztály, de konzerv az nincsen.” Nyáron volt 5 tanuló szakmai gyakorlaton, de akkreditált felnőtt képzés keretében. Vannak olyan folyamatok, amelyeket meg lehet munka közben tanítani, mint a mosás, válogatás, de vannak olyanok is, mint például a sűrítés, ahhoz szakmunkás kell és legalább három éves gyakorlat.

1981-ben a konzervipari képzés befejeződött. Ma már nincsen konzerves szakma az iskolai képzésben.

A betanított munkások képzését az idősebb szakmunkások, illetve a műszaki csoport végzi.

A szakképzési hozzájárulást részben saját képzésre, a szellemiek továbbképzésére fordítják, részben a Toldi iskolának adják.

Az élelmiszeripar által foglalkoztatottak létszámát csak statisztikai kategóriákban lehet kifejezni az állandó és idegymunka átlagában. Egy-egy térség foglalkoztató képességét tekintve, sok szempontból is kulcsfontosságú az élelmiszeripari vállalatok jelenléte. A mai konjunkturális viszonyok mellett is 130 ezer embernek, s ezen belül becslésünk szerint tartósan 50 ezer főnek, s idegnyellegűen még további 50 ezer főnek ad olyan munkát, amelyhez nem szükséges különösebb szakképzettség. Mert az élelmiszeripari képzés radikális csökkenésével a vállalatok újra alkalmazni kezdték a munka közbeni betanítás módszerét, s ezzel lehetővé tették, a teljesen képzetlen munkaerő befogadását.

Különösen a kevés ipari munkát kínáló kelet-magyarországi, erős mezőgazdasági kultúrával rendelkező régiókban fontos, hogy az élelmiszeripari vállalatok közvetett foglalkoztatási szerepet is betöltenek azáltal, hogy egy-egy térség egy-egy mezőgazdasági termelési ágát integrálják. A mezőgazdasági vállalkozások terményit, illetve termékeit felvásárolják, olykor termelésüket meg is finanszírozzák, illetőleg a minőségi megfeleléshez szükséges szakmai ismereteket átadják. A dél-, és észak-alföldi régiókban, ahol a foglalkoztatás színvonala jóval az országos átlag alatt van egyaránt fontos az élelmi-

szeripar közvetlen foglalkoztató képessége, a felkínált időnyomunka és az, hogy képesek felvásárolni a gazdaságok terményeit és termékeit. A kisüzemi mezőgazdasági termelés, valamint a zöldség és hús feldolgozásra berendezkedett élelmiszeripari vállalatok nem csak lehetőséget adnak a munkavállalásra, de egyúttal beszűkítik a dolgozók munkavállaló képességét, nem csak azáltal, hogy olyan munkafeladatokra tanítják be őket, amelyben a megszerzett tapasztalati tudás konvertálhatatlan más iparágakban, hanem azáltal is, hogy olyan nehéz, durva munkamozdulatok végrehajtását igénylik, melyeket más iparágakban, mint például a ruhaipar, vagy a műszeripar nem alkalmazhatók. A kisüzemi mezőgazdasági és az élelmiszeripari munkavégzés során kialakult munka-mozdulati jellegzetességek több százezer munkavállalóra érvényesek, és súlyosan korlátozzák a foglalkoztatási válságok felszámolásának lehetőségeit. Számítalan olyan befektető betelepítési kísérletről tudunk, amelyek a munkavállalók fentiekben jellemzett beszűkült mozdulati-munka kultúrája miatt fulladt kudarcba. Azok az asszonyok, akik szárnyas állatok tollfosztásához, libatöméshez, kapáláshoz, krumpli válogatáshoz és hagymapucoláshoz szoktak, vagy az üzemi körülmények között folytatott gyümölcsválogatás és mosás alakította ki a mozdulati-munka kultúrájukat nem bizonyultak alkalmasnak a műszeripari befektető által szervezett készség felmérő munkaerő válogatásokon.

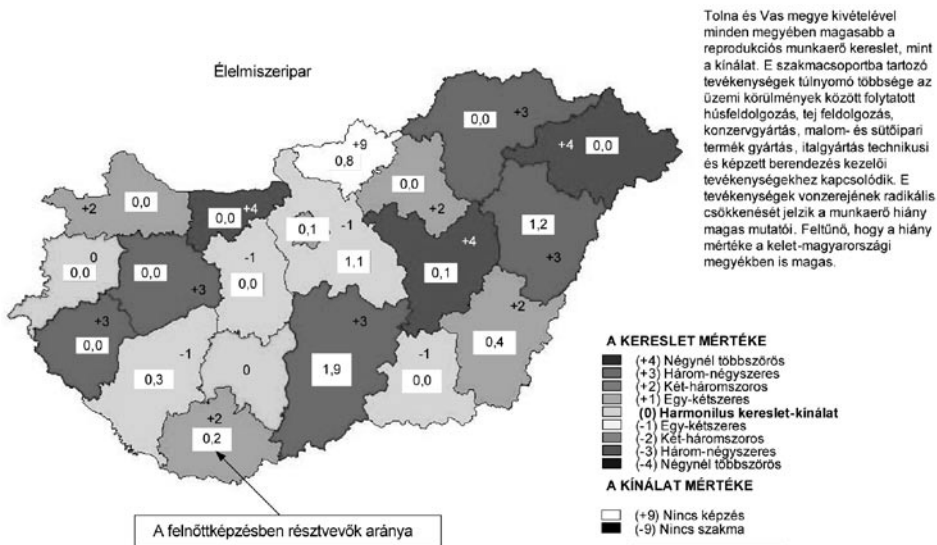
Az élelmiszeripar az ország minden régiójában jelen van, azonban az átlagot meghaladó mértékben a három kelet-magyarországi régióban. A képzett munkaerő a foglalkoztatás megtapasztalt bizonytalansága miatt többnyire elmenekült ebből az ipárból. Henteseket, pékeket és természetesen korábban az élelmiszeriparban dolgozó, fémipar, gépipari karbantartó szakmájú iparosokat ma szinte minden ágazatban megtaláljuk, ott – ez a karbantartók esete –, ahol a szakmájuk gyakorolható, illetve ott, ahol a korábban tanult szakmájuk nem is, de az iskolai képzettség és a munkahelyi tapasztalataik eredményeképpen létrejött munkakultúrájuk alkalmasnak bizonyult gépipari, fémfeldolgozó ipari esetleg műszeripari munkakörök betöltésére.

Az ágazatban szükséges szakképzettség iránti igény megszűnt, a szülők, pályaválasztó gyerekek felismerték e képzés megszerzésének hiábavalóságát, az elhelyezkedés várható nehézségeit, azt, hogy e mezőgazdasághoz közel álló ipari kultúra nem biztosít a jövőben munka és életlehetőségeket és presztízse is rendkívül alacsony szintre süllyedt. Kutatásunk béradatai alátámasztják a mindennapi tapasztalatokat, mely szerint ebben az iparágban nagyon nehéz, gyakran több műszakos munkával. Mindez elegendő volt ahhoz, hogy elforduljanak az élelmiszeripari képzéstől. A jelentkező tanulók nélkül maradó élelmiszeripari képzésre berendezkedett iskolák átalakították szakmai kínálati struktúráikat, a s többségük beszüntette az ilyen irányú képzést.

A fentebb bemutatott térkép az ilyen képzettséggel rendelkező munkaerő iránti kereslet és a középfokú szakképzési intézmények kibocsátási arányait mutatja be.

Tolna és Vas megye kivételével az ország egész területén magasabb az elmúlt évtizedek gyakorlata szerint szakképzettséget igénylő élelmiszeripari munkakörök aránya

a foglalkoztatás jelenlegi struktúrájában, mint amilyen arányt az élelmiszeripari szakmai képzés a középfokú képzési struktúrában betölt. A munkaerőhiányra az élelmiszeripari vállalatok nem azzal válaszoltak, hogy maguk fogtak volna szakképző tevékenységbe, hiszen ehhez az általános iskolát elhagyó tanulók érdeklődésére lett volna szükség, hanem a szakképzetlen – többnyire idősebb – eredendően mezőgazdasági kultúrával rendelkező munkavállalók felvételével és betanításával, illetőleg az idényjellegű foglalkoztatás növelésével. Az ágazatban fizetett rendkívül alacsony munkabérek erősen korlátozzák a munkaerő toborzás sikerét. Az iparág nagyvállalkozásai gyakran kényszerülnek a térségi munkaügyi kirendeltségek felajánlott tartós munkanélküliek és a munkaközvetítő vállalkozások szolgáltatásaira. Az így megszerzett munkaerőt egyre alkalmatlanabbnak tartják.



53. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkoztatási szerkezet alapján az élelmiszeriparban

A köztudatban az a vélekedés van, hogy az élelmiszeripar nagyipari tevékenység. Azonban már a rendszerváltást megelőzően is számos élelmiszeripari kisüzem működött Magyarországon, s a rendszerváltás után, részben ezek újraéledésének, részben a korábbi nagy vállalatok szétaprózódásának lehettünk tanúi.

Történetileg a kis üzemek a termelőszövetkezetek melléküzemágaként jöttek létre, illetve kisipari szövetkezetek részeiként, valamint nagy élelmiszeripari üzemek telephelyeként. Közismert, hogy a 60-70-es évtizedekben a termelőszövetkezetek törekedtek arra, hogy az idényen kívül is törekedtek arra, hogy az idényen kívüli foglalkoztatás lehetőségét is megteremtsék a „falú asszonyai” számára. Ehhez leggyakrabban egy-egy élelmiszeripari nagyvállalattal léptek kapcsolatba, hogy annak bedolgozzanak, így jöttek létre kisméretű térsztagyártó, félkész-étel készítő (gombóc, panírozott hús szeletek), kis méretű vágóhidak, stb. emellett voltak olyan termelőszövetkezetek, amelyek mezőgazdasági termékeiket, illetve a termelt gyümölcsöket tisztítva, csomagolva adták át felvásárlóknak, s erre a tevékenységre kis üzemeket hoztak létre. Harmadrészt az is igen gyakori volt, hogy kisüzemi tartósított élelmiszergyártásba fogtak, ennek legtipikusabb példája a savanyítás, savanyúságok előállítása nagyban, vagy közvetlen fogyasztói piacra „kicsiben „kiszerve”, nem volt ritka a cukorka-, ostya- nápolyi készítés és csomagolás, a lekvár és dzsemkészítés.

E termelési kultúrák kialakult piaci kapcsolatai alapján több ezer vállalkozás indult meg a rendszerváltás után, s emellett jelentek meg a korábban is magán vállalkozókként, vagy szakszövetkezetek tagjaiként működő méhészmézőkészítők, valamint a nagy szőlő, illetve borgazdaságok szakemberei által alapított pincészetek és pálinkafőző vállalkozások. Jelenleg e területen, mintegy 4500 kis vállalat, csaknem 50 ezer foglalkoztatottal és nem csekély mennyiségű idénymunkással tevékenykedik, s csupán a fennmaradó, közel 85 ezer fő dolgozik nagyüzemi körülmények között.

Az élelmiszeripari nagy vállalatok 1980-89-es kapacitásai és foglalkoztató képességeinek 50%-val súlyos küzdelmet folytatnak a piacon, annak ellenére, hogy jelentős részük külföldi tulajdonosok kezébe került. A nagyüzemek dekonjunktuurája érzékenyen érintette, elsősorban a kelet-magyarországi régió foglalkoztatását, magával rántotta a falvakban szerveződött kis üzemeket, és nem utolsósorban jövedelemszerzési lehetőségek nélkül hagyta a gyümölcs-, zöldségtermesztésre, és kisállat tenyésztésre berendezkedett falusi háztartások százazreit. Csak egyetlen példával illusztrálnánk ezt a folyamatot, az észak-alföldi Törökszentmiklós térségében termelőszövetkezeteivel és a szövetkezetek által integrált háztáji gazdaságaival kapcsolatot tartó HajdúBét összeomlása nyomán tíz melléküzemági félkész termék gyártó kisüzem és kb. 6 ezer „háztájizó” család maradt munka nélkül. Természetesen nem tudjuk, hogy e nagyvállalatok képesek lesznek-e valaha betölteni azt a foglalkoztatói szerepet, amelyet korábban betöltöttek, de úgy hisszük, hogy veszélyes lenne erre foglalkoztatás fejlesztési akciókat indítani, annál is inkább, mert a fiatalabb generációban már egyáltalán nem találhatók meg azok a motívumok, amelyek ilyen jellegű munkavégzésre készítetnék őket. E generáció számára elképzelhetetlen, hogy „háztájizóként”, illetve – mai kifejezéssel élve – kisvállalkozóként libát, csirkét, pulykát neveljen, libát, kacsát tömjön, a reggeltől késő estig tartó kényszerű feladatokat nap, mint nap ellássa. Ugyanakkor nagy kérdés, hogy az efféle munkakultúra, illetve ennek modernizált változatának megszűnését „megengedheti-e” magának a magyar termelő



társadalom? Valószínűsíthető-e, hogy az efféle jövedelemszerzési források más vonzóbb ipari?, kereskedelmi?, illetve fehérgalléros munkahelyekkel pótolhatók-e?

Mindemellett több mint 4 ezer élelmiszeripari kisüzem épült be többé-kevésbé a helyi piacokba, azaz a terményeikkel, termékeikkel piacokra találtak. Adataink azt mutatják, hogy a mikro-, és kis vállalkozások 50%-a termékeiket kizárólag saját megyéiken belül, további 30-40%-a az ország egész területén értékesítik, s néhány százalékuk olyan, amelyiknél a külföldi értékesítés is megjelenik. Úgy látjuk, hogy csak a 20 főnél többet foglalkoztató vállalkozásoknál tapasztalható jelentősebb külföldi értékesítés. E vállalkozások között vannak már olyanok is, amelyek modern eszközökkel, innovatív termékeket hoznak létre (márkázott borok, öko-élelmiszerek, különleges pékáruk, illetve a helyi piacokon különösen keresett házi termékek). Fejlesztésük sokkal kevesebb kockázattal jár, mint a nagyüzemi élelmiszeripari vállalatoké, azonban foglalkoztató képességüknek erős korlátot szab az a jellegzetességük, hogy még az élelmiszeripari kis vállalkozások még az ipari kis vállalkozásoknál is erősebben önfoglalkoztató jellegűek, ami azt jelenti, hogy elsődlegesen a családtagokat, közeli rokonokat alkalmazzák, s csak végső esetben fordulnak „idegen” munkaerőhöz.

Megfigyeltük, hogy a foglalkoztatás szempontjából kevés jelentőséget tulajdonítanak a szakképzettségnek, fontosabb a családi, illetve szomszédsági a bizalmi kapcsolat.

## V.12. Versenyhelyzet és a foglalkoztatás

A munkaerő iránti és a munkaerő szakmastruktúra iránti igények vizsgálatánál abból indulunk ki, hogy a piaci szféra szereplőinek foglalkoztató képességét, munkaerő iránti igényének esetleges növekedését és konkrétan a különféle szakmai felkészültségű szakma iránti igényei mindenekelőtt a vállalkozások gazdasági értelemben vett stabilitása határozza meg. A stabilitás azt jelenti, hogy a vállalkozás, függetlenül méretétől, olyan termékekkel vagy szolgáltatásokkal rendelkezik, amelyekre a szűkebb vagy tágabb piacon vevőt talál. A foglalkoztatási stabilitás, illetve a jövőbeli foglalkoztatás bővítés, tehát **a vállalkozások piaci beágyazottságán**, vevőkörének legalább változatlan szinten jelentkező igényein alapul. E feltételek teljesítése azonban állandó alkalmazkodást, változtatást igényel a vállalkozásoktól, mert maguk a fogyasztók, akár a lakosságról, akár más vállalkozásokról van szó, folyamatosan változtatják igényeiket, mind a termékek, szolgáltatások funkciója, minősége és ára vonatkozásában.

E változásoknak való megfelelés újabb és újabb szolgáltatásokat és termékeket, új technológiai, kivitelezési módokat, s végül – ami az árakat befolyásolja – egyre hatékonyabb megoldásokat követel. Ha a fenti állításokat elfogadjuk, akkor ebből az következik, hogy a foglalkoztatás politikusnak, aki érdekelt a foglalkoztatási szint fenntartásában és bővülésében, valamint érdekelt abban, hogy a foglalkoztatók számára mindig és mindenkor rendelkezésre álljon a megfelelő szakképzettséggel rendelkező munkaerő figyelmet kell fordítania a vállalkozások gazdasági helyzetére, sőt a szakképzett munka-

erővel való kiszolgálás érdekében a vállalkozások technológiai megoldásaihoz igazodó képzettségi szükségletre.

De a foglalkoztatás politika beavatkozásainak mindennapjai szempontjából mindez még nem is elég, hiszen a fenti szempontok szerinti vizsgálódást területi-térségi met-szetben kell elvégeznie, mivel a vállalkozások a térségben rendelkezésre álló munka-erőből gazdálkodnak. (A munkaerő térségi eloszlásainak feszültségeit ismerjük, tudjuk, hogy például nyugat-dunántúli nagy vállalatok Kelet-Magyarországon is toboroznak, nyilvánvaló, hogy a munkaerő földrajzi mobilitási hajlandósága korlátozott, nem is beszélve az ezzel járó költségek viselésének korlátairól, akár a munkavállalót, akár a foglalkoztatót terheli.)

