

PAPANEK GÁBOR – NÉMETHNÉ PÁL KATALIN

FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEK A VÁLLALATOK FEJLESZTÉSI TÖREKVÉSEINEK TÜKRÉBEN

2011 tavaszán – az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából – megvizsgáltuk, hogy milyen foglalkoztatási hatásai vannak a magyar vállalatok jelenlegi fejlesztési törekvéseinek (beruházási és innovációs erőfeszítéseinek). Eredményeinkkel elsősorban a mai magyar gazdaságpolitika időszerű feladatainak megvalósítását kívántuk segíteni. Meggyőződésünk azonban, hogy egyes fontosabb megállapításaink, s az ezek alátámasztása során szerzett módszertani tapasztalataink a közgazdasági elmélettel foglalkozók érdeklődését is felkelthetik.

A kutatás tárgya, módszerei

Az alábbi elemzés során egy elsődlegesen „gyakorlati” (döntés-előkészítési) célú kutatás¹ néhány tapasztalatáról számolunk be. E munka keretében egyes magyar vállalatok 2011 tavaszán előirányzott fejlesztéseit, és ezek várható foglalkoztatási hatásait tekintettük át. Hangsúlyozottan törekedtünk azonban tárgyunk gazdag elméleti gyökereinek a hasznosítására: megkíséreltük egyaránt figyelembe venni a klasszikus közgazdasági elméletnek a témára vonatkozó téziseit, illetve az egyre inkább önállósuló „üzleti gazdaságtannak” (más néven: gazdálkodás- és szervezéstudománynak, üzempgazdaságtannak stb.) eszméit, tapasztalatait.

Tárgyunk vázolt bonyolultsága miatt vizsgálati módszereinket – az üzleti gazdaságtan hagyományait, s az ún. *szakértői értékelés* (evaluation) ajánlásait követve – az információk sokoldalú ellenőrzésére,

a különböző források információinak az összevetésére törekedve választottuk ki.²

A vázoltakat figyelembe véve alábbi elemzéseink során a következő módszereket alkalmazzuk:

- A foglalkoztatás jelen magyar gyakorlatával kapcsolatos legtöbb megállapítást statisztikákkal, kiemelten az egyre színvonalasabb nemzetközi összehasonlítások eredményeivel támasztjuk alá; így az elért teljesítményeket – legalább is első közelítésben – GDP (hozzáadott érték) adatokkal, a fejlődést ez utóbbiak időbeli változásaival becsüljük. A kutatás során azonban a hazai vállalatok fejlesztési akciói, illetve az ezeket megvalósító cégek foglalkoztatási mutatóinak alakulása közötti összefüggéseket több mint 100 ezer, mind 2004-ben, mind 2008-ban adóbevallást készítő cég adatait feldolgozva, az ezek adóadatbázisára épített számítások (megoszlások khi-négyzet statisztikái, diszkriminancia-elemzések, regressziós

Papanek Gábor MTA doktora, professzor emeritus, EKF. papanek@gki.hu

Némethné Pál Katalin témavezető, GKI. palk@gki.hu

¹ A kutatás a GKI Gazdaságkutató ZRt. keretében készült; a szerzők itt is köszönetet mondanak Horváth Gábornak, dr. Karsai Gábornak, Petz Raymundnak és dr. Viszt Erzsébetnek értékes közreműködésükért.

² A szakértői értékelés a hagyományos társadalomtudományi kutatási módszerekhez közeli, de az elmúlt két évtizedben azoktól világszerte elkülönült önálló eljárás. A K+F értékelésének a témakörében például az EU 1978 nyarán Koppenhágában szervezte az első szemináriumot. A technikát leggyakrabban a tervezés (döntés-előkészítés) során alkalmazzák.

számítások, medián-teszt) révén is vizsgáltuk.

- A vállalati helyzetértékelésekre, várakozásokra, szándékokra vonatkozó állításokat pedig – a társadalomtudomány gyakorlatát (lásd: Babbie, 1998) követve – legtöbbször az adott célra készített felmérések (s kiegészítésként 30 vállalatvezetői interjú) információival jellemeztük.³ A felmérés során a fejlesztéseket megvalósító cégek „mintáját” rétegzetten, majd véletlenszerű választással állítottuk össze. E módszerrel három jellegzetes ágazatban (az élelmiszer-, valamint az elektronikai-informatikai iparban és a kereskedelemben) mélyebben tekintettük át, hogy melyek a cégek innovációs (fejlesztési és beruházási) szándékai, tervei, s e konkrét akcióktól a foglalkoztatás mely változásai valószínűsíthetők.

- De mindenkor törekedtünk információinkat a korábbi szakirodalom állításaival is ütköztetni (ellenőrizni).

A következőkben a mindezen céljaink megvalósítása során nyert tapasztalatainkat vázoljuk.

