

FELMÉRÉS A munkaerő kínálata és kereslete között súlyos szerkezeti eltérés áll fenn, ami egyrészt szociális, másrészt gazdasági gondokat jelent a magyar társadalom számára

Gazdaságtámogató az oktatási reform?

Az európai uniós konjunktúravizsgálat keretében a GKI Gazdaságkutató rendszeresen végez felméréseket a magyar vállalatok körében. Az utóbbi években sajátos ellentmondás jelent meg a foglalkoztatási kérdésekre adott feldolgozóipari válaszokban.

Némethné Pál Katalin,
GKI Gazdaságkutató Zrt.,
kutatóvezető

A válaszadó cégek tavaly őszi rendre nagyobb arányban jeleztek leépítési, mint létszám bővítési szándékot, a termelésbővítés akadályai között meglehetősen sokan említették meg a szakképzett munkaerő hiányát. Ezek az adatok alátámasztják azt a többek által - utójára most éppen az OECD ország felméréseiben - jelzett problémát, hogy a munkaerő kínálata és kereslete között súlyos szerkezeti eltérés áll fenn, ami egyrészt szociális, másrészt gazdasági gondokat jelent a magyar társadalom számára. Ezt leggyakrabban (az OECD jelentésben is) a képzettségi szintek eltéréseivel magyarázzák: a felsőfokú végzettségű dolgozók alacsony és a szakképzetlenek magas számával, ami nem felel meg a vállalatok igényeinek. Fel szokott még merülni a képzettség szakterületén fennálló differencia is, ennek volt szép példája a felsőoktatási „reform” során a „bűfé-ruhatár”, illetve „tücsökszakok” emlegetése is, hogy a „romkocsmák mélyén merengő”, sokak által piacképtelennek tartott bölcsészekről ne is beszéljünk.

Egyre inkább látszik azonban, hogy jóval súlyosabb gondról van itt szó. Magyarországon főként Szabó Katalin munkáiból ismerhettük meg, hogy világszerte örült verseny folyik a tehetségekért, de a Manpower vizsgálatai is azt mutatják, hogy a cégek a válság után is nagy arányban panaszkodnak álláshely betöltési nehézségekről, még munkanélküliségtől sújtott országokban is. Egyfajta globális tehetséghiány képe rajzolódik ki. A szerkezeti probléma tehát egyáltalán nem magyar sajátosság.

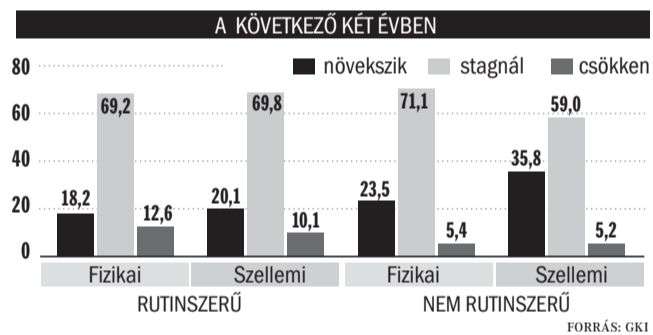
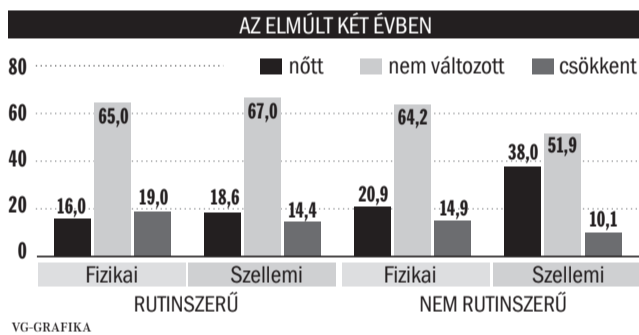
És még csak nem is új a jelenség. Technológiai paradigmaváltáskor jelentős eltolódás történik a munkaerőigényben: a friss, még kiforratlan technika kezeléséhez, újabb és újabb alkalmazási lehetőségeinek felismeréséhez és megvalósításához más képességekre van szükség, mint a beállt technológia, megbízható műszaki megoldások működtetéséhez.