A vállalkozások, foglalkoztatók – fenti szempontokat előtérbe helyező – vizsgálata globális, makró szinten ismert. Azonban lokális szinten, ahol a foglalkoztatási és képzési beavatkozások szükségesek, általában nem végzik el. Kutatásunkban megtettük az erre irányuló első lépéseket kérdőíves adatfelvétellel, azaz olyan módszerrel, ahol a válaszok a megkérdezett vállalkozó szubjektív ítéletei tükrözik.

Ez a felvételi mód – ezt a létrejött adatok elemzése során megélt gyötreleinkkel igazolhatjuk – csak nagyon korlátozottan alkalmas a vállalkozások gazdasági, piaci helyzetének vizsgálatára.

Minden felkeresett vállalkozótól megkérdeztük, hogy megítélése szerint hogyan ítéli meg versenypozícióját az ágazat többi szereplőjéhez viszonyítva az értékesítés siker-telensége, nehézségei, sikere; a költségek, illetve az ár, s végül a szolgáltatás az általa előállított szolgáltatás, illetve termék minősége szempontjából. A válaszadásra egy 5 fokú skála adott lehetőséget.

Gazdaságpszichológiai jelenség, hogy a vállalkozó működő vállalkozásának eredmé-nyeit nem szívesen ítéli negatívnak, hiszen akkor ki kellene mondania, hogy ő maga sikertelenül tevékenykedik, a vállalkozást inkább abba kellene hagyni, mint tovább folytatni. Ugyanakkor ebből tehát az következik, hogy a vállalkozók hajlamosabbak arra, hogy pozitívabbnak ítéljék meg a tevékenységüket annál, mint az amilyen, objektíven mérhető lehetne. Az is gazdaság pszichológiai jelenség hogy a vállalkozók a válaszadás mögött meghúzódó fenti érdekek, illetve érzelmek nem adnak magyarázatot a kutatási eredmények feldolgozása során megszerzett tapasztalatinkra. Miért van az, kérdezhet-nénk, hogy a fenti három kérdésre adott válaszokból összesített, együttréve a verseny-helyzetet kifejező eredmény mind az ágazatok átlagában, mind a hét régió átlagában 3-as, azaz közepes értéket mutat? Azt tapasztaljuk, ha egy-egy ágazat önértékelését együttesen, illetve a különböző vállalatméretek szerint külön-külön vizsgáljuk, hogy az általában **leszálló ágban lévő vállalatok** versenyhelyzetüket nem ítélik rosszabbnak, mint a **felszálló ágba tartozó vállalatokhoz** képest, sőt egyes ágazatok, mint például a fémfeldolgozás rosszabbnak ítéli helyzetét, mint a ruházati ipar, vagy az élelmiszer-ipar. Azt tapasztaljuk, hogy az ágazatokon belül a vállalkozás méretei és az önértékelés



között **nincs összefüggés**, és végül azt tapasztaljuk, hogy a rosszabb és jobb gazdasági helyzetben lévő régiókban lévő vállalkozások önértékelése között **szintén nincs összefüggés**. Mindebből, természetesen, következhet az, hogy bármely ágazatban, bármely vállalatnagyság csoportban, és bármely régióban lehetnek versenyképesebb és kevésbé versenyképes vállalkozások, sőt mivel az egyszeri adatfelvételek, így a miénk sem tükrözik a megkérdezett vállalatok életútját, ezért nem tudják érzékelni, hogy korábban jobbnak vagy rosszabbnak ítélték a vállalatok versenyhelyzetüket. Adataink azt sem mutatják, hogy azok a vállalkozások, amelyek most a közepesnél gyengébbnek ítélik meg versenyhelyzetüket, most eredményesebbek vagy kevésbé eredményesebbek a korábbi helyzetükhöz viszonyítva. Azt meg végképp nem láthatjuk, hogy az adatfelvételt megelőző periódusban a sikertelenség okán mennyi vállalkozás hullott el, és mennyi keletkezett, legyenek azok kisebbek, vagy nagyobbak.

Az adatokból láthatjuk azonban azt, hogy versenyhelyzetre vonatkozó önértékelés a közepes érték körül sűrűsödik. Ez a tény nem növeli optimizmusunkat a foglalkoztatás bővíthetősége tekintetében. Már csak azért sem, mert tudjuk, hogy a legnagyobb vállalatok igyekeznek foglalkoztatás bővítés nélkül növelni eredményességüket, hatékonyságukat, a kisebbek, pedig – kevés kivételtől eltekintve – erősebben kötődnek a helyi fogyasztói és beszállítói piacokhoz, s így ezek prosperitása, illetve vásárlóképességének növekedése határozza meg/ korlátozza teljesítményüket, foglalkoztató képességüket.

A versenyhelyzetről azért lenne fontos tudni, mert egy-egy térség vállalkozásainak életútját, pillanatnyi munkaerő szükségletét, a pillanatnyi foglalkoztatást veszélyeztető tényezőket, a pillanatnyi fejlődési, növekedési lehetőségei kihasználása elől elhárítható akadályokat kellene ahhoz látni, hogy a foglalkoztatás politika aktív és eredményes beavatkozásokat tehessen.

Magyarország összesen	Közép- Magyaro.	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyaro.	Észak- Alföld	Dél-Alföld	Össz.
<b>élelmiszeripar</b>	<b>3,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>	<b>3,2</b>	<b>2,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>
<b>ruházat, bőráru</b>	<b>3,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>2,3</b>	<b>3,0</b>
<b>textilipar</b>	<b>3,3</b>	<b>3,8</b>	<b>2,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>	<b>3,2</b>
<b>faiipar</b>	<b>3,0</b>	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>
<b>nyomda, kiadó</b>	<b>3,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	<b>3,1</b>	<b>2,8</b>	<b>3,2</b>
<b>kohászat fémfeldolgozás</b>	<b>2,9</b>	<b>2,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>	<b>2,8</b>
<b>műszeripar</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	<b>3,2</b>	<b>2,9</b>	<b>3,4</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>
<b>gép és járműgyártás</b>	<b>3,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>3,6</b>	<b>2,9</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,2</b>
<b>építőipar</b>	<b>2,9</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,2</b>	<b>3,5</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>
<b>építőanyag és vegyipar</b>	<b>2,7</b>	<b>2,3</b>	<b>3,9</b>	<b>2,1</b>	<b>4,8</b>	<b>2,8</b>	<b>3,9</b>	<b>2,9</b>
<b>mezőgazdaság</b>	<b>2,5</b>	<b>3,8</b>	<b>2,7</b>	<b>4,5</b>	<b>3,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>
<b>kereskedelem</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>
<b>Szállítás</b>	<b>2,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>
<b>világosenergia ipar</b>	<b>2,7</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>
<b>penzügyi tevékenység</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>2,7</b>	<b>3,1</b>
<b>Ingatlan ügyek</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,2</b>
<b>Oktatás</b>	<b>3,3</b>	<b>2,2</b>	<b>4,0</b>	<b>3,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>
<b>Egészségügy</b>	<b>3,0</b>	<b>2,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,8</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>
<b>kultúra, sport</b>	<b>1,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>	<b>2,1</b>	<b>3,4</b>	<b>1,6</b>
<b>közigazgatás</b>	<b>4,0</b>	<b>3,6</b>	<b>3,5</b>	<b>2,9</b>	<b>2,0</b>	<b>3,9</b>	<b>2,8</b>	<b>3,9</b>
<b>összesen</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>

82. táblázat

Versenyhelyzet (ár, minőség, értékesítés együtt) régió szerint

De itt azonnal felmerül az a probléma, hogy **a foglalkoztatás szintjének megtartása vagy növelése olyan eszközöket igényelne, amelyekkel a foglalkoztatás politikai ágazat nem rendelkezik**: gazdasági fejlesztési eszközök ezek. Hiszen a vállalkozás sikerének, eredményességének útjában olyan tényezők állnak, mint a termékek elavultsága, és ennek következtében piacvesztése, minőségi kérdések, amelyek technológiafejlesztéssel, illetve a jelenleginél felkészültebb munkaerővel érhetők el. A verseny következtében elveszített piacokat új piacokkal kellene helyettesíteni, ehhez azonban képesnek kellene lenni a marketing tevékenység megújítására, stb.

összesen	új piacképes termékek,	új termék feldolgozásához szükséges berendezések	új piaci kapcsolatok	felkészült munkaerő
kohászat fémfeldolg.	3,1	3,2	2,5	2,5
műszeripar	3,4	2,7	3,1	3,8
gép és járműgyártás	3,6	3,6	3,5	2,9
20 ágazat együtt	3,4	3,2	3,1	3,4

Közép-Magyarország	új piacképes termékek,	új termék feldolgozásához szükséges berendezések	új piaci kapcsolatok	felkészült munkaerő
kohászat fémfeldolg.	3,3	3,1	2,2	1,7
műszeripar	3,2	3,0	1,7	3,1
gép és járműgyártás	4,3	3,6	3,8	4,4
20 ágazat együtt	3,6	3,4	3,2	3,4

Közép-Dunántúl	új piacképes termékek,	új termék feldolgozásához szükséges berendezések	új piaci kapcsolatok	felkészült munkaerő
kohászat fémfeldolg.	2,5	3,0	2,9	3,0
műszeripar	3,0	2,0	3,0	4,0
gép és járműgyártás	2,6	2,5	2,5	3,1
20 ágazat együtt	3,1	2,5	3,1	3,7

Nyugat-Dunántúl	új piacképes termékek,	új termék feldolgozásához szükséges berendezések	új piaci kapcsolatok	felkészült munkaerő
kohászat fémfeldolg.	4,1	3,5	3,4	3,5
műszeripar	2,9	3,0	2,9	2,7
gép és járműgyártás	2,9	2,7	2,8	3,0
20 ágazat együtt	3,5	3,2	3,2	3,3

Dél-Dunántúl	új piacképes termékek,	új termék feldolgozásához szükséges berendezések	új piaci kapcsolatok	felkészült munkaerő
kohászat fémfeldolg.	4,7	3,9	3,0	3,1
műszeripar	4,0	3,9	4,2	3,3
gép és járműgyártás	4,3	2,9	2,9	3,2
20 ágazat együtt	3,4	3,3	3,2	3,8

Észak-Magyarország	új piacképes termékek,	új termék feldolgozásához szükséges berendezések	új piaci kapcsolatok	felkészült munkaerő
kohászat fémfeldolg.	3,4	3,3	2,9	3,6
műszeripar	3,6	2,7	3,0	3,9
gép és járműgyártás	3,4	4,3	4,6	1,5
20 ágazat együtt	3,3	3,3	3,1	3,0

<b>Észak-Alföld</b>	<b>új piacképes termékek,</b>	<b>új termék feldolgozásához szükséges berendezések</b>	<b>új piaci kapcsolatok</b>	<b>felkészült munkaerő</b>
<b>kohászat fémfeldolg.</b>	<b>1,5</b>	<b>2,8</b>	<b>1,6</b>	<b>3,1</b>
<b>műszeripar</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,3</b>
<b>gép és járműgyártás</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>	<b>3,9</b>
<b>20 ágazat együtt</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,5</b>

<b>Dél-Alföld</b>	<b>új piacképes termékek,</b>	<b>új termék feldolgozásához szükséges berendezések</b>	<b>új piaci kapcsolatok</b>	<b>felkészült munkaerő</b>
<b>kohászat fémfeldolg.</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>
<b>műszeripar</b>	<b>4,6</b>	<b>4,3</b>	<b>4,1</b>	<b>4,6</b>
<b>gép és járműgyártás</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>	<b>2,3</b>	<b>3,0</b>
<b>20 ágazat együtt</b>	<b>3,5</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>3,3</b>

83. táblázat

A fejlődéshez szükséges feltételek 5 fokú skálán mért önértékelése régiónként  
3 kiemelt ágazatban és a 20 ágazat csoport együttes adata

Mivel a vállalkozásokkal készített kérdőíves adatfelvétel nem alkalmas a felkeresett vállalkozások termékeinek, technológiáinak, piaci kapcsolatrendszerének, valamint munkaereje tartalmának és minőségének objektív méréséhez, ezért csak az önértékelés módszerét választhattuk az előbbieken felsorolt tényezők mérésére. Ennek az önértékelésnek elvileg van értelme, hiszen a vállalkozások önön jellemzőinek megítélése elengedhetetlen alapja a változtatásra való törekvésnek. A fentiekben három ágazatot emeltünk ki azokat, amelyeket együtt a felszálló ágban lévő ágazatoknak tekintünk, melyekről úgy hisszük, hogy helyzetük és fejlődési lehetőségeik meghatározóak lehetnek a hazai gazdaság fejlődése és a foglalkoztatás bővülése szempontjából. A felmért adatok – a versenyhelyezetről mondottakhoz hasonlóan – nem mutatnak szoros összefüggést a vállalatok méreteivel, illetve a régiók általános gazdasági helyzetével. Mindazonáltal az adatok azt mutatják, hogy a vállalkozások az esetek túlnyomó többségében a fejlődéshez rendelkezésre álló saját feltételeket nem tekintik kedvezőnek, az új, piacképes termékek és az ehhez szükséges technológiák, valamint az elkészítéséhez szükséges munkaerő és a piacbővítéshez szükséges új kapcsolatok meglétének tekintetében. E tényezők 5 fokú skálán mért értéke csak ritkán szintén a 3-as érték körül mozog, azonban ritkán a 2-es érték alácsúszik vagy a 4-es érték fölé emelkedik. Ez esetben is azt látjuk, hogy az önértékelések nem függenek össze a regionális elhelyezkedéssel, valamint – ugyan az eltérés nem szignifikáns – valamivel erősebben akadályozza a fejlődést az új piaci kapcsolatok hiánya, mint akár a megfelelő technológiák, vagy a megfelelő munkaerő jelenléte.

Összeségében ez a kép sem rózsás. Az adatok inkonzisztenciáját alátámasztják az egyes vállalatoknál tett látogatásaink tapasztalatai: **termékfejlesztéssel csak a legritkább esetben találkozunk**, inkább az az általános tapasztalatunk, hogy hosszabb ideje

változatlan formában gyártott termékek jellemzik ezeket az – elvileg – fejlődőképes iparágakat is.

**A termékfejlesztést** azoknál a vállalatoknál tapasztaltunk, amelyek alkatrészek, részegységek beszállítói feladatait látják el, ahol e beszállítói kapcsolatok már olyan erősek, és megbízhatóak, hogy a megrendelők elfogadják a vállalatok termékfejlesztőként. A felkeresett vállalatok többségére ez éppúgy nem jellemző, mint a modern, megújított termelési, fizikai környezet és a megújított, kicserélt berendezések, gépek. Az üzemek többségére legtöbb esetben az jellemző, hogy a régi, esetleg több tíz éves technológiai berendezések mellett egy-egy új is megjelenik, kifejezve ugyan a vállalkozók törekvéseit a technológiák megújítására, de nem „áthatva” az egész technológiai folyamatot.

**A munkaerő felkészültségére** vonatkozó adatainkat teljes mértékben alátámasztják interjú tapasztalataink. Egyrészt mellett dolgoznak a hagyományos, elsősorban tudásukat, gyakoroltságukat tapasztalati úton megszerzett technikusok, szakmunkások és a modern termelés kifinomult minőségi követelményeinek teljesítésére kész szakembergárda, legyenek kék-, vagy fehérgallérosok. Szabad szemmel is megfigyelhető azonban, hogy a (finom) kohásza és fémfeldolgozás, valamint a gép és járműgyártás ágazat csoportjai dolgozók között a 40-45 évesnél fiatalabbak ritkán találhatók meg. A vállalkozók egységesen panaszozik fel az utánpótlás hiányát és azt, hogy a környezetükben megszűnt vagy minimálisra csökkent az ágazat specifikus szakmacsoportok képzése, illetőleg az iskolák által kibocsátott munkaerő munkakultúrája, motiváltsága, jóval alacsonyabb annál, amit elvárnának.

**A munkaerő beszerzésre vonatkozó adataink** is azt mutatják, hogy még az általános hiány körülményei között is elsősorban nem az iskolából frissen kikerültek felvételére töreksenek, hanem más a már más vállalatoknál bevált, megfelelő munkatapasztalatot szerettek átcsábítására. Úgy mondják, hogy túl sok időt és energiát igényelne a fiatalabbak megfelelő szakemberekké fejlesztése, nevelése, s ezt a munkaerővel való takarékoság, s a verseny kényszere miatt nem engedhetik meg maguknak.

Megfigyelhető, hogy a műszeriparban, némileg eltérő a munkaerő megítélése, itt az előzőekkel szemben többnyire női, betanított munkaerőről van szó. A regionális eltérések itt a legmagasabbak, de azért figyelemre méltó, hogy ebben az iparágban érik el a legmagasabb értéket is. Úgy tűnik, hogy a munkaerő kínálatban a betaníthatóság, mint képesség, magasabb szinten áll, mint a szakképzettség.