A foglalkoztatás gondjai

A kutatási információbázis összeállításának első lépése, a foglalkoztatás igen aktuális kérdéskörére vonatkozó adatgyűjtés viszonylag problémamentesnek bizonyult. Napjainkban ugyanis mind a sajnálatosan kedvezőtlen európai, mind az ezeknél is szomorúbb magyar foglalkoztatási statisztikák viszonylag gazdagok. Fő üzeneteik ismertek is. Ezért csak vázlatosan jelezzük, hogy 2008-ban a lakosság foglalkoztatási rátája Kínában 58,3%, Japánban 50%, Németországban 49,1%, az Egyesült Királyságban 48,2%, az USA-ban 47,1%, Franciaországban 41,8%, Magyarországon viszont csupán 38,6%, s Törökországban még ennyi se, mindössze 30,2% volt (IMD, 2009, p. 328). A

különbségeket csak csekély részben magyarázzák az inaktívaknak viszonylag kis hányadáról számot adó munkanélküliségi adatok, s a fejlett országokban némileg növelik is a foglalkoztatottaknak alacsony, jóval 2000 óra alatti (s a magyar lemaradást se mérséklük az „átlagos”, csaknem 2000 órás) éves munkaóra terhei (IMD, 2009, p. 384). Az eltérések fő okai pedig a munkaképes lakossági csoport aktivitása terén keresendők; amely arány 2008-ban Kínában 59,2%, Németországban 52,8%, Japánban 52,1%, az Egyesült Királyságban 51,1%, az USA-ban 50%, Franciaországban 45,2%, Magyarországon viszont csak 41,9%⁴, Törökországban mindössze 33,7% volt (IMD, 2009, p. 387).

A fejlett országok lakosságának a fejlődőkénél alacsonyabb aktivitását mindenekelőtt az előregedő társadalom, e mellett a gyengülő versenyképesség következtében elégtelen számú munkahely magyarázza. De mindenütt, Magyarországon pedig kiemelkedően súlyos gond a szakképzetlen, s munkát nem is kereső munkaképes korúak igen magas száma is (Gordon, 2009; Fazekas - Makó, 2008).

Kutatásunknak figyelemre méltó eredménye, hogy, a viszonylag ritka szakirodalmi jelzéseket megerősítve, egyes szféráknak (ágaknak, térségeknek) a fenti aggregált magyar helyzetképen belüli jelentős eltéréseire is rámutatott. Felmérésünk éles megvilágításba helyezte ugyanis, hogy a foglalkoztatottak száma 2000 óta a Lisszaboni Program előirányzataival csaknem ellentétesen alakult: az elmúlt évek válsága miatt még a vizsgált, fejlesztéseket megvalósító vállalatcsoportban is csak alig nőtt. A létszámukat növelők aránya nem érte el az egyharmadot, a cégek csaknem kétharmadánál a foglalkoztatottak száma stagnált, s hozzávetőleg minden tízedik az elbocsátásokat sem tudta elkerülni. A legtöbbször a műszakiak iránt mutatkozott kereslet, a fizikaiak körében

³ A homogén statisztikai adatsorok rövidsége miatt ugyanis általában nem láttunk módot trend extrapolációra.

⁴ Ez az IMD (2009, p. 328) szerint a mintegy 10 millió lakosból 3.880 ezer fő foglalkoztatottat jelent.

viszont általánossá váltak az elhelyezkedési nehézségek. Innovatív interjú-adóink jellegzetes, a munkaerő széles körben, de nem mindenütt romló tárgyalási pozícióit is tükröző állásfoglalásai pedig például a következők:

„Vállalatunk annak ellenére talál munkaerőt, hogy minimálbért fizetünk, és hogy alkalmazottaink 3 műszakban dolgoznak szalag mellett. Még főiskolai diplomások is vállalnak ilyen munkát.” (Igen nagy kelet-magyarországi élelmiszeripari cég vezetője)

„Mivel tisztességes béreket fizetünk, eddig nem volt komolyabb gondunk a szükséges munkaerő megszerzésével. Informatikusaink sem emigráltak, s nem kényszerültünk rá a más közép-európai államokban kiképzettek nagyobb mértékű felvételére sem.” (Több mint 1000 kutatót foglalkoztató informatikai cég igazgatója)

Úgy véljük, a kifejtettek alátámasztják

a foglalkoztatási összefüggések elmélyült elemzésével kapcsolatos célkitűzésünket (a téma fontosságát), s indokolják a vizsgálatok szektorok, vállalatcsoportok szerinti tagolását is.