Jelenleg is ilyen paradigmaváltást élünk meg, ezt nevezik új, vagy harmadik ipari forradalomnak, miközben messze nem csak az iparra terjednek ki a változások. A z informatika fejlődése átalakítja a régi technológiákat. E folyamatban egyre kevésbé van szükség a Modern idők című film Chap-



A vendéglátás is a nem rutinszerű feladatok közé tartozik, mindig helyzetfelismerést és szakszerű döntést igényel a dolgozótól

A munkaerő-kereslet változása a munka jellege szerint a GKI válaszadói körében (százalék)



linjére és egyre inkább van igény olyan dolgozóra, aki érti és uralja az új eszközöket. Nem egyszerűen arról van szó, hogy a betanított munkások helyett programozók és mérnökök kelljenek, szakmunkások helyett diplomások. Inkább a folyamatosan változó jellegű munkát elvégezni képes munkatársakért folyik a verseny. Ezt a munkajelleg eltérést a rutinszerű és nem rutinszerű munka megkülönböztetésé-
ként ragadhatjuk meg.

Az információtechnológia és az új évezredben terjedő többi megoldás (a biotechnológiától a 3D nyomtatásig) alkalmazása kiszorítja azokat a dolgozókat, akik manuális és szellemi rutinfeladatokat látnak el, és segíti azokat, akik nem rutin

munkát végeznek. A rutinszerű feladatok - mint például a gépkezelés, könyvelés - szabályokkal jól leírhatók, formalizáltak és ezért viszonylag könnyen automatizálhatók. A nem rutinszerű feladatok - mint például a karbantartás, építés, vendéglátás, kutatás-fejlesztés, irányítás - mindig helyzetfelismerést és döntést igényelnek, ezért a gépek csak segítik, de nem helyettesítik az embert. Kutatók a fejlett gazdaságokban már kimutatták a munkajellege szerinti eltéréseket a munkaerő-piaci kereslet alakulásában. Érdekes kérdéssé vált, hogy vajon Magyarországon is megfigyelhető-e hasonló tendencia.

A GKI 2013 novemberében vállalati felmérést végzett a

rutinszerű és nem rutinszerű fizikai illetve szellemi munka iránti kereslet alakulásáról a hazai cégeknél. Az összesen 314 válaszból nagyjából azonos arányban részesedett a feldolgozóipar, az építőipar és az üzleti szolgáltatás. A válaszadók 60 százaléka volt 50 fő alatti kisvállalat és 11 százaléka 250 feletti nagy.

A válaszok szerint a fizikai rutinmunkák iránti igény csökkent a legnagyobb mértékben, s a nem rutin szellemi munkák iránti nőtt a leginkább. Ugyanez állt a várakozásokra is. Figyelemre méltó, hogy válaszadók körében a nem rutin fizikai munka iránti kereslet meghaladta és várhatóan meg is fogja haladni a rutin szellemi munka irántit. A nemzet-

közi példákkal összhangban mindkét csoportban világosan látszik a nem rutin munkák iránti igény dinamikája.

Mindhárom nemzetgazdasági ágban kimutatható volt a nem rutin munkák iránti igény erőteljes volta, még az alapjában létszámcsökkentő építőiparban is. A legnagyobb kereslet a szolgáltató szektorban mutatkozott, de a jövőben előreláthatólag a feldolgozóipar is felzárkózik a dinamikához.