A gazdaság eredményességének és a foglalkoztatottság növekedésének igényeinek a foglalkoztatás politika helyi aktorai, a kirendeltségek nem tudhatnak megfelelni. Nemcsak azért mert eszközrendszerük erre nem alkalmas, hanem mert nem is érzékelik az egyes vállalatok helyzetét, s ha érzékelnék is, nincsenek kapcsolatban a térség vállalkozás fejlesztési intézményeivel, ha egyáltalán van ilyen egy-egy térségben.

A helyi foglalkoztatás politikai és vállalkozás fejlesztési szereplők azért sem képesek még a rendelkezésre álló eszközökkel sem pozitív beavatkozásokat tenni, mert maguk – ha egyáltalán látnak – passzív szereplői, legfeljebb reaktív szereplői a térségnek. Akkor mozgósítják eszközeiket, ha már messziről is látható a baj és csak abban az esetben teszik ezt, ha a baj nagy, azaz egyszerre sok munkavállaló munkahelye kerül veszélybe.

A másik oldalon a vállalkozások állnak, amelyek többsége nem tudja, vagy nem hiszi, hogy akár a helyi foglalkoztatás politikai, akár a helyi vállalkozásfejlesztési szereplőktől segítséget kaphat. Azt sem tudják – csak a negatív tényt könyvelik el –, hogy a vállalkozásuk menetét fejlesztést akadályozó szakember hiány, legyen az kék-, vagy fehérgalléros felszámolható. Nem tudják, hogy a térségi iskolarendszerű és felnőtt képzés befolyásolható. Elérhető lenne, hogy e képzési rendszerek figyelembe vegyék a foglalkoztatói igényeket. Mivel mindezt nem tudják, illetve nem hiszik, nem kommunikálnak azokkal a foglalkoztatás és vállalkozás fejlesztés területén működő „közszolgákkal”, akik hivatva lennének legalább a szükséges kommunikációs csatornák kiépítésére, melyen a foglalkoztatást fenyegető veszélyekről, a munkaerő iránti igényekről, a technológiafejlesztéshez és a piacfejlesztéshez szükséges segítség iránti igényekről üzenetek érkezhetnének. Kommunikációs csatornák hiányában tehát még remény sincs arra, hogy a „közszolgák”, közpénzekből sikeres beavatkozásokat tegyenek

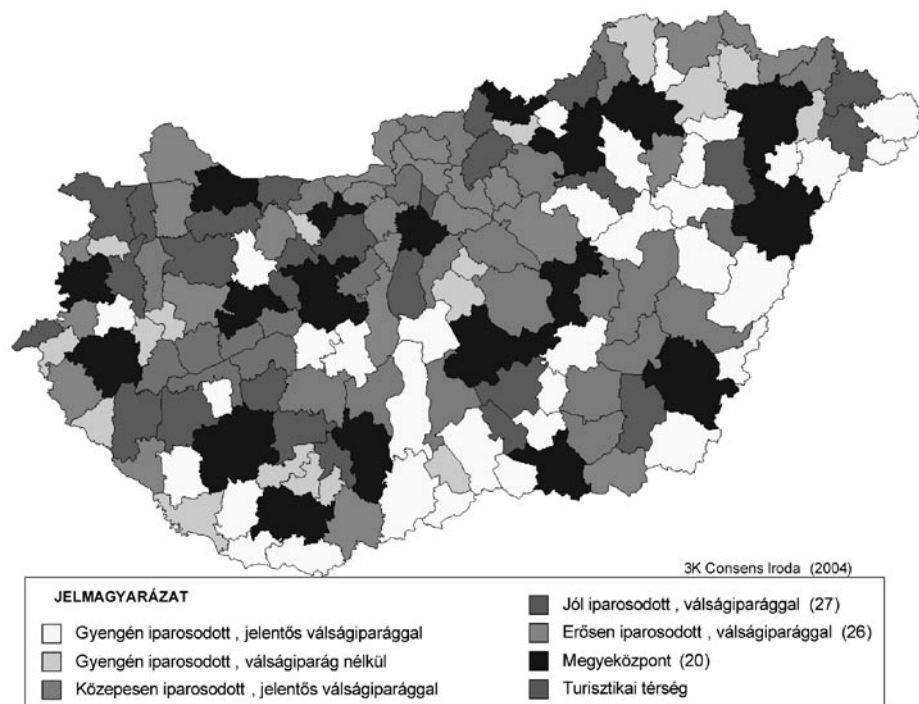
Egy-egy térségbe folytatott mélyfúrásaink, a vállalkozókkal készített interjúink, a látogatásaink során tett megfigyeléseink egyértelműen megmutatták **a foglalkoztatást, gazdaságfejlődést fenyegető veszélyeket és a segítő beavatkozások lehetőségét is.** Az alábbiakban tipikus folyamatokat és példákat írunk le.

**Első példáinkat a gép-, gépalkatrész-, szerszámgyártás, valamint a fémfeldolgozás, fémszerkezetgyártás területéről vesszük,** mivel úgy hisszük, hogy több más területtel együtt ez az a tevékenység terület, ahol általában a magyar gazdaság, a hazai képzett munkaerő olyan termékeket állít, illetve állíthat elő, amelyekre az átalakuló, globalizálódó világ gazdaságnak, ezen belül az európai gazdaságnak szüksége van. E területen van helye a kisebb-nagyobb magyar vállalatoknak, az európai termelésben, e területen versenyképes lehet, megnövelt technológiai színvonallal, az elmúlt 15 évben radikálisan lecsökkent szakképzési kapacitásainak maradványinak megújításával a mainál jelentősen több munkahelyet hozhatna létre. E két ágazatcsoportba tartozó vállalatok, számításba venni érdemes mértékben az ország 73 kistérségében találhatók meg.

Korábban már bemutatott kategória rendszerünkben a felszálló ágban lévő iparágakat elkülönítettük a válságiparágaktól, az iparágak e csoportjában a kohászat, fémfeldolgozás és műszeripar mellett a nyomda, és faipar is megtalálható.

A fenti térkép mutatja azokat a kistérségeket, ahol ezek az ágazatok jelentősebb mértékben vannak jelen. Ez elmondható minden megyeközpontira és az úgynevezett **jól**, illetve **erősen iparosodott** (világoskék, és narancssárga színekkel jelölt) térségekre.

A felsorolt kategóriák, illetve a jelölt kistérségek nem azt mutatják, hogy e térségben ezek az iparágak prosperálnak, hiszen a korábbiakban már elmondtuk, hogy versenyhelyezetüket tekintve egymás mellett élnek gyengébb és erősebb, kisebb és nagyobb vállalatok, hanem azt mutatják, hogy a kijelölt kistérségekben az átlagosnál jelentősebb ezen ágazatok, technológiák, munkakultúrák jelenléte.



54. ábra

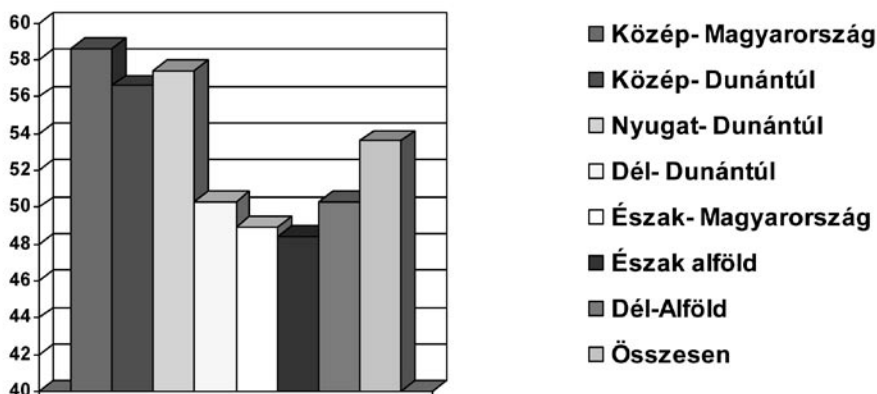
A térségi foglalkoztatási kockázat és fejleszthetőség II. (térkép)

A számítások eredményeképpen a jól és erősen iparosodott térségek között nem találtunk olyanokat, amelyekben ne lett volna a jelentős a válságiparágak jelenléte, azaz foglalkoztató képessége. Közismert, hogy Észak-, és Nyugat Dunántúl már összefüggő több kistérséget magába foglaló jól, illetve erősen iparosodott térségi együttesekből áll, így határmentén nyugatról-délre haladva a győri, mosonmagyaróvári, csornai, kapuvári, kőszegi szombathelyi, szentgotthárdi, zalaegerszegi és lenti térségek alkotnak egyetlen összefüggő térséget, de ehhez hasonlóan északról-dél felé haladva a Komárom-Tata-Esztergom határ menti térségekből kiindulva dél felé egészen Székesfehérvárig, amelyet a jól iparosodott Várpalota kapcsol össze Veszprémmel és Ajkával. Kevésbé közismert, hogy a Dél-Dunántúlon nemcsak a megyeközpontok tekinthetők jól, vagy erősen iparosodottnak, illetve rendelkeznek számottevő mértékben a felszálló ágba tartozó iparág



foglalkozató képességgel, hanem a nagykanizsai és a marcali térségek Kaposvárral együtt egy már jelentős térségi együttes, Valamint a Pécs, Mohács, Szekszárd, Dombóvár térségek is a jól, vagy erősen iparosodott térségcsoportot jelentenek. A kimaradt dunántúli térségek – melyek válság iparágakkal vagy anélkül – gyengén iparosodottak egyértelműen kisebbsége szorulnak, területüket, illetve lakosságukat tekintve is kisebbek, az összes dunántúli térség egynegyedét-egyharmadát alkotják.

A Dunán innen, Budapesttől északra és keletre a szobi térségtől a rétsági, váci, aszóni, hatvan-gyöngyösi térségeken át egészen Jászberényig és Szolnokig szintén egy egybefüggő térségi együttesként jelenik meg, de tőle északra és délre elhelyezkedő gyengén iparosodott térségek, mind a terület, mind a terület méret, mind a lakosság, mind a lakosság szám tekintetében két-háromszorta nagyobbak. Azt mondhatjuk, hogy míg a Dunántúlon csak foltokban jelennek meg a gyengén iparosodott térségek, addig a Dunán innen – figyelembe véve a megyeközpontokat is a jól-, és erősen iparosodott térségek jelennek meg foltokban. Körülöttük nagy kiterjedésű, a munkaerő-mobilitási hajlandóságot figyelembe véve átjárhatatlanok a gyengén iparosodott térségek. A Dunán innen foltokban, szigetszerűen megjelenő iparosodottság-munkakultúrája gazdaság-foglalkoztatás fejlesztési szempontból egészen más problémákat vet fel, mint Dunántúl. A Dunán innen ugyanis a felszálló ágban lévő iparágak foglalkoztató képességgel mért és az ezek működéséhez szükséges szakmák munkaerő kínálata is csak szigetszerűen van jelen, s jelenléte nem elegendő a már működő vállalkozások bővítési, növekedési törekvéseinek kielégítéséhez sem.

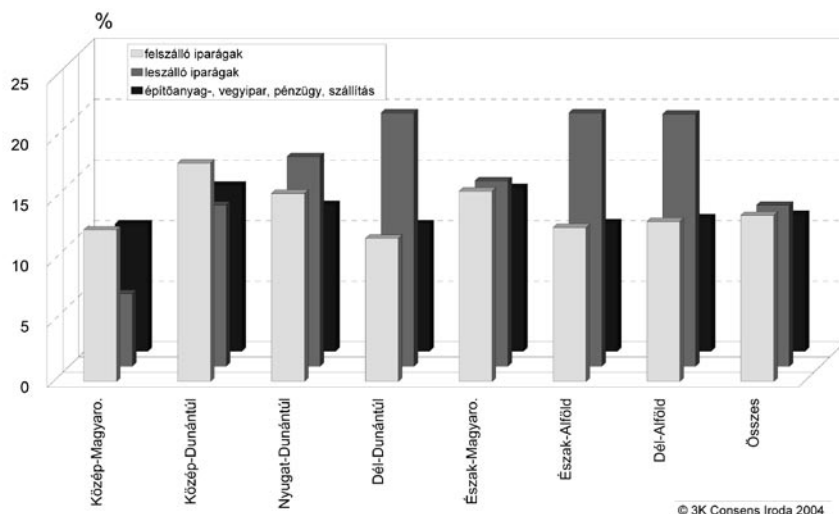


55. ábra  
Aktivitási ráta régióként (2004 II. negyedév)



A későbbi fejezetekben tárgyalt térségi-megyei szakmastruktúrák elemzése meg fogja mutatni, hogy itt a hanyatló iparágakhoz kapcsolódó szakmák mellett az önkormányzatok-közigazgatás és az elemi közszolgáltatásokhoz szükséges fehér és kékgalléros szakmák túlsúlya figyelhető meg, a dunántúli átlagnál jóval alacsonyabb foglalkoztatottsági szint és magasabb munkanélküliségi ráta mellett. Ráadásul a jól vagy erősen iparosodott Dunán inneni térségek között szép számmal vannak olyanok (ózd, encsi, sátoraljaújhegy, salgótarjáni, szobi), amelyeket ugyan a felszálló ágban lévő iparágak (is) jellemzik, azonban a működő vállalkozások nem jelentéktelen része még ma is, vagy ismét válságban van. Évtizeddel ezelőtt elvesztett piacaikat nem tudták pótolni az olykor többszöri privatizáció nem járt sikerrel: piac-, működő tőke-, piacképes termékek hiánya jellemzi.

A Dunán inneni terület északi, vagyis az Észak-Magyarországi régió helyzetétől eltérő az Észak-Alföldi és a Dél-Alföldi régióé, ahol az eredetileg is ritkán, elsősorban, szigetszerűen elhelyezkedő gépipari, fémipari munkakultúrákra ugyan sikerrel telepedtek rá a multinacionális, nemzetközi vállalkozások, illetve egy-egy tevékenységet sikerrel mentettek ki és újítottak meg valamikori szakember-menedzsereik. Mégis összességében a felszálló ágban lévő ágazatok jelenléte, foglalkoztató képessége kevésnek bizonyult ahhoz, hogy ellensúlyozzák a mezőgazdasági és élelmiszer feldolgozó ipari piaci és termelési válságot, valamint a gazdasági racionalitásnak mélyen ellentmondó kárpótlási folyamat termelési-foglalkoztatási veszteségeit, a szövetkezetek és állami gazdaságok leépülését, a modern, piacgazdasági alapokra épülő mezőgazdálkodást lehetővé tevő gazdaságpolitika, föld-, és tőkekoncentráció hiányát.



56. ábra

Ágazatcsoportok foglalkoztató képességének aránya régióként

E területeken működő különféle méretű, de többségében kis-, ritkább esetben közép-, és még ritkább esetben nagyvállalkozások, a szocialista korszak kohászati, fémfeldolgozó, lakatos, szerkezet-lakatosipari és gépipari, mezőgazdasági gépgyártó, gépjavító, és gépalkatrész gyártó, műszeripari, bútorigari, fafeldolgozó ipari vállalataiból, valamint ipari szövetkezeteiből vagy TSZ melléküzemágaiból alakultak ki, vagy azok mellé telepedtek.

A mikro-, esetleg „alsó” kisvállalkozásokat többségét egy-egy tapasztalt, szakmunkás, művezető vagy technikus alapította. A mai kis-, és középvállalkozások egy-egy tervező mérnök, vagy üzemvezető, esetleg egy-egy technikus korábbi pozícióinak piaci kapcsolatainak eredményeképpen jöttek létre. A közép vállalkozások másik része és a nagyvállalatok a privatizációs folyamat során, illetve új alapításként jöttek létre, vagy a korábbi szakmai, gazdasági vezetők önálló, esetleg külföldi partnerek bevonásával, vagy külföldi tulajdonosok által végrehajtott privatizációval, új telepítéssel, a korábbi vezetők és meghatározó szakember-szaktársak alkalmazásával.

A piaci ágazatok vezető-irányító, funkcionális bürokratikus szervezeti egységeinek szakmaszerkezeti vizsgálata alapul szolgálhat ahhoz, hogy becsléseket tegyünk ezen ágazatok fehérgalléros-szellemi foglalkoztató képességére, az egyszerű reprodukcióhoz szükséges képzési igény megállapítására, azonban jövőbeli foglalkoztató képessége azon múlik, hogy e vállalkozások piaci helyzete milyen mértékben bizonyul stabilnak, illetve milyen mértékben képesek időről-időre megújítani tevékenységüket és ezzel piaci helyzetüket stabilizálni vagy javítani; képesek-e növelni tevékenységük értékét; bővíteni alkalmazottaik számát. Kérdés, hogy e vizsgált ágazatok sikertelen vállalkozásai helyébe képesek-e új vállalkozások lépni, illetőleg a sikeres vállalkozások átveszik-e a sikertelenebbek helyét a foglalkoztatásban.

E kérdések megválaszolásához sokrétű statisztikai vizsgálatokra lenne szükség, olyanokra is, melyek dinamikus adatsorokat tartalmazva nyomon követik a különböző ágazatokba tartozó vállalkozások életpályáját. Ilyen adatokkal, illetve elemzésekkel alig rendelkezünk.