Vállalati fejlesztések, és hatásaik a munkaerő-keresletre

Mivel a fejlesztések témájáról nem találunk céljainknak megfelelő statisztikát,⁵ a magyar vállalatok közelmúltbeli fejlesztéséről jórészt saját információgyűjtésünk révén szereztünk információt. S vállalati felmérésünk azt állapította meg, hogy az elmúlt években a konjunkturális nehézségek ellenére számos élelmiszeripari, elektronikai és kereskedelmi cég valósított meg fejlesztéseket: 90%-ban különböző beruházásokat, 42%-ban innovációkat.

(1. táblázat).

1. táblázat

A fejlesztések típusai
(az összes cég arányában, százalék)

		Épületberuházó		Gépberuházó		Egyéb beruházó		Arány az összes válaszból
		Nem	Igen	Nem	Igen	Nem	Igen	
Termék innovátor	Nem	51,1	25,7	26,5	50,3	59,2	17,6	
	Igen	15,8	7,4	7,8	15,4	16,5	6,7	23,2
Eljárás innovátor	Nem	57,2	26,1	29,9	53,4	62,7	20,6	
	Igen	9,8	6,9	4,4	12,3	12,9	3,8	16,7
Szervezési innovátor	Nem	62,7	30,9	32,4	61,3	71,6	22,1	
	Igen	4,2	2,1	2,0	4,4	4,1	2,3	6,4

⁵ A beruházási statisztikákban többnyire nem különválaszthatók a már létező cégeknél megvalósított, illetve a zöldmezős beruházásoknak az adatai, viszont nem található információ a beruházást nem igénylő innovációkról.

Marketing innovátor	Nem	60,3	31,0	31,2	60,1	69,6	21,7	
	Igen	6,7	2,0	3,1	5,6	6,0	2,6	8,7
Piaci innovátor	Nem	53,4	28,3	27,3	54,4	63,7	18,0	
	Igen	13,6	4,7	7,0	11,3	11,9	6,4	18,3
Arány az összes válaszból			33,0		65,7		24,3	N=612

Forrás: A GKI-Marketphone felmérés adataiból saját szerkesztés.

Úgy véljük, a gépberuházások jelzett magas aránya igen öröndetes. Az innovációk, s különösen a piaci, marketing innovációk jelzett gyakorisága viszont alacsonyabb a kívánatosnál,⁶ további lehetőségek létre (hasznosításuk tennivalóira) utal. Különösen feltűnő, hogy milyen ritka az innováció a beruházásokat megvalósítók körében.

A közgazdasági elmélet is egyértelműen jelzi, hogy a vállalati fejlesztésektől sokszínű foglalkoztatási hatások várhatók. A fejlesztési erőfeszítések sikere ugyanis olykor (például új, magas hozzáadott érték tartalmú termék létrehozatalakor) akár robbanásszerűen is növelheti a foglalkoztatást (Drucker, 1985). Máskor, így ha az innováció révén a vállalat „csak” változatlan ráfordítás-volumennel több terméket állíthat elő, vagy ha ugyanazt a kibocsátásmennyiséget kevesebb ráfordítással hozhatja létre, s a termelékenységjavulás ellenére csekély az esély a piacbő-

vülésre, akár a foglalkoztatás csökkenése se elkerülhető (Samuelson - Nordhaus, 2008).

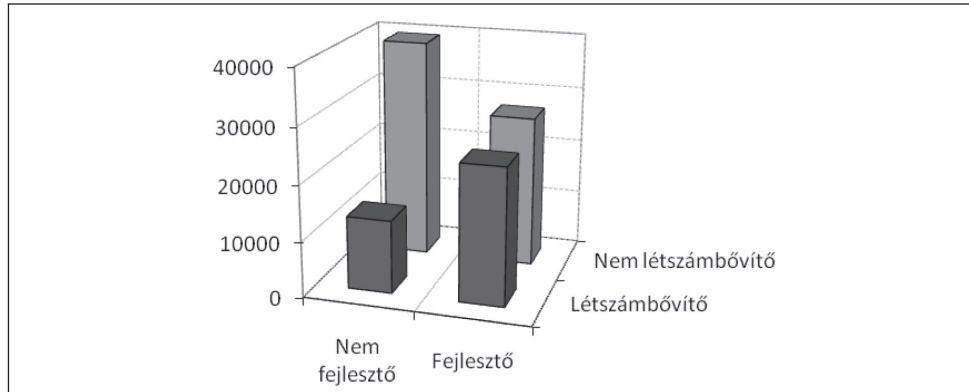
Vizsgálatunk a vázolt elméleti tétellel összhangban álló eredményekre vezetett. Azt igazolta, hogy a fejlesztések, illetve a létszámbővülés közt a mai magyar gazdaságban csak viszonylag laza korreláció van. Az adóadatbázisban szereplő 104 ezer cég például a következő módon oszlik meg a létszámukat bővítő és nem bővítő, illetve a fejlesztéseket megvalósító és nem fejlesztő⁷ vállalatokra (1. ábra). Megjegyzendő továbbá, hogy az elvégzett „próbák” (Khi-négyzet statisztikák, diszkriminancia-elemzések) – számos hasonló nemzetközi tapasztalattal, így Gibrat (1930) eredményével összecsengve – semmilyen szignifikáns kapcsolatot nem találtak a vállalatok jelzett 4 csoportba sorolása, illetve nagysága, ágazata, területi hovatartozása közt.