A rutinmunkák elsősorban a kis- és a nagyvállalatoknál szorulnak háttérbe. Az utóbbi érthető, hiszen e cégek a leginkább innovatívok, itt folyik a legtöbb kutató-fejlesztő munka, erős a marketingtevékenységük, ugyanakkor ők

használnak leginkább automatákat, robotokat, fejlett informatikai rendszereket. A kisvállalati adatok sem igazán meglepőek, ha belegondolunk abba, hogy egy kis méretű cég nem alkalmazhat minden munkakörre külön embert, itt nagyon is szükség van a többféle feladatra bevethető, rugalmas munkatársra. Egy szellemes megfogalmazás szerint: olyan dolgozó, aki ha kell, „öltönyre cseréli a bakancsot”. Ráadásul a kisvállalatok általában nem nagy sorozatokkal dolgoznak, hanem inkább egyedi, kis szériás, speciális problémákat oldanak meg, tehát gyakran változnak a feladatok. Úgy tűnik, a rutinmunkáktól egyelőre legkevésbé a középvállalatok válnak meg.

A GKI felmérése rövidsége ellenére felhívja a figyelmet arra, hogy a magyar oktatási rendszer átalakítása nagyon rossz irányba indult el. Az előképet jelentő porosz iskola a tömeggyártás (és persze a hadsereg) igényeinek kielégítését szolgálta. Olyan tudású emberekre volt szükség, akik képesek elolvasni, megérteni és végrehajtani az utasításokat. A drill, az egységes tananyag, a kötelező tudásszintek előírása az általános iskolában most is ezt szolgálja. De a vállalatoknak olyan dolgozókra lesz szükségük, akik felismerik a helyzeteket és önállóan kezelik is őket. (Hány vezető idejét emésztí fel ma is, hogy minden aprósággal hozzá szaladnak a beosztottai!) És ami az informatika révén összekötött világban talán még fontosabb: olyan munkatársak kelljenek, akik képesek egymással és az üzleti partnerekkel, ügyfelekkel kommunikációba, sőt interakcióba lépni. Tehát nyelvtudás, kulturált fellépés, problémamegoldó készség az, amire a fizikai dolgozóknak is szükségük lesz. A közismereti tárgyak kiirtása a szakmunkásképzésből pont ez ellen hat.

Nagyobb az igény a rutinszerű munkákra

ARRA, hogy az ugrásszerű technológiai fejlődés nem csupán a tőke-munka arányát változtatja meg, de a munka jellege iránti igényt is, már Goldin, C. - Katz, L. F.: *The Origins of Technology-Skill Complementarities* című tanulmánya is felhívta a figyelmet. (1998. *Quarterly Journal of Economics*, CXIII. Pp. 693-732.) Német adatokon Alexandra Spitz (*Are Skill Requirements in the Workplace Rising? Stylized Facts and Evidence on Skill-Biased Technological Change*. ZEW Discussion papers No. 04-33.), az

Egyesült Államok munkaügyi statisztikáin Albanesi és társai (*Is Job Polarization Holding Back the Labor Market? Federal Reserve Bank of New York*, 2013. március 27. <http://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2013/03/is-job-polarization-holding-back-the-labor-market.html>.) végeztek számításon a rutinszerű és nem rutinszerű munkák iránti igények változásáról. Mindkét vizsgálat a rutinszerűek iránti igény mérséklődését és nem rutinmunkák iránti igény növekedését mutatta ki mind a fizikai, mind a szellemi munkakörökönél.

A munkaerő-kereslet változásának egyenlege* az elmúlt két évben, vállalatméret szerint

		Kisvállalatok	Középvállalatok	Nagyvállalatok
Rutin	Fizikai	-7,5	8,7	-12,1
	Szellemi	2,8	8,5	0,0
Nem rutin	Fizikai	4,7	12,0	-3,0
	Szellemi	26,1	30,1	33,3

A munkaerő-kereslet változásának egyenlege* a következő két évben, vállalatméret szerint

		Kisvállalatok	Középvállalatok	Nagyvállalatok
Rutin	Fizikai	1,7	14,9	3,0
	Szellemi	9,5	17,0	-6,1
Nem rutin	Fizikai	14,7	24,7	18,2
	Szellemi	29,6	28,0	45,5

* egyenleg: növekedést jelzők - csökkenést jelzők. Ha minden válasz pozitív, a mutató értéke 100, ha mindegyik negatív, a mutató értéke -100