Az **egyes ágazatokba tartozó vállalkozások helyzetének**, foglalkoztató képességének vizsgálatát nem lehet elszakítani a vállalkozók vizsgálatától. A hazai vállalkozások között ugyanis – a multinacionális vállalatoktól eltekintve – igen kevés részvénytársaság és ezek között még kevesebb, tőzsdén is megjelent részvénytársaság van. Ez azért fontos, mert a tőzsdei részvénytársaságokat nyers és személytelen, pénzügyi érdekek mozgatják, amelyek nem vagy csak korlátozottan kötődnek az ágazati szakmai érdekekhez. A vállalkozási stratégiát nem az úgynevezett szakmai befektetők irányítják, és különösen nem egy-egy szakmához erősen kötődő menedzserek. A stratégiai vezetés és a szakmai működés fenntartásához fűződő érdek mereven elválik egymástól.

A hazai közép- és nagyvállalkozások között ugyan számtalan részvénytársaságot találunk, de ezek nincsenek a tőzsdén, tulajdonosaik és menedzsereik igen gyakran azonosak, a menedzserek kezében lévő részvények mennyisége olykor stratégiai szinten meghatározó. Miután a hazai vállalkozások túlnyomó többsége részben vagy egészen menedzsereik tulajdonában áll, s a menedzserek természetük miatt nem lennének képesek más, esetleg jövedelmezőbb ágazatokban, tevékenység körökben vállalkozni, ezért elsődleges kérdés, hogy az adott ágazati tevékenység piacon miként találják meg helyüket, miként képesek a piac követelményeire igazítani termékeiket, technológiáikat.

Ebből a szempontból kulcsfontosságú jellegzetessége a magyar gazdaságnak és végső soron a gazdaság foglalkoztató képességének, hogy többségében mikro és kis vállalkozások, mégpedig olyanok, amelyek piaci életútja rendkívül rövid, kevés kivételtől eltekintve maximum 15 éves. Vállalkozó menedzsereik túlnyomó többsége az adott ágazat műszaki világából érkezett, s a rendszerváltást megelőzően a többségének nem lehettek piaci kapcsolataik, illetőleg, ha voltak is, Kelet-Európa időközben elveszített és egyébként is más követelményeket állító piacaihoz kötődtek. A piaci szféra 16 ágazatának mintegy 288 ezer mikro és kisvállalkozása, s ezen belül 172 ezer nem kereskedelmi vállalkozása alig kapcsolódik a nemzetközi piacokhoz.

A faipari vállalkozások értékesítési piacainak 80%-a belföldi, csupán 15%-a rendelkezik kismértékű exporttal. Hasonló a helyzet a műszeriparban, a gépjárműgyártásban, és csak 15-20%-al jelentősebb a kohászati fémfeldolgozó vállalatok exportpiaci jelenléte. A leszálló ágban lévő iparágak esetében változatosabb a kép, a ruházati és bőripar mikro és kis vállalkozásainak export orientáltsága ennél valamivel erősebb, hasonlóan az élelmiszeriparhoz és a mezőgazdasághoz. Az természetesnek mondható, hogy a pénzügyi és ingatlan ágazatok alapvetően a belföldi lakosságot és vállalkozásokat szolgálják.

A le-, és felszálló ágban lévő mikro és kis vállalkozásokra egyaránt érvényes, hogy egyfelől a nyitott piacok miatt szembesülniük kell a külföldi, illetve a külföldön gyártott, illetve a hazánkban gyártott multinacionális vállalatok termékeivel, a magasabb technológiai szinten gyártott termékek minőségi versenyével.

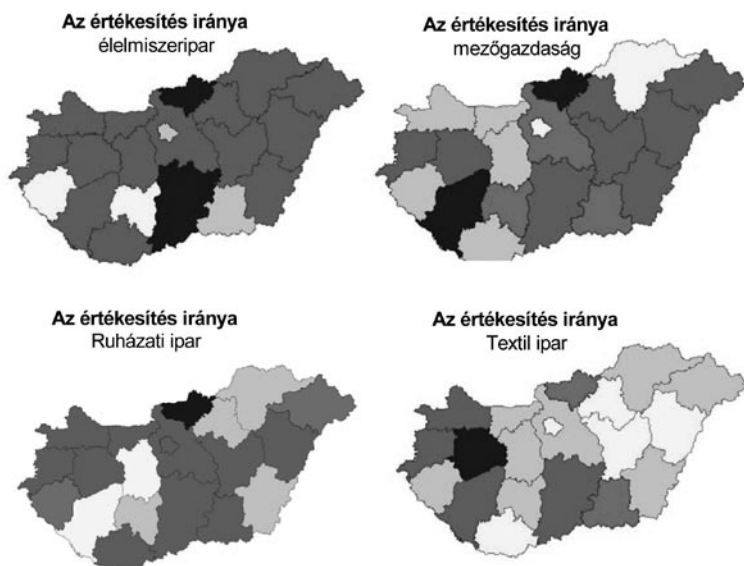
A felsorolt ágazatok mikro és kis vállalkozásai a kereskedelem foglalkoztatottai nélkül közel 1 millió 800 ezer alkalmazottal rendelkeznek, amely szám nem foglalja magába 442 ezer önfoglalkoztató vállalkozás, hozzávetőleg 310 ezer főállású vállalkozóját.

E vállalkozások, tehát alapvetően belföldi piacra termelnek, csak 10-15%-uk rendelkezik külföldi piaci kapcsolatokkal, s jelentős részük végtermékek előállításával foglalkozik, amelyeket a helyi piacok igényelnek, s csak kicsi – nem ismert – hányaduk rendelkezik olyan beszállítói kapcsolatokkal, ahol a végtermék előállító nagy vállalat biztosítja a piacot. A magyarországi közép vállalatok piaci beágyazottsága ennél jobb, a külföldi, illetve meghatározó külföldi értékesítés a felszálló ágba tartozó iparágaknál elérheti a 20-30%-ot is. A leszálló ágban lévő iparágaknál ez az arány még ennél is jelentősebb.

Közülük kerülnek ki a hazai vagy külföldi beszállítói tevékenységet folytató vállalatok, amelyek közül igen sok – a fejlődés eredményeképpen – napjainkban tér át az egyszerű alkatrészgyártásról a részegység gyártásra. E vállalkozások foglalkoztatásban betöltött szerepe jelentős, de nem meghatározó, 4800 vállalat 720 ezer alkalmazottal rendelkezik.

### V.13. A piaci beágyazottság területi összefüggései

A vizsgálatunkban a piaci beágyazottság kérdését a foglalkoztatás valószínűsíthető stabilitása szempontjából elemezzük. Ágazatról-ágazatra másként és másként ítéltető meg a helyi, megyei, országos, illetve ezen túlmutató értékesítési aktivitás, hiszen tapasztalataink szerint, hogy a két szélsőséget nézzük – a túlnyomó részt helyi értékesítést, illetve a túlnyomó részt exportra való termelés – más dimenziók érvényesülésével együtt egyaránt erősíthetik, illetve veszélyeztethetik a foglalkoztatás stabilitását. A térképre vetített, bemutatott adatok mutatják, hogy az élelmiszeripar a foglalkoztatottak arányára vetítve Zala, Tolna, és Csongrád megyék kivételével jelentős mértékben



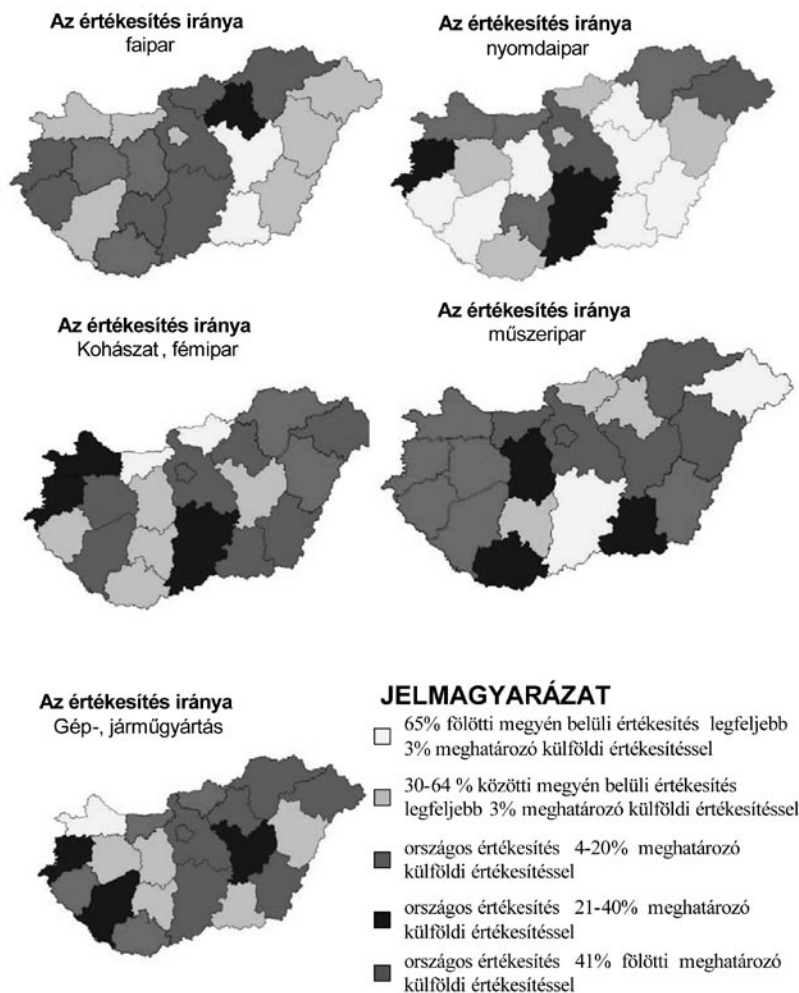
#### JELMAGYARÁZAT

- 65% fölötti megyén belüli értékesítés legfeljebb 3% meghatározó külföldi értékesítéssel
- 30-64 % közötti megyén belüli értékesítés legfeljebb 3% meghatározó külföldi értékesítéssel
- országos értékesítés 4-20% meghatározó külföldi értékesítéssel
- országos értékesítés 21-40% meghatározó külföldi értékesítéssel
- országos értékesítés 41% fölötti meghatározó külföldi értékesítéssel

#### 57. ábra

Leszálló ágban lévő iparágak értékesítési irányai térkép

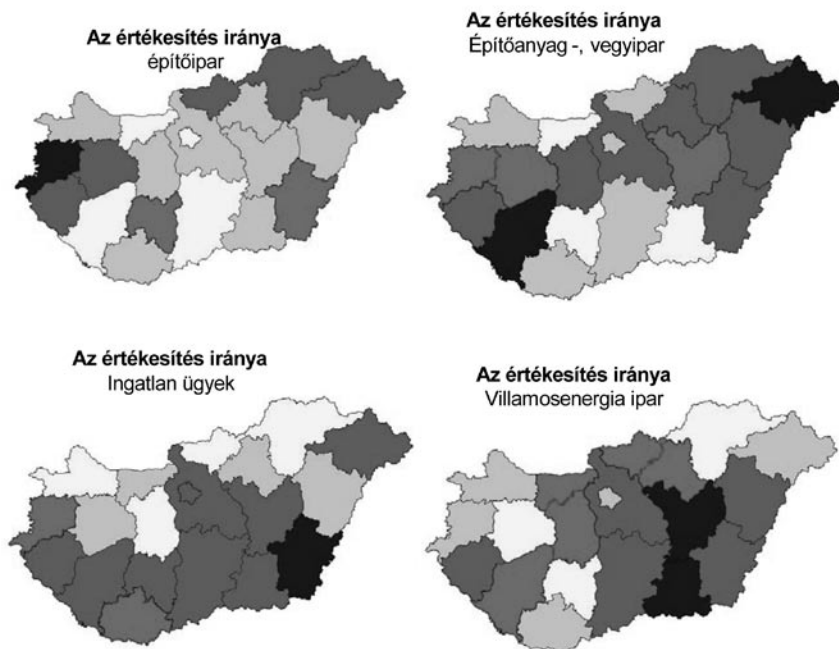
A számítás alapjául nem a vállalatok, hanem a foglalkoztatottak számát vettük



58. ábra


Felszálló ágban lévő iparágak értékesítési irányai térkép


A számítás alapjául nem a vállalatok, hanem a foglalkoztatottak számát vettük

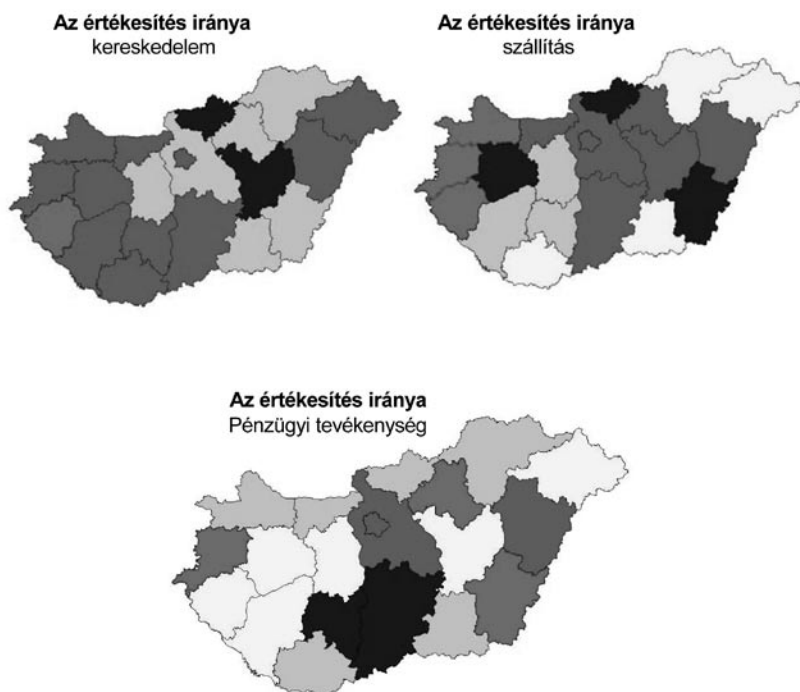


### JELMAGYARÁZAT






- 65% fölötti megyén belüli értékesítés legfeljebb 3% meghatározó külföldi értékesítéssel
- 30-64 % közötti megyén belüli értékesítés legfeljebb 3% meghatározó külföldi értékesítéssel
- országos értékesítés 4-20% meghatározó külföldi értékesítéssel
- országos értékesítés 21-40% meghatározó külföldi értékesítéssel
- országos értékesítés 41% fölötti meghatározó külföldi értékesítéssel

**59. ábra**  
egyéb iparágak értékesítési irányai  térkép


 A számítás alapjául nem a vállalatok, hanem a foglalkoztatottak számát vettük



### JELMAGYARÁZAT

-  65% fölötti megyén belüli értékesítés legfeljebb 3% meghatározó külföldi értékesítéssel
-  30-64 % közötti megyén belüli értékesítés legfeljebb 3% meghatározó külföldi értékesítéssel
-  országos értékesítés 4-20% meghatározó külföldi értékesítéssel
-  országos értékesítés 21-40% meghatározó külföldi értékesítéssel
-  országos értékesítés 41% fölötti meghatározó külföldi értékesítéssel

60. ábra<sup>35</sup>

 A számítás alapjául nem a vállalatok, hanem a foglalkoztatottak számát vettük



## V.14. Verseny-, foglalkoztató képesség fenntartásának kérdései módszerei

A világgazdaság lényegében minden termelési ágban átalakulóban van, de az előrehaladottság változó. Az autóipar, a műszeripar és számítógépgyártás, a szerszámgépgyártás, globalizációja szinte befejezettnek tekinthető, vagyis viszonylag kevés vállalat tartja kezében a piacot, s ezeken a területeken nem várható, hogy a hazai vállalatok labdába rúgnak, ráadásul a mikro és kis vállalkozásoknak a tőke akkumuláció és technológiai felszereltség mellett szinte lehetetlen beszállítóvá válniuk.

A **leszálló ágban lévő iparágak**, még ha középső és nagy vállalatokról is van szó, ide tartozik a textilipar, ruházati ipar, és élelmiszer feldolgozás, globalizációja szintén befejeződött, s a hazai közép és nagy vállalatok kényszerű átalakulása jelentős méret csökkenés mellett megkezdődött. Kevés vállalat példaértékű átalakulásának filozófiája a helyi, illetve országos piacok felé való fordulás, kis szériás, magasabb fogyasztói igényeket kielégítő termékekkel.

Azt tapasztaljuk az **élelmiszer feldolgozó ipari** mikro-, kis-, és középvállalkozásoknál, hogy különleges gondossággal előállított alapanyagokból új, speciális feldolgozási technikákkal készülő termékeket állítanak elő. Leggyakrabban a helyi piacok, illetve helyi turisztikai igények kielégítésére.

A **ruhaiparban** fokozatosan leépül a bér munka, s azok a közép és nagy vállalatok tudnak megkapaszkodni, amelyek jelentős létszámcsökkentés mellett képesek új, márkanévvel ellátott kollekciókat előállítani, és ezeket a helyi piacokon bevezetni.