⁶ Az innovációk vonatott európai terjedését például a Lisszaboni Program is élesen bírálta. Az örökölt magyar problémákról lásd: Ray (1991). A jelenlegi gondokról: Papanek – Borsi – Tompa (2007).

⁷ Létszámbővítő cégek azt tekintettük, amelyiknél az átlagos állományi létszám láncindexek számtani átlaga 0 fölötti. Fejlesztőnek tekintettünk minden céget, ahol /1/ az időszak folyamán K+F után járó kedvezményt, illetve más adókedvezményt vettek igénybe, /2/ a beruházás értéke meghaladta az amortizáció értékét, vagyis nem csupán egyszerű pótlást valósítottak meg, /3/ a tárgyi eszközök állománya pozitívan változott.

1. ábra

**A fejlesztések, illetve a létszámbővítés összefüggése
(az adott csoportba tartozó cégek száma)**



Forrás: Az adóadatbázisból saját számítás

A felmérésünkben részt vett cégeknél megvalósított fejlesztések körében szintén csak 23%-nak volt foglalkoztatási vonzata. A megkérdezetteknek ennél magasabb hányada, de mindössze csak 31%-a tudott létszáma valamely csoportjának bővüléséről beszámolni: 15% jelezte, hogy a középfokú műszaki, természettudományos végzettségű dolgozók számára, 14%, hogy e szférák diplomásainak, s 13%, hogy szakképzetlen munkaerőnek sikerült új munkahelyeket létesíteniük. Ugyanakkor néhány, a foglalkoztatottjainak számát csökkentő vállalatot is találtunk. A munkahelyteremtők jelzett „átlagánál” magasabb arányokról az elektronikai-informatikai (de a szakképzetlenek körében az élelmiszeripari) cégek informáltak. S úgy tűnt, a beruházások és a munkahelyteremtés közti kapcsolatok szorosabbak, mint az innovációk és a létszámnövelés közöttiek.

Interjúink ezúttal is jelentősen árnyalták a fenti megállapítást; arra utaltak, hogy a fejlesztések foglalkoztatási hatásait igen sok további tényező befolyásolta. Legfontosabb hatótényezőkként a következők kerültek említésre:

- Bár nem meglepő, de a magyar gyakorlatban elterjedt voluntarista nézetek

miatt fontos tapasztalat, hogy a fejlesztések akkor voltak sikeresek, és csak akkor teremtettek munkahelyeket, ha a célkitűzések a piaci igényekkel összhangban állóaknak bizonyultak. Ellenpéldaként több interjúadó is jelezte ugyanis, hogy a fejlesztésüktől várt létszámbővítésre azért nem kerülhetett sor, mert a megvalósítást követően jelentkező válság csökkentette az előállítani kívánt termékek keresletét.

- Egyes ígéretes fejlesztések megvalósítását a „pénzhiány” (a tőkepiac fejletlensége, a túladóztatás stb.) akadályozta. Tipikus interjú-válasz volt például a következő: „A technológiafejlesztést az is visszafogja, hogy a külföldi tulajdonosok nem kívánják növelni befektetéseiket, mivel a korszerűsítéshez szükséges ráfordítások az alacsony bérek miatt nem térülnek meg.” (Nagy élelmiszeripari cég)

- Igen széles körökben a túlzottan nagyra ítélt kockázat a lendületes fejlesztésnek (a nagy befektetéseknek) a fő akadálya. S tudomásul kell vennünk, hogy e kockázat jelentős hányada nem műszaki okokkal, hanem az „üzleti” környezettel (az állam kiszámíthatatlanságával, a jogbiztonság gyengeségével, a magas korrupcióval) függött össze. A magyar gazdaságban ható üzleti környezet