A **cipőipar** teljesen versenyképtelenné vált a konfekcióipari termékeikkel, bér munkakapcsolatai utolsó maradványainak megszűnésének vagyunk tanúi. Azok a mikro és kis vállalkozások képesek talpon maradni, vagy talpra állni, amelyek magas szakmunkaigényű, speciális termékek előállítására és ezek nemzetközi értékesítésére vállalkoznak. Megfigyelhetjük ezt a vadászati bőrtermékek, bőrcipők, ortopéd cipők, vagy más speciális felhasználású cipőipari termékek terén. Még e területen is szűknek bizonyul a hazai pia, így e vállalkozásokkal szemben elengedhetetlen követelmény a külföldi piaci kapcsolatok kiépítése.

A hazai mikro-, kis-, és középvállalkozások a **textiliparban**, már hosszabb ideje speciális termékeket állítanak elő, kis tételekben. E termékekből azok a sikeresek, amelyek természetes anyagokból készülnek, hiszen a mesterséges anyagok használata nagyon drága és magas szintű technológiát igényel.

A hazai **faipar** igen összetett egyrészt nagyon alacsony technológiai szintet igénylő, a szállítási iparághoz kapcsolódó raklap és más, durva csomagoló anyagok gyártásával foglalkozik (várhatóan még e termékekkel szemben támasztott minőségi követelmények is növekedni fognak, melyeknek a technológia és munka színvonala miatt nem lesz

képes megfelelni), másrészt a mikro és kis vállalkozások jelentős része épületasztalos ipari termékeket állít elő, elsősorban helyi (kistérségi, megyei) piacokra. E termékek területén a mikro-, és kis vállalkozások csak akkor versenyképesek, ha egyedi méretigényeket elégítenek ki, a nagyvállalatok által készített szabványos termékekkel nem tudják felvenni a versenyt. Az épületasztalos ipar gépi-technológiai követelményei az elmúlt évtizedben jelentősen megnövekedtek, egy-egy a berendezések sok tíz millió forintba kerül, általában magas ezen iparág beruházás igénye. A hagyományos szak tudásra épült kézi termelés már az egyedi méretigények esetén sem versenyképes. Az iparág túlélése, növekedése a helyi építőipari konjunktúrával, azaz a térégi, elsősorban a lakossági fogyasztásnövekedéssel van összefüggésben.

Az elmúlt évtizedben a **nyomda ipar** igen jelentős változáson ment keresztül. Egyrészt – hasonlóan a többi iparágakhoz – megtörtént szétaprózódása, és egy duális méret szerkezet alakult ki, melynek egyik oldalán a mikro-, és kis vállalkozások, a másik oldalon a nagy vállalatok állnak. A foglalkoztatásban betöltött szerepüket tekintve. A nagy nyomdaipari szervezetek szétbomlása egyrészt szakmai, másrészt piaci alapon történt, azaz mikro vállalkozásba váltak le az úgynevezett nyomdaipari előkészítő munkák, valamint a piachoz való alkalmazkodáshoz-képpen megnövekedett egyedi és egyszeri piaci keresletre válaszoló végtermékgyártás (prospektusok, szórólapok, reklámkiadványok, névjegyek, ajándék címkék, stb.). emellett végbe ment a nagy vállalatok koncentrációja, az óriás nyomdák számának jelentős mértékű csökkenésével. A nagy nyomdák átalakulása még nem fejeződött be, megfigyelhető piaci instabilitásuk: alig tudnak ellenállni a nagy, esetenként multinacionális lapkiadó vállalatok nyereség koncentrációs törekvéseivel, azaz azzal, hogy a lapkiadó vállalatok saját nyomdákat létesítenek. Ez utóbbi tekintetében jelentős átstrukturálódás megy végbe egyes földrajzi területeken felszámolják a nagy lap-, és könyvnyomdákat. E területeken csak a mikro vállalkozásokba menekült elaprózódott nyomdaipari keresletre választ adó szakmai tevékenység marad fent.

A nyomdaipar átstrukturálódását nagymértékben megkönnyítette az elmúlt évtizedben végbement technológiaváltás. A nyomdaipari előkészítés és kivitelezés hagyományos technológiái versenyképtelenné váltak, a komplex feladat megoldásra alkalmas digitalizált technológiák alkalmazásával szemben, különösen az egyedi, hagyományos technológiával rendkívül munkaigényes (ezért drága) kis példányszámú megrendelések kielégítésénél.

Az új technológiák használata – kicsiben és nagyban egyaránt – a szakértelem megújítását kényszerítette ki, teret adva a kék-, és fehérgalléros tevékenységek határmezsgyéjén szívesen elhelyezkedő fiatalabb generációknak. A nyomdász és társ szakmák úgy alakultak át, hogy közben presztízsükből nem veszítettek. Az átalakulás a mikro vállalkozások ezreinek létrejöttével exportképes, gyakran a világhálón keresztül is működő iparág jött létre. Fejlődése és foglalkoztató képességének növekedése ezáltal reálissá

vált, igaz, a piaci kapcsolatépítési ismeretek és képességek korlátai miatt foglalkoztató képessége a lehetségesnél lassabban bővül.

A **fémfeldolgozást és gépipart** a felszálló ágban lévő iparágak közé soroljuk, amellet és annak ellenére, hogy az előállított termékek, és a tevékenységhez szükséges munkakultúra több mint 100 éves hagyományra épülhet, és hazai vonatkozásait tekintve „még nem dőlt el”, hogy e hagyomány elősegíti-e, vagy inkább hátráltatja e két ágazat foglalkoztató képességének fejlődését. Adataink és megfigyeléseink egyértelműen mutatják, hogy a régi, a ma már alig versenyképes és az új technológiák egymás mellett élését és egyúttal a hagyományos fém-, és gépipari szakmák presztízs veszteségét, amely súlyos korlátot szab ezen ágazatok fejlődésének. Mikro-, és kisvállalkozások ezrei vannak veszélyben az elavult technológiák használata, ezek kicserélésnek, megújításának magas költségigényei miatt. Nehezíti helyzetüket a piaci kapcsolat építés kultúrájának hiánya, piacaik beszűkülése, a helyi piacok dominanciájának erősödése.

E negatív folyamathoz hozzájárul a munkaerő állomány elöregedése, vagyis az, hogy a lakatos, hegesztő, fémforgácsoló-megmunkáló, öntő, gépszerelő szakmákat már csak igen kevés fiatal választja, s közülük is inkább csak a hátrányos társadalmi környezetből érkezők. Pedig e két iparágban az elmúlt évtizedben számtalan nemzetközi és multinacionális vállalat telepedett meg Magyarországon, elsősorban az autóipar, illetve a kapcsolódó alkatrészgyártás terén, melyek modern üzemi körülmények között, hazai mértékkel mérve átlagon felüli bérkínálattal jelentős munkaerő kereslettel jelentkeztek, mint szakmunkások, mint magasan képzett szürkeköpenyesek (technikusok, technológusok, üzemvezetők, stb.) terén. E fémfeldolgozó és gépipari vállalatok letelepedésével a beszállítói piac is létrejött, elvileg teret adva a mikro-, és kisvállalkozásoknak, de elvárva a magas szintű technológia használatát, a minőség és szállítás kiszámíthatóságát, a hatékony anyag és költséggazdálkodást, stb.. E kihívásoknak való megfelelés e két iparág jelenlegi és jövőbeli foglalkoztató képességének, növelésének feltétele. Véleményünk szerint válaszút előtt állunk: a mikro-, és kis vállalkozások technológiai megújulásának elősegítésével, a pályaválasztás előtt álló fiatalok szakmaválasztási orientációjának megerősítésével, az e szakmákra irányuló felnőtt képzés növelésével, azaz a munkaerőhiány megszüntetésével és e szakmacsoport presztízsének növelésével lehetőség nyílna e két ágazatban való előre törésre, foglalkoztatási szerepének növelésére. Ma még – sajnos – nem közismert, hogy a fém-, és gépipari alkatrészgyártás, valamint az egyedi termék előállítás terén (speciális öntvények, egyedi fémszerkezetek, nagy tudás-, és munka igényű egyedi szerszámok, kombinált műanyag és fém alkatrészek) Nyugat Európából nézve igen kedvező a pozíciónk. Egyrészt elfogadhatóan közel van Magyarország ahhoz, hogy a kényes alkatrészek előállítása feletti kontroll megvalósítható legyen, másrészt kellőképpen alacsonyak a bérek és még elfogadhatók a szállítási költségek. E kedvező pozíció felismerése még nem történt meg, pedig ösztönözhetne bennünket az, hogy a relatíve magas hazai képzettségi szintre épített magas hozzáadott értéket produkálni képes szaktudás, az e területen való foglalkoztatás képes lenne ellensúlyozni a leépülő, a távol keleti munkaerővel versenyezni nem tudó (nem is lenne érdemes) munkahe-

lyek elvesztését. Igaz, a leépülő munkahelyek női foglalkozásokat (ruhaipar, textilipar, élelmiszeripar, mezőgazdaság), amíg a fémfeldolgozás-, gépipar hagyományosan férfi foglalkozásokat érintenek, de észre kell venni, hogy a modern technológiák és a finomodó munkaerőjárást már nem teszik annyira indokoltá a nemek szerinti munkamegosztást. A rohamosan elterjedő computer vezérelte megmunkáló berendezések és az elvárt kézi tevékenységek főként hozzáértést és gyakorlatot, mintsem fizikai erőt igényelnek. Ráadásul a munkavégzés külső fizikai munkakörülményei is modernizálódnak. Mindez annyira nem köztudott, hogy a pályaválasztás előtt álló tanulók többségének az itt alkalmazandó szakmákról az jut eszébe, hogy azok nagy fizikai erőfeszítést igényelnek, áldatlan körülmények között kell gyakorolni, a munka piszkos, a bérek alacsonyak, stb.. Pedig e területen egyre inkább az ellenkezője igaz, ráadásul magas szintű szakmai tudást, megbecsülésre méltó precizitást követel.

Ezen ágazatokban a globalizáció megállíthatatlanul folyik, egy-egy termék alkatrészeit és az előállításához szükséges szerszámokat a világ legkülönbözőbb pontjairól szállítják az összeszerelés helyre. Ami ma egyedi, vagy kis szériás, magas szaktudást igénylő tevékenységet igényel, s e jellegzetességek folytán biztos helyünk lehetne a piacon, azt holnap automaták fogják gyártani a távol-keleten, vagyis a hazai kis-, és közép vállalatoknak folyamatos technológiai megújulás mellett, folyamatos piaci kapcsolat építéssel kellene alkalmazkodnia e gyorsan változó „szakértelem kereslethez”.

Összefoglalva a lehetőségeket és a veszélyeket egyaránt látjuk, e területeken a foglalkoztatás bővítése a megfelelő gazdaság-, és technológia fejlesztési támogatások mellett, és nem utolsó sorban e szakmacsoportban folyó képzés megsokszorozásával a hazai gazdaság és foglalkoztatás eredményesebbé tehető. A veszély abban áll, hogy ezer számra mennek tönkre a ma még alkalmazkodásra képes mikro-, és kisvállalkozások, és tízezer számra szűnnek meg a munkahelyek, ráadásul olyan munkakultúra megy veszendőbe, amely helyreállítása aligha lesz lehetséges.

A foglalkoztatás politikusokban ma az a kép él, hogy csak idő kérdése, hogy a **műszeripari vállalatok** a még alacsonyabb bérek vonzása miatt távol-keletre vonuljanak. Ezzel szemben azt látjuk, hogy a műszeripar rendkívül strukturált, s ugyan a magas technológizáltságú egyszerű munkákat folyamatosan elviszik Magyarországról, aközben újabb, ám valamivel bonyolultabb termékek gyártása „jön be”. S e mozgás csupán a közép-, és nagy vállalatokra, a műszeriparban foglalkoztatottak felére érvényes. A közép-, és nagy vállalatok vonatkozásában az látható, hogy sokan közülük a komplex részegységek, illetve végtermékek előállítása felé orientálódnak, amely tevékenység ma még a fokozódó verseny körülményei között is eredményes. E vállalatoknál növekszik a mérnöki munka szerepe és óhatatlanul maga után vonja a szerszám gépgyártást, vagyis igényli a komplexebb szaktudást, a műszeripari mikro vállalkozások jelentős része – beleértve az egyéni vállalkozásokat is – a termelés és a szolgáltatás határ mezsgyéjén állnak. Fejlődő-, és foglalkoztató képességük növekedése alapvetően az irodatechnika fejlődésétől és az informatikai eszközök terjedésének ütemétől függ. A műszeripar két

meghatározó foglalkoztatotti csoportja az apró alkatrészek összeszerelésére képes, felgyelmezett, női betanított munkásokból, és a – relatíve – magasan képzett hagyományok szerint férfi elektrotechnikusokból, újabban közép szinten végzett informatikusokból áll. Ezen ágazat gazdasági erejének növekedése nagymértékben függ a műszeripari közép-vállalatok beruházó képességétől és piaci kapcsolatrendszerének fejlődésétől, valamint – a mikro vállalkozások vonatkozásában – az újabb és újabb vállalkozások létrejöttétől, azoknak a mechanizmusoknak és támogatásoknak az elterjedésétől, amelyek e mikro vállalkozások piaci alkalmazkodó képességét segítik elő.

#### **V.15. Foglalkoztatás, humánerőforrások rugalmassága, a munkavégzéssel (kereslet) és a munkával (kínálat) szemben támasztott elvárások**

Az első fejezetben szóltunk a kistérségek-, megyék ágazati szerkezetének jellegzetességeiről, a leszálló és felszálló ágban lévő iparágak belső arányairól. S a kutatás e tapasztalataira építve az egyes térségek, megyék fejleszthetőségére vonatkozóan vontunk le következtetéseket. Jelen fejezetben szóltunk arról, hogy miként alakul egy-egy ágazatba, ezen belül egy-egy méretkategóriába tartozó vállalat versenyhelyzete. S melyek azok a kitörési irányok, melyet az ágazaton belül egy-egy sikeres vállalat követ. Láthattuk, hogy a versenyhelyzet még a leszálló ágban lévő iparágak esetében sem kilátástalan, okos, ésszerű, körültekintő stratégiával helyreállítható, persze a megfelelő külső feltételek mellett. Jeleztük, hogy tapasztalataink szerint a többségében a piacba nem kellőképpen beágyazott vállalkozások csak lépcsőről lépésre képesek új, versenyképes termékeket létrehozni, és ezekkel új piacokat nyerni. Hangsúlyoztuk, hogy ez általában létszámleépítés mellett válik lehetségessé. Arról is szóltunk, hogy az úgynevezett felszálló ágban lévő iparágak sem kerülhetik el az erőfeszítéseket termékszerkezetük módosítása, új „rések” megtalálása nem elkerülhető.

Mindebből az is következik, hogy a munkaerőnek folyamatosan alkalmazkodnia kell, s ez érinti az iskarendszerű és a felnőtt képzést is. Sokakkal egyetértünk abban, hogy a magyar gazdaság 90-es évekbeli összeomlása utáni fejlődési, növekedési, struktúra váltási periódusa nem tart a végtelenségig, sőt a periódusok rövidülnek s ezzel együtt az alkalmazkodásra is kevesebb időáll rendelkezésre.

Nincs abban semmi meglepő, hogy a „humánerőforrások tevékenység és szakma szerkezete” egy-egy térségben, megyében szoros összefüggést mutat a terület ágazati szerkezetével, ezen belül az ágazatok technológiai jellegzetességeivel, melyek – mint korábban bemutattuk – a vállalkozások méretkategóriáival mutatnak szoros összefüggést. A működő vállalkozások/ foglalkoztatók egyrészt a technológiákban kialakult munkapozícióknak megfelelő szaktudásokat és szakmai gyakorlatot követelnek, másrészt a munkavállalókat „beleszorítják” e pozíciókba, azaz megkövetelik tőlük, hogy az adott pozíciókban célszerűen tevékenykedjenek. Ugyanakkor e pozíciókat „státuszalkotó jellemzőkkel is felszerelik” vagyis a pozíciók között érdem hierarchiákat alakítanak ki, s ezt nem csak a bérek és más juttatások közötti különbségekkel teszik meg, hanem

számtalan egyéb „lágy” eszközzel is a megbecsülés, a fontosság, a nélkülözhetetlenség kifejezésével. (Más kutatásokkal együtt a mi kutatásunk is bizonyítja, hogy a bérkülönbségeket főként a térségi munkaerő kereslet és kínálat határozza meg, hogy a legjobban fizető cégek is csak arra törekszenek például Győrben és Békéscsabán, hogy egy-egy szakmai foglalkoztatotti csoport számára egy kicsit magasabb bért adjanak, mint a munkaerőpiac más szereplői, vagyis nem a munkapozíció abszolút, tértől és időtől független értéke szerint javadalmaznak. Így a megbecsülés lágyabb eszközei különösen fontossá válnak.)

A munkaerő alkalmazkodó képessége nem korlátlan és ezt nem csak szakmai felkészültsége határozza meg, hanem a már korábban elért státuszjellemzők is. Akik egyszer a technológiai struktúrában viszonylag magas pozíciót értek el azok vonakodnak – egy-egy struktúra váltásnál – alacsonyabb pozíciók elfogadni. E magatartást az is magyarázza, hogy a technológiai struktúrában elfoglalt pozíciók társadalmiasulnak, vagyis a társadalmi környezet e pozíciókat visszagazolja. E környezet belső köre a munkaszervezeten belül van, de van ennek külső köre is, ami nem más, mint a helyi társadalom. E kettőtől együttesen kapott elismerés fontos a munkavállalók számára. E jelenséggel magyarázhatjuk, hogy a munkavállalók sokszor inkább elfogadják a stagnáló, vagy csökkenő béreket, mint státuszuk csökkenését.

Ezekkel az összefüggésekkel magyarázatjuk, a munkavállalói alkalmazkodó készség korlátait Az alábbi elemzés középpontjában a foglalkoztatottak alkalmazkodó képessége, a „humánerőforrások flexibilitása”, illetve ennek korlátai állnak.

Minél alacsonyabb képzettségű, illetve egy képzettség társadalmi megbecsültsége minél alacsonyabb annál flexibilisebb a munkaerő, amellett, hogy a technológiák, az ezen belül betöltendő pozíciók szakmai és munkakultúrabeli elvárásai korlátozzák alkalmazhatóságukat. A hazai kékgalléros, szürke-, és fehérgalléros (továbbiakban kékgalléros, azaz mindenki aki nem fehérgalléros) munkaerő 16,3%-a olyan munkát végez, ami nem igényel semmiféle szakképzettséget, amely technológiai szabályozottságának szintje nagyon alacsony, a személytelen műszaki-bürokratikus jellegű szabályozottsággal szemben a személyes szabályozás, azaz a munka végzéshez kapcsolódó szabályok személyes megfogalmazása, megkövetelése jellemző. Fele részük **takarítók**, vagy **őrök**, fele részük **nehéz fizikai munkát végző** úgynevezett segédmunkások. E réteg flexibilitását, és egyúttal jövőbeli alkalmazhatóságát **a vállalkozói és közsféra** versenyképességének növelésére irányuló törekvései korlátozzák, vagyis az, hogy a bürokratikus és műszaki jellegű technológiákban törekszenek a munkaerő takarékos használatára, a költségcsökkentésre. E munkakörökben több mint 670 ezer ember tevékenykedik. Racionális megközelítés alapján sokalljuk ezt a tömeget, de egyúttal azt is látjuk, hogy e munkaerő csoport létszáma a rendszerváltás óta jelentősen csökkent, s e csökkenés a foglalkoztatás jövőjére nézve súlyos veszélyeket is rejt magában, hiszen az iskolarendszerből az elmúlt évtizedben szakképzetlenül kilépők arány 25-30%-os, vagyis 5-10%-kal magasabb, mint amennyit a munkaerőpiac igényel. E széles csoport



három jellegzetes típusa az építőipari segédmunkás, a vállalatoknál és a közsférában egyaránt dolgozó takarítónő, valamint az elmúlt évtizedben az iskolai képzésből korán lemorzsolódott tipikusan férfi, fiatal vagyoniörök. Az előbbi két típus hosszú hagyományokra tekinthet vissza, társadalmi presztízszük alacsony, munkakultúrájuk igen korlátozottan alkalmazható a bürokratikus és műszaki-technológiai munkamegosztás más pontjain. Ugyanez érvényes a vagyoniörök csoportjára, azzal a különbséggel, hogy az elmúlt évtizedben egy sajátos új, s meglehetősen zárt, szinte teljesen alkalmazkodó képtelen munkakultúrát alkottak, melyet a környező társadalom alacsony elismerési hajlandósága ellenére önön maguk önálló státuszjegyekkel „szereltek fel”. E több száz-ezer fiatal férfiakból álló csoport alkalmazhatósága, alkalmazkodóképessége a nullát közelíti. A takarítónők, és építőipari segédmunkások jövőbeli alakulását a technológiák racionalizálása fogja tovább csökkenteni. A következő évtizedben a mainál is nehezebb lesz a szakképzetlenek elhelyezkedése.

A **mezőgazdasági és az élelmiszeripari** technológiák hozták létre, illetve éltetik az általunk kézi termelőknek nevezett munkaerő csoportot. Ők végzik a növénytermesztés és állattartás körüli hagyományos munkákat, valamint az élelmiszeripari feldolgozás kézi munkáit, álljanak ezek a technologizáltság olyan alacsony fokán, mint a „háztartásban” végzett munka, vagy a szalagmunka, azaz a technologizáltság magas fokán. Ők kapálnak, válogatnak, állatokat etetnek, baromfit pucolnak, vagy vágnak, alacsony, vagy magas szinten szabályozott munkamozdulatokkal. Azért tehetjük a mezőgazdasági és élelmiszeripari kézi tevékenységet egy csoportba, mert nagyjából ugyanazt és átjárható munkakultúrát képviselnek, mert napjainkban a mezőgazdaságban dolgozóktól már nem idegenek a munkavégzés üzemi körülményei, s az átjárást társadalmi presztízszük közelsége is lehetővé teszi. E csoport létszámának arányát, térségről-térségre, illetve megyéről-megyéről haladva, az érintett két ágazat súlya, jelenlétének mértéke határozza meg. A budapesti munkaerőnek 1,4%-a, a Bács-Kiskun megyei munkaerőnek 7,1%-át teszik ki, hogy a két szélső értéket említsük. De Békésben és Somogyban is 7%, Hajdúban, és Szabolcsban 6% körül mozog a kézi termelők aránya. A szocializmus évtizedeiben szakmástitották e munkaköröket, engedve az általános iskolánál magasabb iskolai végzettség megszerzésére irányuló társadalmi törekvéseknek, valamint annak, hogy ezen ágazatok technológiai a fgyelem, és fgyelem magasabb szintjét követelték.

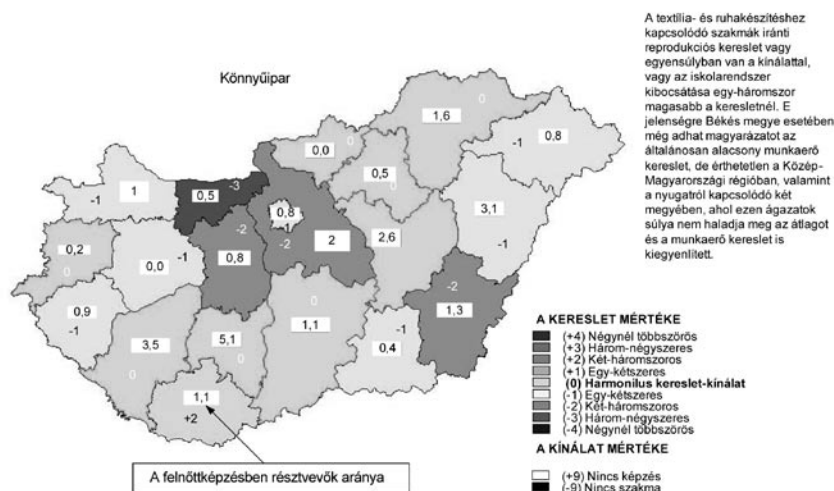
E két leszálló ágbn lévő iparág által foglalkoztató képessége a jövőben várhatóan tovább csökken. Az elbocsátott, illetve az utánpótlásként megjelenő munkaerő más iparágakban való elhelyezésének lehetőségei erősen korlátozottak. A munkavégzés során kialakult manuális készségek ugyanis deformálják a kezet, oly mértékben erősítik az izmokat – az izmokat működtető emberi rendszereket –, hogy azok képtelenné válnak finomabb manuális tevékenységekre, olyanokra, amelyekre a műszeriparban, vagy a – szintén leszállóágban lévő – ruhaiparban lehet szükség.

Csak a probléma érzékelhetősége céljából írjuk le azt az esetet, amikor japán műszeripari beruházók számára kísérelt meg munkaerőt gyűjteni egy munkaügyi kiren-

deltség, ahol a térségben baromfi feldolgozó, illetve konzervipari vállalat bocsátott el éppen néhány száz főt. A munkaerő műszeripari alkalmazhatóságát vizsgálандó azzal a céllal adtak csipeszt a tegnap még tollfosztó asszonyok kezébe, hogy azzal válogassák ki az ép rizsszemeket egy tálából. A kísérlet általában nem sikerült, a csipesz majd a rizs megfogására is alkalmatlannak bizonyultak a tollfosztáshoz, uborkaválogatáshoz szokott kezek.

A leszálló ágban lévő **ruha-, és cipőiparban varrónőként, kézi cipő gyártóként** a kékgallérosok 2,5%-a dolgozik, igaz ez az arány annál magasabb, minél elmaradottabb a térség, Vas és Baranya megyében 5% körül, Békésben, Bács-Kiskunban, Hajdúban 3,5% körül alakul. E leépülő iparágakban már leépült vagy ezután leépülő munkaerő jobb helyzetben van, mint a mezőgazdaság és az élelmiszeripar kézi termelői, mivel a munka révén kialakult manuális készségeik könnyen konvertálhatók a műszeripari tevékenységre. Ahol, tehát a ruha-, és cipőipar korábban és jelenleg a mainál nagyobb foglalkoztató képességgel bírt, és így környezetében kitermelte a varrónőket, szövőnőket, cipőkészítőket, ott a megtelepedni vágyó műszeripar találhat megfelelő munkaerőt. Igaz ugyan, hogy éppen ez az egyszerű műszeripari tevékenység vonul ki Magyarországról a távol-keletre, mégis úgy hisszük, hogy a modern, a jövőben talán bonyolultabb feladatokat igénylő, műszeripari technológiák képesek lehetnek adaptálni a textil-, ruházati-, és bőriparból leépülő munkaerőt. Ehhez persze szükség van egyrészt a beruházás szervezés tudatos orientálásra, másrészt a műszeripar területén működő, mai jelentős számban jelen lévő mikro-, és kis vállalkozások fejlődésének, munkaerő felszívó képességének elősegítésére. A varrónői szakma iránti érdeklődés ma is jelentős a pályaválasztó lányok körében, mivel a varrás a hagyományos háztartási munka része, mivel e képesség, illetve tudás megszerzésére az önálló vállalkozóvá válás ösztönöz, s végül azért mert igen kicsi a szakmáknak az a köre, amelyek közül – a tradicionális felfogás szerint – a lányok választhatnak.



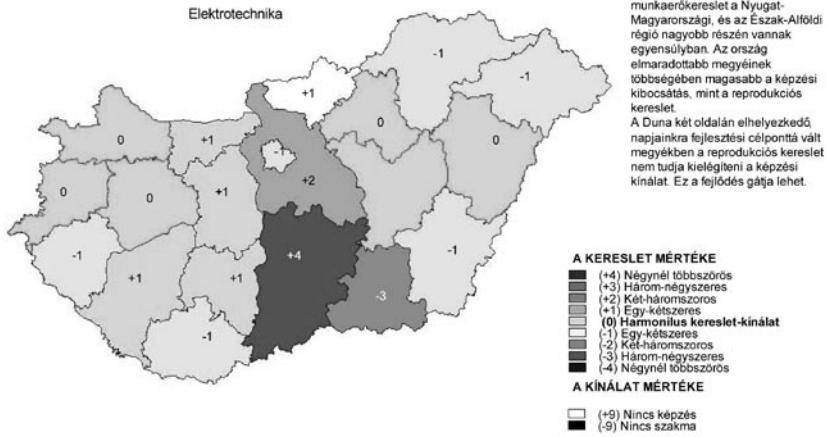
61. ábra<sup>36</sup>

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkoztatási szerkezet alapján a könnyűiparban

Megfigyeltük nyugat-magyarországi multinacionális műszeripari vállalatoknál a varrónői képzettséggel rendelkezőket alkalmasnak találják az ott megkívánt tevékenységekre, mind manuális készségeik, mind az iskolai képzés révén is létrejött munkakultúrájukat tekintve. Megfigyeltük azt is, hogy az egyre finomodó magas technológizáltsági szinten működő gépiparban, ahol NC és CNC berendezés kezelőket, operátorokat igényelnek, szórványosan alkalmaznak már nőket is. Ez a megfigyelés azért fontos, mert megítélésünk szerint tágítani szükséges a pályaválasztó fiatalok számára felkínált szakmákat és munkaköröket, és ehhez feltétlenül fel kell oldani a szakmák „nemesítésének” tradícióját. Különösen akkor, ha tudomásul vesszük, hogy a lányok számára kézenfekvően kínálkozó középszintű fehérgalléros munkakörök növekedése nem, de csökkenése annál is inkább várható. A mai iskolai képzési struktúrában, valamint a felnőttképzésben megfigyelhetjük e képzési struktúra torzulásait, azaz a szűk szakma kínálatból egyenesen következő kibocsátási többletet.

Ez alternatívát jelenthetne a **műszeripari gyártósori összeszerelő** munkakörökben dolgozók számára is, amely munkaerő csoport – mint korábban említettük – veszélyeztetett helyzetben van. A műszeripart a közvélekedéssel ellentétben nem tarjuk leszállóágban lévő iparágnak, csak e nagyon összetett gazdasági ágazatnak azon részét, amelyben általában közép-, és nagy vállalatokról van szó, amelyekben a legegyszerűbb, s egyúttal a legerősebben technológizált összeszerelés folyik. Az elmúlt években láthatóvá vált,

hogy a kivonuló, ilyen típusú tevékenységeket újabb, összetettebb végtermékgyártó tevékenységek váltják fel, amelyben a tervezői és a kísérleti gyártás keretébe tartozó szakmai tevékenység, valamint a végtelenül erősen technológizált összeszerelő tevékenység egyszerre van jelen. Ebből az is következik, hogy a műszeripari gyártósori összeszerelő tevékenységek, melyek ma a kékgalléros munkakörök 1,5%-át teszik ki, s ezen belül igen jelentős szórást mutatnak az ország különböző területén, valószínűsíthetően nem fognak csökkenni, de azt nem tudjuk, hogy növekednek-e majd. Megjegyezzük, hogy a komplexebb és egyúttal magasabb szakmai követelményeket támasztó műszeripari vállalkozások betelepődését ma már nem a gyártósori összeszerelésre képes – mint láttuk varrónőkből, de az elhelyezkedni nem tudó szakközépiskolát végzett fiatal nőkből is verbuválható – munkaerő jelenléte határozza meg, hanem a szakmunkás és technikus végzettségű műszerészek, elektroműszerészek, stb., s nem utolsósorban a megfelelő végzettséggel rendelkező mérnökök. A bonyolultabb és egyszerűbb műszeripari kis-, közép-, és nagy vállalatok egy-egy megyében betöltött foglalkoztatói szerepére abból tudunk következtetni, hogy a szakképzett műszerészet (és társ szakmáik) és a műszeripari gyártósori összeszerelők belső arányai hogyan alakulnak. Láthatjuk például, hogy Fejér megyében a szakképzettek és az összeszerelők kékgallérosokon belüli arányai 4,4:3,3, Győr-Moson-Sopron 3,4:1,6, Budapesten 3,8:1,2, és például Nógrád megyében 3,8:2,9. A példaképpen kiragadott foglalkoztatási arányok közötti eltérések utalnak egyrészt a mikro-, kis-, illetve közép-, és nagy vállalatok eltérő szakmastruktúrára igénylő műszeripari technológiáira. Másrészt az előállított termékek összetettségére, közgazdasági kifejezéssel élve a hozzáadott érték mértékére. A műszeripar vonatkozásában is igaz, hogy minél összetettebb a feladat, minél újabb termékről van szó – főként az európai eredetű multinacionális vállalatok esetében (például: Philips, Siemens, Nokia)—, annál nagyobb a valószínűsége, hogy a magasabb szakmai tartalmú termékeket, illetve részegységeket részegységek tervezését, kísérleti gyártását, sorozatgyártását nem telepítik azonnal a távol-keletre, hanem a már megfelelő szaktudással rendelkező, de még kellőképpen olcsó közép-kelet Európába, alkalmasint Magyarországra. A földrajzi pozíció azonban nem elegendő, szükség van a megfelelően felkészült humánerőforrásokra is, elsődlegesen magasan kvalifikált, lehetőleg nyelveket is beszélő mérnökökre, informatikusokra, elektrotechnikusokra, mechatronikusokra szakmunkás és technikus szinten. Az csak látszat, hogy az olcsó magyar műszeripari összeszerelők versenyeznek a még olcsóbb távol-keletiekkel, valójában egyre inkább a fent említett szakemberek versenyéről lesz szó, ahol előnyt élvez a kedvező földrajzi pozíció. Tehát szakiskolákat és szakközépiskolákat frissen elhagyó fiatal nők jövőbeli foglalkoztatásának feltételeit – mivel semmi sem indokolja azt a feltételezést, hogy a fehérgalléros munkakörök aránya növekedni fog – a legújabb követelményeknek is megfelelő elektrotechnikai szakemberek számának növelésével lehet megoldani, ez teszi lehetővé az összeszerelést is végző műszeripari üzemek nagyobb számú telepítését.