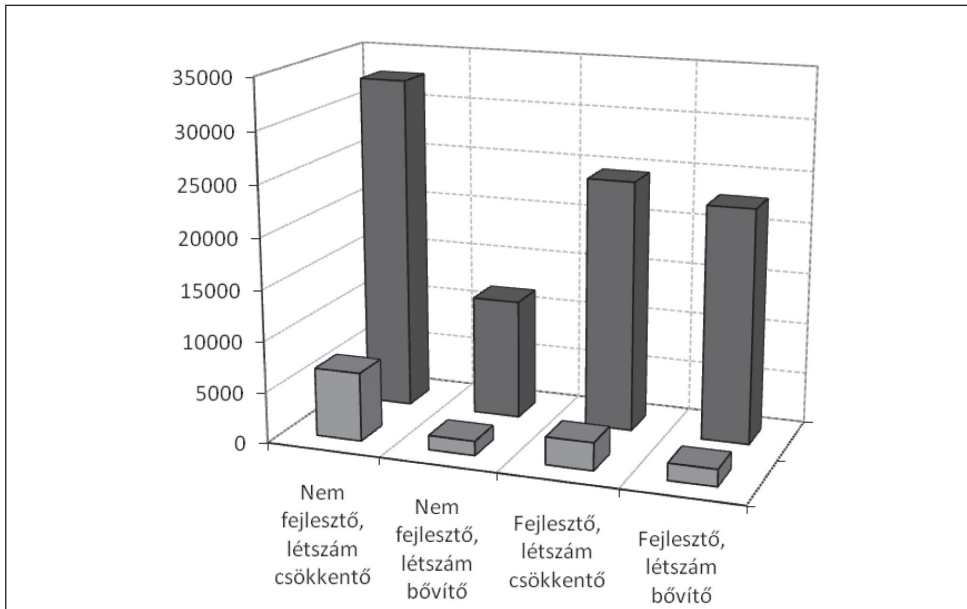
ugyanis minden nemzetközi összehasonlítás szerint kedvezőtlen, a versenyképességet rontó tényező (IMD, 2007; Papanek – Borsi – Tompa, 2007).

Ugyanakkor – *Sjönholm és Ludin* (2010) ötletét adaptálva – az adóadatbázis számítása módját adott egy, a vállalati fejlesztések, illetve a foglalkoztatás közti

sajátos összefüggésnek, a fejlesztések és a vállalati megszűnés közti kapcsolatnak a tanulmányozására is. S úgy találtuk, hogy a munkahelyek megőrzésének az esélye a fejlesztéseket megvalósítók körében érdemben magasabb, mint a passzivitásba süllyedteknél (2. ábra).

2. ábra

A 2009-es túlélési adatok
(cégek száma)



Forrás: Az adóadatbázisból saját számítás

Az elmondottakból megítélésünk szerint az következik, hogy a munkahelyteremtés megvalósítása nem várható kizárólag a vállalatok elszigetelt foglalkoztatási, vagy fejlesztési erőfeszítéseitől. Sikerre csak az támaszthat esélyt, ha a fejlesztési célokat a piac visszaigazolja, s a foglalkoztatási erőfeszítéseket jelentős munkahelyteremtést ígérő innovációk támogatják.

Foglalkoztatás és munkaerő-kínálat

Sem az elmélet, sem a gyakorlat nem vitatja, hogy a foglalkoztatási perspektívákat nem (csak) a munkaerő-kereslet jellemzői, hanem a munkaerő-kínálat adottságai is erőteljesen befolyásolhatják. Napjainkban pedig mind a nemzetközi, mind a hazai

szakirodalomban gyakoriak a rendelkezésre álló munkaerő-kínálat színvonalát bíráló, a munkára jelentkezők gyenge felkészültségét, munkafegyelmét is a foglalkoztatás korlátjának nevező írások.

Kutatásunk során azt tapasztaltuk, hogy ma már a magyar munkaerő felkészültségével kapcsolatosan sincsenek – legalább is a megkérdezett vállalati szakemberek körében – illúziók. Több hasonló célú vizsgálat⁸ eredményeivel egyezően úgy találtuk ugyanis, hogy a hazai munkaerőpiacon vállalatunk többsége – bár a tervezett létszámfeltöltést meg tudja valósítani – valójában csak nehezen talál a keresletének megfelelő készségekkel, illetve tudással rendelkező munkaerőt.

A munkaadóknak az interjúk során megismert, a munkára jelentkezőkkel kapcsolatos problémáit három jellegzetes csoportba sorolhattuk:

- A munkaképes korú hazai lakosságnak említésre méltó, s immár több mint 30 év óta változatlan hányadánál, 500-600 ezer főnél az „általános műveltség” (például: a gyenge írás-olvasási, számolási, kommunikációs készség), a szakképzettség és a munkakultúra hiánya is erőteljesen nehezíti a munkába állást. E réteg számos képviselője rég bele is törődött abba, hogy munkaerejére nincs kereslet.