62. ábra

A képzési kibocsátás hiánymutatója a foglalkoztatási szerkezet alapján az elektronika területén

	Budapest	Baranya	Bács-Kiskun	Békés	Borsod-Abaúj-Zemplén	Csongrád	Féjér	Győr-Ménfőcsanak	Hajdú-Bihar	Heves	Komárom-Esztergom	Nógrád	Pest	Somogy	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Jász-Nagykun-Szolnok	Tolna	Vas	Veszprém	Zala	Group Total
Termelésiérték (középtől)	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	13	14	14	13	15	15	14	15	15	14
Technikus	19	16	14	14	15	16	16	15	15	14	15	14	16	15	14	14	15	15	14	15	16
Műszaki egyetemes (középtől)	17	09	08	08	10	09	10	09	09	10	10	10	10	09	09	09	09	10	09	10	10
Laborkutató, analitikus	01	01	01	01	02	01	01	02	01	01	02	02	02	01	01	01	00	01	02	01	01
Kémikus, vegyész, földművelő	01	02	01	01	02	02	02	02	01	01	02	02	02	01	01	01	01	02	04	01	02
Értékesítő, segédtervező	00	01	01	01	00	01	01	01	01	01	01	00	00	00	01	01	01	01	01	01	01
Védő, segédtervező	00	01	01	02	01	01	01	01	01	01	01	01	01	02	01	01	02	01	01	01	01
Védő, segédtervező	47	43	41	41	45	43	44	45	43	42	45	43	44	44	40	42	43	44	44	47	44
Szűke környezetek, együtt	16	23	21	20	23	20	19	22	23	22	16	20	08	14	24	25	15	22	24	14	20
Állatok, gondozók (középtől)	10	14	12	13	10	16	11	13	14	13	09	15	08	06	14	14	07	12	13	09	12
Értékesítő, segédtervező (középtől)	02	05	02	03	04	03	02	03	03	03	02	03	01	01	03	03	02	02	02	02	02
Értékesítő, segédtervező (középtől)	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	00	01	00	01	01	00	01	00	00	00	00
Szűke környezetek, együtt	04	04	04	05	06	05	03	03	04	04	03	03	03	03	03	04	04	04	04	04	04
Értékesítő, segédtervező (középtől)	03	04	03	03	06	04	03	04	04	04	02	03	02	03	04	04	02	03	04	03	03
Értékesítő, segédtervező (középtől)	35	47	43	47	60	56	30	44	40	45	33	57	16	20	51	51	30	45	43	31	42
Feladatok, együtt	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	01	10	00	00	00	00	00	00	00	01
Beosztások, nyitási	04	01	01	02	01	01	02	01	01	01	02	02	02	01	01	01	01	01	01	01	02
Szűke környezetek, együtt	05	01	02	02	01	02	02	01	02	01	02	02	02	01	01	01	02	01	02	01	02
Beosztások, nyitási	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Beosztások, nyitási	04	01	02	02	01	01	02	01	01	01	02	02	02	01	01	01	01	01	01	01	02
Beosztások, nyitási	07	01	03	03	02	02	02	02	04	02	05	03	04	01	03	03	01	03	03	02	04
Beosztások, nyitási	22	05	09	09	05	06	03	06	10	05	13	09	14	05	07	05	14	08	07	05	12
Nyitási, együtt	01	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	01	10	00	00	00	00	00	00	00	01

## 84. táblázat

Középfokú végzettséggel rendelkező kékgallérosok, szürke-, és fehérköpenyesek aránya megyénként l.

	Budapest	Baranya	Bács-Kiskun	Békés	Borsod-Abaúj-Zemplén	Csongrád	Egyér	Győr-Ménfőcsanak-Sopron	Hajdú-Bihar	Heves	Komárom-Esztergom	Nógrád	Pest	Somogy	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Jász-Nagykun-Szolnok	Tolna	Vas	Veszprém	Zala	Group Total
Mechanikai műszerész	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3
Finommechanikai műszerész	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rádió és TV műszerész	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Elektronikus műszerész	0,7	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Villamosági szerelő	0,7	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Szabványtechnikai műszerész	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Szerelő és klímászerelő	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Felvonó szerelő	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Villanyszerelő	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,3	1,4	1,3	1,3	1,4	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,2	1,4	1,4	1,4
Látványtervező	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Egyéb műszerész kmn.	0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,6	0,4	0,4	0,4	0,1	0,2	0,4	0,6	0,3	0,3	0,3
Műszerészek, együtt	2,3	2,3	2,4	2,3	2,2	2,3	2,4	2,3	2,3	2,3	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Áram és mérőszerek	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,6	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3
Műszerszerelési gépszerelők	0,5	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7
Egyéb szerelők kmn.	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9	0,6	0,6	0,6	0,4	0,6	0,5	0,4	0,7	0,6	0,6
Műter és gépszerelők, együtt	2,6	2,8	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,4	2,8	2,6	2,7	2,6	2,7	2,4	2,7	2,6	2,7
Szerelői képzés	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Forgácsoló	1,0	1,1	1,3	1,1	1,4	1,2	1,6	1,3	1,1	1,3	1,3	1,3	1,3	0,9	1,0	1,3	1,3	1,2	1,4	1,3	1,3
Lakatos	1,2	1,3	1,6	1,2	1,6	1,5	1,5	1,5	1,3	1,5	1,6	1,6	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Híresszer, lángszó	0,7	0,8	0,9	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Fémegymunkálók, fűtőszerek	0,3	0,4	0,3	0,3	0,7	0,4	0,5	0,5	0,4	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Fémegymunkálók szakmunkás kmn.	0,2	0,2	0,2	0,1	0,6	0,2	0,7	0,5	0,2	0,7	0,4	0,7	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Fémegymunkálók, együtt	2,6	3,2	3,6	3,5	3,1	3,2	3,4	3,2	3,3	3,3	3,3	3,6	3,6	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
Kovács	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Órák	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Kovács	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Műegymunkálók, együtt	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,3	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1

85. táblázat  
Középfokú végzettséggel rendelkező kézgallérosok, szürke-, és fehérköpenyesek aránya meggyenként II.

	Budapest	Baranya	Bács-Kiskun	Békés	Borsod-Abaúj-Zemplén	Csongrád	Fejér	Győr-Ménfőcsanak-Sopron	Hajdú-Bihar	Héves	Komárom-Esztergom	Nógrád	Pest	Somogy	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Jász-Nagykun-Szolnok	Tolna	Vas	Veszprém	Zala	Group Total
<b>Bérmunkások</b>	0,5	1,0	1,0	0,9	0,5	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	1,1	0,9	1,4	0,7
<b>Felvezetői</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Munkavezetők, káder</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Munkások</b>	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,4	0,1
<b>Egyéb ipari szakmunkások, Együtt</b>	0,6	1,2	1,2	1,1	0,6	0,9	0,8	1,1	0,9	0,9	1,0	1,2	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	1,4	1,1	1,8	0,9
<b>Közműves</b>	2,1	1,9	1,7	1,6	2,0	2,0	2,2	1,8	1,9	2,0	2,8	2,0	2,5	2,0	1,9	1,7	2,1	1,7	2,1	2,1	2,0
<b>Ács-állványozó</b>	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
<b>Építőipari szakmunkások</b>	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7
<b>Építőipari szakmunkások, továbbképzés</b>	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
<b>Pest, mezőgazd.</b>	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5
<b>Vezetők, technológiai szakmák</b>	1,0	1,1	0,9	0,9	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,3	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0	1,1	0,8	1,1	1,2	1,0
<b>Építőipari szakmunkások, és vállalkozásvezetők</b>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Burkoló</b>	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Kőműves, mészáros</b>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Építőipari szakmunkások, káder</b>	4,8	1,21	1,6	1,8	2,8	2,4	3,0	2,5	2,0	1,9	2,4	2,0	2,8	1,9	1,8	1,8	2,2	2,2	2,4	2,8	2,8
<b>Egyéb ipari szakmunkások, Együtt</b>	9,5	7,3	6,1	6,1	7,5	7,5	8,5	7,4	6,7	6,9	8,1	7,0	9,1	6,9	6,6	6,5	7,6	6,5	7,7	7,9	7,9
<b>Mezőgazdasági speciális szakmunkások</b>	1,0	0,7	0,9	1,0	0,5	0,7	0,8	0,6	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	1,2	0,7	0,8	0,9	0,7	0,5	0,6	0,5
<b>Isztván szőlő termesztés, káder</b>	8,2	2,9	2,8	2,9	2,9	3,1	2,9	2,9	2,9	3,0	2,9	2,8	3,0	3,0	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
<b>Kertészet, díszkertészet, káder</b>	0,8	0,5	1,0	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5	0,7	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5
<b>Káder, káder</b>	0,1	0,7	0,4	0,4	0,8	0,2	0,2	0,2	0,4	0,8	0,1	0,8	0,1	0,8	0,6	0,5	0,7	0,6	0,8	0,8	0,8
<b>Textilipar</b>	0,2	0,2	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,6	0,1	0,2	0,2
<b>Építőipari szakmunkások, káder</b>	0,2	0,5	0,5	0,4	0,2	0,4	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
<b>Káder, káder, káder</b>	4,1	4,7	4,9	4,8	4,1	4,5	4,8	4,8	4,5	4,5	4,1	4,1	4,1	4,1	4,4	4,5	4,6	4,0	4,1	4,7	4,3

86. táblázat  
Középfokú végzettséggel rendelkező képzési ágazatok, szürke-, és fehérköpenyesek aránya megyénként III.



	Budapest	Baranya	Bács-Kiskun	Békés	Borsod-Abaúj-Zemplén	Csongrád	Fejér	Győr-Ménfőcsanak	Hajdú-Bihar	Helyes	Komárom-Esztergom	Nagyrad	Pest	Somogy	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Jász-Nagykun-Szolnok	Tolna	Vas	Veszprém	Zala	Group Total
Karbantartó	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
javítógép, lámpatestek	0,4	0,7	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
egyszerű gép	0,6	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,2	0,6	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5	0,6	0,4
szociális ellátás																					
szolgáltatás	0,6	0,4	0,6	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,4	0,6	0,6	0,2	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,4	0,5
értékvételelem	1,0	0,7	0,0	1,2	1,5	0,7	0,6	0,5	0,7	0,6	0,6	1,2	1,1	1,0	1,5	0,9	0,6	0,7	0,7	0,7	0,9
vevőteljes	1,5	1,2	1,2	1,1	1,1	1,3	1,1	1,1	1,3	1,2	1,1	1,0	1,4	1,3	1,3	1,1	1,1	1,0	1,2	1,3	1,3
Karbantartók, a nem termelő ágazatokban együtt	4,0	6,6	3,4	3,9	4,3	3,7	3,0	3,0	3,6	3,5	2,9	3,6	3,4	3,9	4,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,3	3,7
Szabó, varró, model készítő	1,1	3,5	2,2	2,3	1,6	1,3	1,1	1,7	2,6	1,5	0,9	1,9	1,0	1,6	2,9	2,6	2,4	3,4	1,6	1,7	1,7
Szabász	0,1	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5	0,2	0,2	0,2
Szőrme, bőr-feldolgozó	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Cipész, bőrben készítő, – jantó	0,2	0,6	0,4	0,4	0,9	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,1	0,3	0,1	0,3	0,5	0,5	0,6	0,5	0,3	0,3	0,3
Faró, szövő, kőbe	0,2	0,2	0,2	0,4	0,1	0,4	0,1	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,6	0,1	0,1	0,2
Könyvtári szakmunkások, együtt	1,7	4,9	3,3	3,5	3,5	3,3	1,5	2,6	3,7	2,3	1,2	2,7	1,5	2,2	4,0	4,0	4,9	3,2	2,5	2,5	2,5
Művészi gyártású ékszerek készítése																					
betanított	1,2	0,7	1,5	0,6	0,6	0,6	0,3	1,6	0,6	2,1	2,9	2,9	1,3	1,2	0,9	1,5	1,4	2,7	1,5	1,0	1,5
Hús-, hal-, baromfi-feldolgozó																					
kenés, mézadás	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,3	0,5	0,5	0,7	0,4	0,4	0,3	0,4	0,7	0,5
Pék, éltő, élesztő	0,6	0,6	1,3	1,0	0,7	0,6	0,6	0,5	0,6	1,0	0,6	0,6	0,7	0,7	1,1	0,7	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6
Tartósító, élelmiszeripari feldolgozó	0,5	0,9	1,3	1,3	0,9	0,9	0,9	0,9	1,2	1,4	1,0	0,6	0,9	1,0	1,5	0,6	0,6	0,6	0,7	1,1	0,9
Nővér, egészségügyi	0,1	0,7	0,9	1,1	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,4	1,3	0,6	0,6	1,0	0,7	0,6	0,7	0,6
Yogh, iskolai konyha, pékárú	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Állattartó, tenyésztő	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1
Állattartó, tenyésztő	0,1	1,2	1,3	1,6	0,7	1,0	1,2	1,0	1,4	1,0	1,0	0,7	0,5	2,0	1,0	1,4	1,6	1,0	0,6	1,0	0,6
Értéktartó, tenyésztő	0,0	0,5	0,6	0,7	0,9	0,5	0,6	0,5	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,9	0,4	0,6	0,7	0,5	0,3	0,4	0,4
Csemefestés, festő	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
köz termelő, együtt	1,4	4,8	7,2	7,0	4,0	4,7	4,8	4,5	5,3	5,7	4,6	4,4	3,5	7,0	5,9	5,2	5,6	3,6	3,6	4,0	4,0

87. táblázat  
Középfokú végzettséggel rendelkező kézgallérosok, szürke-, és fehérképenyesek aránya megyénként IV.

	Budapest	Baranya	Bács-Kiskun	Békés	Borsod-Abaúj-Zemplén	Csongrád	Fejér	Győr-Ménfőcsanak	Hajdú-Bihar	Helyes	Komárom-Esztergom	Nagykanizsa	Pest	Somogy	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Jász-Nagykun-Szolnok	Tolna	Vas	Veszprém	Zala	Group Total
Gépjármű-gyártási összeszerelés	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,4	0,3	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,3	0,2	0,2	0,2
Helyi összeszerelés	0,1	0,2	0,1	0,1	0,4	0,1	0,4	0,2	0,1	0,4	0,2	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Gépjármű-gyártási összeszerelési egység	0,3	0,3	0,3	0,2	0,6	0,2	0,7	0,5	0,3	0,6	0,6	0,7	0,4	0,2	0,2	0,5	0,3	0,5	0,5	0,3	0,4
Közfürdő-gépezési betáplálás	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gépjármű-berendezés-kezelés	0,3	0,5	0,3	0,3	0,8	0,4	0,6	0,5	0,4	0,6	0,7	0,6	0,4	0,3	0,3	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4
Közfürdő-gépezési betáplálás	1,0	0,7	0,5	0,7	0,9	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,9	0,9	0,6	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7
Élelmiszer-gépezési betáplálás	0,3	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2
Élelmiszer-gépezési betáplálás	0,3	0,3	0,6	0,5	0,8	0,3	0,3	0,4	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3	0,5	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3
Ruházati gépezési betáplálás	0,9	1,4	1,0	0,9	0,9	0,6	0,5	1,1	1,1	0,6	0,2	1,1	0,2	0,9	1,1	1,6	2,1	2,5	0,9	0,9	0,6
Textilipari gépezési betáplálás	0,2	0,3	0,2	0,4	0,1	0,4	0,1	0,6	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,2	0,4	0,6	0,1	0,2	0,3
Élelmiszer-gépezési betáplálás	0,3	0,3	0,3	0,7	0,3	0,6	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,3	0,5	0,6	0,6	0,7	0,4	1,0	0,6	1,3	0,5
Végipari termelési gépezési betáplálás	0,7	0,9	0,3	0,6	1,2	1,1	0,9	1,4	0,6	0,7	1,3	1,3	1,0	0,5	0,7	0,6	0,4	0,9	2,1	0,6	0,9
Gépjármű-berendezés-kezelési egység	3,4	5,2	4,2	4,4	4,7	4,3	3,6	5,4	4,2	4,0	4,2	5,1	3,3	3,4	4,1	4,3	5,0	6,2	5,1	5,0	4,1
Anyagmozgató és egyéb gépek kezelése	4,2	4,0	4,3	3,9	3,9	3,9	4,0	5,0	3,8	4,2	5,1	4,8	4,3	3,9	3,6	4,3	3,9	4,9	4,9	4,1	4,2
Mezőgazdasági erőgépezési, kezelési egység	0,2	1,6	1,9	2,4	1,2	1,6	1,5	1,4	1,9	1,6	1,2	1,1	0,9	2,7	1,6	1,8	2,3	1,5	1,2	1,5	1,2
Élelmiszer- és anyagmozgató gépek kezelése	4,3	5,5	6,2	6,3	5,1	5,5	6,3	6,4	5,7	5,7	6,4	5,9	5,2	6,6	5,3	6,1	6,2	6,4	6,1	5,6	5,4
Népszerű-irányítási szakképzés	8,4	7,3	7,2	7,3	7,4	7,6	8,2	7,3	7,2	7,1	7,7	7,1	8,1	7,7	7,3	7,1	7,9	6,9	7,2	8,3	7,3
Közfürdő-gépezési foglalkozások	7,0	6,4	7,0	6,8	6,8	7,1	6,7	7,0	6,8	7,0	7,2	6,5	6,2	7,1	7,3	6,3	6,5	6,0	7,3	6,6	7,0

88. táblázat  
Középfokú végzettséggel rendelkező képgallérosok, szürke-, és fehérköpenyesek aránya megyénként V.