- A magyar munkaerőpiac egyre súlyosabb gondja a szakmunkáshiány. Interjúadóink mind az élelmiszeriparban, mind a kereskedelemben súlyos gondnak nevezték, hogy számos profilban nincs, megszűnt, vagy igénytelené vált a szakképzés. Mindkét szférában többen jelezték például, hogy gazdaságunkban „gyengék a kereskedők” – s számos további területen sincs szakmunkás-utánpótlás.⁹ Az elektronikai iparban viszont a középfokú végzettséggel rendelkező munkára jelentkezők gyenge nyelvtudását érte bírálat. Jól példázza az elhangzottakat a követ-

kező idézet is. *„Összemoszták a szakmunkásképzést és a szakközépiskolai képzést. A színvonal az utóbbi 5-6 évben különösen nagyot romlott. Ennek oka, hogy a szakképzőben olyanok tanulnak, akiket máshova nem vettek fel (itt nincs komoly felvételi követelmény), s nem olyanok, akik a szakmában szeretnének dolgozni.”* (Élelmiszeripari cég)

- Végül számos megkérdezett volt kiemelten elégedetlen a diplomások, különösen a mérnökök „kínálatával”. A gyakori ellenvéleményekkel szöges ellentétben ugyanis szerintük Magyarországon nincs felsőfokú túlképzés. Emellett kiemelkedően sok interjúadó ítélte elégtelennek a pályakezdő diplomások gyakorlati készségeit; sokan említették például, hogy a sikeres fejlesztéseik hasznosítását alapvetően gátló tényező a világpiacon értékesítéshez, illetve a menedzsmenthez egyaránt értő vezetőjelöltek hiánya. Sajátos a probléma „megoldására” utaló a következő megjegyzés is: „... a magyar felsőfokú képzés túl elméleti. A magyar oktatási rendszer rettenetesen elmozdult a korábbi jó helyzetéből. Külföldi hallgatók már csak azért jönnek ide, mert itt olcsó tanulni, de a kapott tudás nem jól használható. Jó volna, ha a hallgatók úgy tudnának tanulni, hogy közben dolgoznak is.” (Igen nagy elektronikai cég)

Az előadottak nyomán egyet kellett értenünk interjúadóinkkal abban, hogy a munkavállalók felkészültségének javítása - s képzésük számos elemének fejlesztése - nélkül munkaképes korú lakosságunk jelentős hányada nem foglalkoztatható versenyképes munkahelyen.

Várható fejlesztési és foglalkoztatási tendenciák

A jövőbeli foglalkoztatási perspektívákról nem sok jó olvasható. A szakértők egyet-

⁸ Például: Mártonfi–Tordai (2005), Fazekas – Makó (2008), Kádek – Zám (2008).

⁹ A témát folyamatosan vizsgálja a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (mely komoly szerepet is vállal a szakképzések vállalkozói igényekhez történő alakításában is). A tennivalókat részletesebben körvonalazzák továbbá a Szekeres - Kadocsa - Nagy (2003) cikk megállapításai.

értenek abban, hogy a Föld népessége hamarosan eléri a 7 milliárdot, s tovább növekszik, a fejlődő világban a lakosság – és a képzetlen munkaerő-kínálat – további gyarapodása valószínűsíthető, a fejlett országok, s Európa népessége viszont tovább öregszik. A jóléti államot erősítő intézkedések hosszabb távon – mint azt *Osterloth* (2010) kimutatta – negatívan hatnak (a technológia- és infrastruktúra-fejlesztő, valamint az üzleti környezetet javító gazdaságpolitikai lépések viszont pozitív hatással vannak) az országok gazdasági növekedésére.

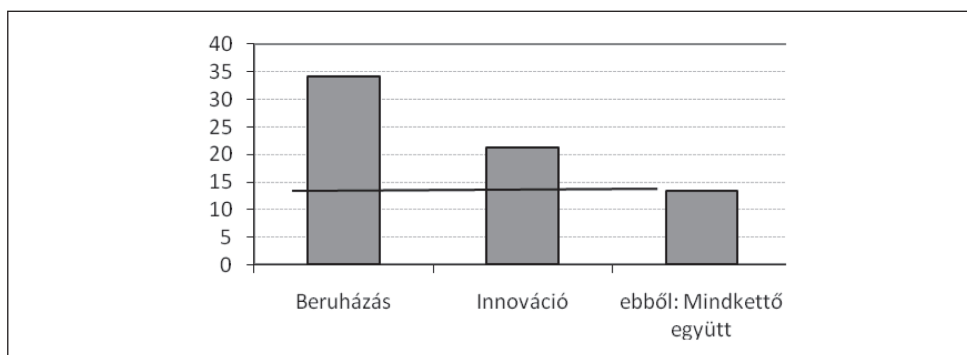
Magyarország évszázadok óta küzd (legalább időszakonként) azért, hogy érdemben csökkentse gazdasági lemaradását, s ennek során növelje a foglalkoztatást. A jelenlegi gazdasági előrejelzések azonban óvatosak: a születések tényadatai alapján a belátható jövőben a társadalom további elöregedésével számolnak, s azt valószínűsítik, hogy a foglalkoztatás növelése csak a népesség képzettségének emelése – s ez esetben is csak a munkaerő-kereslet dinamikus bővítése – esetén lehetséges (*Adler*, 2007). A hosszabb távú jövőkutatás (például *Nováky*, 2010) ugyancsak egy átgondolt modernizációs stratégia megvalósítását ajánlja az adott célok elérési esélyeinek a megteremtéséhez. Az Európa 2020 végrehajtása érde-

kében kidolgozott (az ún. Széll Kálmán tervre épülő) magyar konvergencia program a következő 4 évre szintén visszafogott foglalkoztatási prognózist ad: 2015-re a legoptimistább változatban összesen 400 ezer főnyi foglalkoztatásnövekedést ígér (ami a közmunkaprogramok jelentős kiterjesztésével elérhetőnek látszik). A Széchenyi Terv viszont derülátóbb: 10 év alatt 1 millió – azaz 2016-2020 közt az előző 5 év alattinál is több, 600 ezer – új munkahely létesítését ígéri. A szakértők körében nincs, s talán soha nem is volt egyetértés azonban az előrehaladást hatékonyan segítő módszerek mibenlétéről.

A kutatásunknak a magyar gazdaság jövőjével kapcsolatos eredményei ugyancsak óvatos prognózisokat támasztanak alá. Úgy találtuk ugyanis, hogy a felmérésünkben részt vevő hazai cégek 42 százaléka a következő években is követni kívánja a gyors „műszaki” fejlődés világtrendjeit, világos fejlesztési szándékai vannak (3. ábra). Ez mindenképp bizakodásra ad okot. S a közlések megalapozottságát interjúink tapasztalatai is alátámasztják; arra utalnak, hogy az innovatív cégek körében továbbra is figyelemre méltó összegeket költenek K+F-re, s ez nem ritkán már a piac által is visszaigazolt sikerekre vezetett.

3. ábra

Vállalati fejlesztési törekvések 2011 tavaszán



Forrás: A GKI-Marketphone felmérés adataiból saját szerkesztés

Talán meglepő is, hogy a fejlesztési szándékok aránya nem különbözik jelentősen az élelmiszer-, illetve az elektronikai-informatikai iparban. Bár az előirányzott fejlesztési irányok többnyire bizalmasak, interjúink során azt is megállapíthattuk, hogy a törekvések továbbra is változatosak, az egyszerű termelésbővítéstől az új piacok meghódítá-

sán át a világújdonságok létrehozataláig terjednek.

Észre kell vennünk azonban azt is, hogy a következő évekre a megkérdezettek jelentős hányada nem, köztük több, korábban fejlesztéseket megvalósító cég sem irányoz elő fejlesztéseket, s ennek legfontosabb okai a dinamizmust visszafogó gazdasági gondok (2. táblázat).

2. táblázat

A fejlesztéstől tartózkodás oka vállalatméret szerint
(átlagosztályzatok*)

	mikrovállalat	kisvállalat	középvállalat	nagyvállalat	Összesen
A kereslet nem nő eléggé	3,49	3,31	3,68	2,90	3,44
A szükséges fejlesztés nem finanszírozható	3,08	2,99	2,72	2,50	2,97
A fejlesztés kockázatai túl nagyok	2,87	2,71	2,70	2,50	2,88
A cég így is versenyképes, nem szükséges most fejleszteni	2,62	2,78	3,18	3,10	2,88

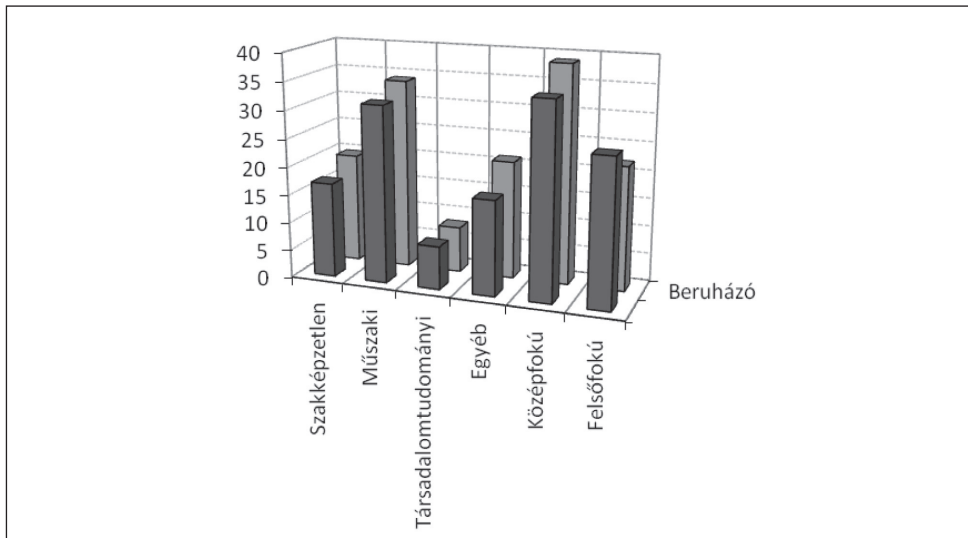
*1: nem játszik szerepet ... 5: ez a fő ok
Forrás: GKI-Marketphone felmérés