[illegible]

**89. táblázat**  
Középfokú végzettséggel rendelkező kékgallérosok, szürke- és fehérgöpenyesek aránya megyénként VI.



## VI. Módszertan

### VI.1. Foglalkozási szakmaszerkezet

A foglalkozási szakmacsoportok kialakítása az egyes ágazatokra kidolgozott FEOR szerinti besorolás alapján történt, oly módon, hogy a különféle ágazatokban megjelenő azonos szakmákat a tényleges ágazatától függetlenül a megfelelő szakmacsoportokhoz soroltuk. Ennek megfelelően a szakmacsoportok nem azonosíthatók be az ágazatokkal

#### VI.1.1. A foglalkoztatási szakmaszerkezet számításának módja

**A probléma:** bármilyen módszerrel is kívánunk, bármilyen területi egységre munkaerő-igény előrejelzést készíteni, szükség van egy adott pillanatban mért szakmaszerkezetet leíró létszámstruktúrára. Ilyenről azonban – a foglalkoztatók vonatkozásában – KSH vagy más adatfelvétel nem rendelkezik. Ezt felismerve készítettük el először 1999-ben – a munkaerőpiaci prognózis felvételhez kapcsolódva – azt az ágazatonkénti foglalkozási-szakma struktúrát (FEOR OKJ egyeztetett alapon), amely alkalmas alap lehet, a tényleges létszámmegoszlás – szakmastruktúra felvételére.

(Erre vonatkozó adatokat a korábbi felvételek során nem közöltünk, mivel a minta nem volt reprezentatív.)

A 2003-as munkaerőpiaci prognózis felvétel mintája hasonlóan nem volt reprezentatív eredetileg, azonban olyan országos kiegészítő mintát képeztünk, amellyel (kb. 2000 további kérdőív lekérdezésével) együtt a most már csaknem 7000 alapfelvétel alkalmassá vált, hogy – teljes körű adatok alapján elkészíthessük a felszorzáshoz szükséges súlyokat. Így a felvétel adatai alapján reprezentatívnak tekinthető mintához jutottunk:

20 gazdasági ágazatra és 5 foglalkoztatói létszám kategóriára valamint egy becslési módszerrel – kistérségekre/ kirendeltségi térségekre.

**A jelenlegi felvétel 6200 foglalkoztató szakmastruktúráját rögzíti** (kb. 800 felvétel hiányos)

**A jelenlegi – térségi – szakmaszerkezet becslési- módszerének alapgondolata:**

A foglalkoztatók ugyan számtalan dimenzió mentén különbözőek, azonban az általuk alkalmazott **szervezeti-technológiai struktúrák** csupán 100-150 különféle „jellemző” struktúracsoportba sorolhatóak. A szervezeti technológiai különbségek az ágazati jelleg (20-féle) és a foglalkoztatói méret (alkalmazottak száma) alapján elrendezhetőek.

Ebből következik, hogy -bizonyos pontossági határokon belül – a méret és ágazat kereszt metszetében kialakult típusba tartozó foglalkoztatók azonos foglalkozási-szakma struktúrával írhatók le.

Miután létrehoztuk a típusokat, akkor a rendelkezésre álló teljes körű KSH adatfelvétel (ágazat-nagyságkategória: foglalkoztatottak száma) cellánkénti adatait felsorozhatjuk a megfelelő jellemző struktúrákkal. **Így megkapjuk a vizsgált terület becsült szakmaszerkezetét.**

- Ebből leolvashatjuk, hogy egy-egy foglalkozási- szakmacsoportban hány főt alkalmaznak.
- Kiszámíthatjuk, hogy egy-egy szakmacsoportban mennyi munkaerő szükséges a foglalkoztatói igények /munkaerő használat változatlan szinten való fenntartásához
  - Tekintettel a nyugdíjazás, kiöregedés (számított) mértékére
  - Az oktatásból kikerülők szakmaelhagyásának (számított) mértékére
  - és bármilyen más, statisztikailag is megragadható szempontra

## **VI.2.A közszolgáltatások és közigazgatás ágazatainak foglalkoztatás és szakmaszerkezet becslése**

A már korábban említett KSH statisztika az oktatás (17. ágazatcsoport), az egészségügy (18. ágazatcsoport), kultúra, sport (19. ágazatcsoport), közigazgatás, érdekvédelem (20. ágazatcsoport) területén működő szervezetek közül csak azokat tartalmazta, amelyek piaci alapon működnek. Így szükségünk volt a többségében nem alapon működő méretkategóriák szerinti ágazati szervezetek, illetve azok foglalkoztatottjainak létszámára, ugyanis e létszámadatok szolgálnak alapul – összhangban a piaci szervezeteknél alkalmazott számítási módszerrel – a foglalkozási szakmaszerkezet kiszámítására, mint korábban bemutattuk az ágazati foglalkoztatási szakmaszerkezeti modellek alkalmazásával, vagyis az összlétszámok modell szerinti felosztásával. Ehhez a művelethez szereztük be alapadatként a MEH Közigazgatási Reform Államtitkársága adatbázisát, s ebből nyertük az alapadatokat ezen ágazatok foglalkoztatási szakmaszerkezetének kiszámításához. E becslési eljárással létrejött adataink együttesen tartalmazzák ezen ágazatok piaci és nem piaci alapon működő szervezeteiben foglalkoztatottak foglalkozási szakmaszerkezetét.

## Középfokú végzettséggel rendelkező kékgallérosok, szürke-, és fehérköpenyesek

Termelésirányító (középfok)  
Technikus  
Műszaki ügyintéző (középfok)  
Laboráns, analitikus  
Keramikus, üveg készítő, feldolgozó  
Erdész, segéderdész  
Vadász,

### **szürke gallérosok**

Ápolók, gondozók (kf)  
Eü szakalkalmazottak (kf)  
Eü. laboránsok  
Egyéb eü. foglalkozások (középfokú)  
Szociális szakalkalmazottak (kf)  
Eü-szociális kisegítők

### **középfokú fehérköpenyesek**

Betűszedő, nyomdai szövegszerkesztő  
Nyomdász  
Magas-, mély-, síknyomó előkészítő  
Könyvkötő  
Fényképész, és fotólaboráns  
Kirákatrendező  
Nyomdaipari gépkezelő  
5 nyomda, könyv, lapkiadó  
**nyomdaipari szakmunkások**

Mechanikai műszerész  
Finommechanikai műszerész  
Rádió és TV műszerész  
Elektroműszerész  
Villamossági szerelő  
Számítástechnikai műszerész  
Szellőző és klímászerelő  
Felvonó szerelő  
Villanyszerelő  
Látszerész  
7 iroda, számítógép, műszergyártás  
**villamossági és műszer szerelők**

Jármű és motorszerelők  
Mezőgazdasági gépszerelők  
8 gép, járműgyártás  
13 szállításközpont, közlekedés  
14 villamosenergia, szennyvíz, hulladék  
**gép-, és motor szerelők**

Szerszámkészítő  
Forgácsoló  
Lakatos  
Hegesztő, lángvágó  
Fémmegmunkálók, felületkezelők  
6 kohászat, fémfeldolgozás  
**Fémmegmunkálók, felületkezelők**

Kohász  
Öntő  
Kovács  
**melegüzemi szakmunkások**

Bútorasztalos  
Faesztorgályos  
Mintakészítő, kádár  
Kárpitos  
**faipari szakmunkások**

Kőműves  
Ács-állványozó  
Épületasztalos  
Épületszigetelő, tetőfedő  
Festő, mázoló  
Vezeték, csőhálózat szerelő  
Épületszerkezet-, és vasbetonszerelő  
Burkoló  
Kőfaragó, műköves  
9 építőipar  
10 építőanyag, cserép, gumi, vegyipar  
16 ingatlan, gazdasági szolgáltatás  
**építőipari szakmunkások**  
**mezőgazdasági speciális szakmunkások**

Javító szerelő foglalkozások kmn.

1 élelmiszer, ital, dohány

2 ruházat, bőripar

3 textilipar

4 faipar

### **Karbantartók a termelő ágazatokban**

15 pénzügy, biztosítás

17 oktatás

18 egészségügy, szociális ellátás

19 kultúra, egyéb szolgáltatás

20 közigazgatás, érdekvédelem

12 kereskedelem vendéglátás

### **Karbantartók nem termelő ágazatokban**

Szabó, varrónő, modell készítő

Szabász

Szőrme, bőr feldolgozó

Cipész, bőrruha készítő, – javító

Fonó, szövő, kötő

ruha és cipő készítő

### **Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított**

Hús-, hal-, baromfi feldolgozó

hentes, mészáros

Pék, sütő, tésztaipari

Tartósító, élelmiszeripari feldolgozó

Növény, zöldségtermesztő

Virág, faiskolai kertész, parképítő

Általános állattartó, tenyésztő

Állattartó, tenyésztő

Sertéstartó, tenyésztő

Csemetenevelő, favágó

### **kézi termelők**

Gépipari gyártósori összeszerelő

Egyéb összeszerelők

gyártósori összeszerelők

Kohászati gépkezelő betanított

Gép, berendezés kezelő

közüemi gépkezelő betanított

Építőipari gépek kezelői betanított

Élelmiszergyártó gépkezelő

Ruházati gépkezelő betanított

Textilipari gépkezelő betanított

Fafeldolgozó gépkezelő

Vegyipari termékgyártó,

gépkezelő betanított

Egyéb gép és berendezés kezelő

### **gép, és berendezés kezelők**

Anyagmozgató gépek kezelői

Mezőgazdasági erőgéppvezető,

### **kezelő erőgép kezelők**

### **Közlekedési foglalkozások**

Cukrász, szakács

Kereskedő

Vendéglátó, vendéglős

### **kereskedők, vendéglősök**

### **Személyi szolg. foglalkozások (fodrász, kozmetikus)**

Felszolgáló, szobaasszony

Szállodai portás

Hostess, portás, hordár

### **vendéglátók**

Eladó, árus, felvásárló

Bolti pénztáros

### **eladók, pénztárosok**

### **Konyhai kisegítő, szobalány**

Takarító, őr stb.

Hivatalsegéd, kézbesítő

Takarító, őr stb.

Nehéz fizikai szakképzetlen



## VII. Bevezető táblakötethez

A [www.nfi.hu](http://www.nfi.hu) és a [www.3kconsens.hu](http://www.3kconsens.hu) oldalakon letölthető táblázatokhoz

A számítások metodikáját az első kötetben közölt módszertani fejezetben adtuk közre. Jelen, megyékre vonatkozó számításokkal a megyék becsült foglalkoztatási szerkezetét tudtuk rekonstruálni.

A számítások telephely adatokon nyugszanak, vagyis nem hasonlíthatók a népszámlálás lakónépességen alapuló foglalkoztatási szerkezet adatközléseire.

Amint ezt a módszertani fejezetben részletesen kifejtettük a megyei foglalkoztatási szakmaszerkezet számításának tartópillérei a bemutatott ágazati modellek. A 6 ezer telephely vizsgálatának alapján létrehozott ágazati modellek alapján történő szerkezeti számítás elvégzéséhez szükségünk volt teljes körű ágazati adatokra. A piaci szféra ágazati adatait a KSH egyéni és társas vállalkozásokat magában foglaló vállalati adatközléseiből nyertük. A közszféra ágazati adatait a MEH Közigazgatási Reform Államtitkársága bocsátotta rendelkezésünkre.

Mindkét adatforrás bizonyos kritikával kezelendő, a KSH telephely alapú ágazati foglalkoztatotti létszámadatait osztályközös formában sikerült megszerezni, így a létszámok az osztályközök felszorozásával jöttek létre. E felszorozásból eredhetnek pontatlanságok. A közszférában folytatott adatgyűjtés 600 ezer foglalkoztatottat tudott elérni. Ma úgy hisszük, hogy a közszférában 800 ezren vannak. Azonban mi csak 600 ezer fő szerkezeti jellemzőit tudtuk figyelembe venni.

Minket is meglepett, hogy a piaci szféra osztályközös adatokból -a statisztika elfogadott szabályai aszerint- számított létszámadatai országos szinten néhány százezer fővel több foglalkoztatottat eredményeztek, mint amennyi foglalkoztatott létezését eddig tudni véltük a Munkaerő Felvétel reprezentatív adatai teljeskörűsítése, illetve még inkább a társadalombiztosítási és személyi jövedelemadó adatok alapján. A teljes körűnek és kisebb megszorításokkal érvényesnek tekintett ágazati foglalkoztatási adatok esetleges pontatlansága a közölt szakmaszerkezet számítások helyességét -reméljük, hogy erről a módszertani fejezet meggyőzte az olvasót- nem befolyásolja. A modell alapú számítás lényege éppen az, hogy amint egy-egy területi egységre pontosabb adatokat kapunk az ágazatok és a foglalkoztatotti telephelyi létszám kategóriák keresztmetszetében, a modellek segítségével újra tudjuk számolni a foglalkoztatási szakmaszerkezeteket a kívánt megyei, kistérségi, kirendeltségi körzet területi egységekre.

Az egyes, jelen esetben megyei szintre számított szakmaszerkezet számítás jelenlegi eredményei is értékes tájékoztatást adnak a megyei foglalkoztatás, iskolarendszerű képzés, és felnőtt képzés tervezőinek. A számokból leolvasható, hogy egy-egy szakmában, illetve szakmacsoportban becslésünk szerint mennyien dolgoznak, milyen az arányuk



az összes foglalkoztatotton belül, azaz a mindenkori munkaerő ellátás egyenletes biztosításához az iskolarendszerű és a felnőtt képzésnek együttesen milyen képzési-kibocsátási struktúrára van szüksége.

Amint a módszertani fejezetben leírtuk a jövőbeli szükségletek becsléséhez a foglalkoztatási folyamatok helyi jellegzetességeit figyelembe vevő mutatókra van szükség. Ezek külön kutatást igényelnek. E mutatók segítségével lehetne kiszámolni az évi reprodukciós szükségleteket, valamint a gazdasági konjunktúra és a vállalatok hatékony munkaerő használatán alapuló többletfoglalkoztatás (munkaerő leépítés) foglalkoztatási-szakmaszerkezeti következményeit.

Kutatásunk eredményeit összefoglalva úgy gondoljuk, hogy a jövőbeli munkaerő keresleti előrejelzés megállapításának korábban használt (a foglalkoztatók direkt megkérdezésén alapuló) módszerét új módszerrel válthatjuk ki: a foglalkoztatók méret specifikus technológiai-foglalkoztatási modelljére épített számítással.

A modell alapú számítás figyelemre méltó előnye, hogy a modell -hiszen így van ez a technológiával is- csak lassan változik. A leggyorsabb technológiai fejlődést mutató ágazatokban is néhány évig érvényesnek tekinthetők. Ami ennél gyorsabban változhat, illetve változékonnyabb az a konjunktúra, a vállalatok ki- és bevonulásai, a foglalkoztatottak demográfiai összetételéből adódó nyugdíjazás, az iskolarendszerből szakképzetten kikerülő azonnali pálya elhagyása, a tanulói szakmaválasztási divatok, a felnőtt képzés üzleti szempontú képzési kínálati szerkezete. Ezek a tényezők – részben és részleges sikerrel- helyi-ágazati szinten előre becsülhetők.

Az egyes foglalkozási szakmacsoportok iránti jövőbeli igény és jelenlegi hiány akkor válik viszonylag megbízható eredménnyel számíthatóvá, ha lokális szinten készítjük el azokat a mutatókat, amelyekkel a lokálisan érvényes szakmastruktúrák és a szükségletek közötti eltérések kiszámíthatók.

Adatfelvételünk a munkaügyi kirendeltségek által elkészített 6 ezer megkérdezésen alapul. A kirendeltségi adatfelvételi munka során megfogalmazott kritikák nagy és pozitív ösztönzést adtak az új módszer kidolgozásához. Jelen adatfelvétel, melyet egészen más-képp használtunk fel, mint ahogy azt a kérdőív kitöltői gondolhatták, egy utolsó csepp volt a pohárban: az Állami Foglalkoztatási Szolgálat elhatározta, hogy ilyen adatfelvételt többször nem csinál. Most azt mondhatjuk, hogy olyan módszerhez jutottunk, amely a jövőben nem igényel ilyen méretű adatfelvételt. Azonban elkerülhetetlen lesz, hogy jóval kisebb terjedelmű megkérdezéssel bizonyos adatokat felvegyünk, illetve a helyi foglalkoztatási, és technológiai, és munkaerő piaci folyamatokat jól ismerő szakemberek, módszereink figyelembe vételével, időről-időre a folyamatok mértékére és ütemére becsléseket tegyenek, hogy ezeket a helyi szakmaszerkezettel támasztott jövőbeli igények kiszámításához felhasználjuk. Ugyanis olyan módszer áll rendelkezésünkre, amely az évről-évre „keletkező” hivatalos adatok felhasználásával kistérségi munkaerő piacokra teszi lehetővé a számításokat.