Az óvatos kutatási előrejelzés másik fontos oka, hogy az előirányzott fejlesztések ellenére a foglalkoztatás kérdésében legtöbb válaszadónk stagnálást prognosztizált a következő évekre. Persze némi okot ad a bizakodásra, hogy a létszámnövelést tervezők aránya (összesen a vállalatok negyede) minden képzettségi szint esetén meghaladta azokat,

amelyek a foglalkoztatás csökkenésével számoltak (4. ábra). Legtöbben a közép- és felsőfokú műszakiak iránti létszámgigényük növekedését valószínűsítették, de egyes profilokban a szakképzetlenek iránti kereslet bővülésével is számoltak. S elég magas azoknak az aránya, ahol az optimizmust az előirányzott fejlesztésektől várt eredményekre alapozzák.

4. ábra

**A létszámnövelési igényeket jelző cégek részaránya a fejlesztők körében
(százalék)**



Forrás: A GKI-Marketphone felmérés adataiból saját szerkesztés

Úgy véljük, a bemutatott tapasztalatok azt valószínűsítik, hogy a következő évekre a vizsgált szférákban a jelenlegi

fejlesztési tervek - nyugodt gazdasági környezet esetén - a foglalkoztatás némi növelését ígérik.

Irodalomjegyzék:

- Adler Judit (2007): A munkaerő-kereslet strukturális változásai 2015-ig. In: Viszt Erzsébet (szerk.): Honnan hová? Tanulmányok a versenyképességről, Stratégiai kutatások Magyarország 2015. MTA-MEH.
- Babbie, E. (1998): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest.
- Drucker, P.E. (1985): Innovation and Entrepreneurship, Practice and Principles. Heinemann. London. Magyarul: Innováció és vállalkozás az elméletben és a gyakorlatban. Park, Bp. 1993.
- EC (2000): Lisbon Presidency Conclusions. Lisbon. 2000.
- EC (2010): Europe 2020. Brussels.
- Fazekas Károly (2006): A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője. Pénzügyi Szemle 2. sz.
- Fazekas M. - Makó Á. (2008): A szakképző iskolát végzettek iránti kereslet várható alakulása. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet.
- Gibrat, Robert (1930): Une loi des réparations économiques: l'effet proportionnel. Bulletin Statistique générale Française, 19, p. 469.
- Gordon, E. (2009): The Global Talent Crisis. Futurist, September-October. pp. 34-39. www.wfs.org
- IMD (Institute for Management Development) (2007, 2008, 2009): World Competitiveness Yearbook. Lausanne.
- Kádek I. – Zám É. (szerk.) (2008): A diplomás pályakezdekők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Acta Oeconomica. EKF. Eger.
- Mártonfi Gy. – Tordai P. (2005): Az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolata. OFI. www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=egyeb-munkaeropiac
- Nováky Erzsébet (szerk. 2010): Magyarország 2025-ben. MTA.
- Osterloth, S. (2010): Words Speak Louder Than Actions: The Impact of Politics on Economic Performance. ZEW Discussion Papers No. 10-092.
- Papanek Gábor (2010): A gyorsan növekvő magyar kkv-k a gazdaság potenciális motorjai. Közgazdasági Szemle. 2010. 4. sz.
- Papanek G. – Borsi B. – Tompa T. (2007): A magyar gazdaság versenyképességét magyarázó tényezők. Külgazdaság. 3-4. sz.
- Ray, G. F.: Innovation and Technology in Eastern Europe. NIESR. Report Series. 1991. No. 2.
- Samuelson, P.A. – Nordhaus, W.D. (1993, 2008): Közgazdaságtan. KJK.
- Sjöholm, F. - Lundin, N. (2010): Will Science and Technology Solve China's Unemployment Problem? Asian Economic Papers Summer, Vol. 9, No. 2.
- Szabó Katalin (2011): Tehetség és kompetencia. A tudásgazdaság kibontakozásának egy alapvető korlátjáról. Kézirat. Megjelenik: Nagy Aladár emlékkötet. Miskolci Egyetem.
- Szekeres T. - Kadocsa L. - Nagy T. (2003): Gazdasági igények és szakképzési válaszok. A pályakezdő szakmunkások beilleszkedése. Szakképzési Szemle 4. sz.