

RÉGIÓS KIHÍVÁSOK – NEMZETI VÁLASZOK

REGIONAL CHALLENGES – NATIONAL RESPONSES

Szemereyné Pataki Klaudia ¹, Bódis László ²

¹ A Budapesti Corvinus Egyetem PhD hallgatója, Kecskemét Megyei Jogú Város polgármestere

² A Neumann János Egyetem tudományos munkatársa

Kulcsszavak:

Kecskemét
Önkormányzat
Munkaerőpiac
Szak- és felnőttképzés
Gazdaságpolitika

Keywords:

Kecskemét
Local government
Labor market
Vocational and adult training
Economic policy

Cikktörténet:

Beérkezett: 2018. február 08.
Átdolgozva: 2018. február 22.
Elfogadva: 2018. február 24.

Összefoglalás

Az elmúlt évek munkaerő-piaci folyamatainak következtében a gazdaságpolitikának új, korábban nem tapasztalt helyzettel kell szembenéznie: egyszerre jelentkezik a nemzetgazdaságban munkanélküliség és jelentős munkaerőhiány. Eredményeink alapján mindkét kihívást együttesen képes kezelni hosszútávon egy olyan rugalmas szak- és felnőttképzési rendszer kialakítása, amely gyorsan képes reagálni az újonnan megjelenő munkaerő-piaci igényekre, és képzési tartalma megfelel a vállalatok elvárásainak. Emellett rövid, de akár középtávon is jelentős szerepet játszhatnak az aktív kormányzati illetve önkormányzati foglalkoztatáspolitikai eszközök, valamint a munkaadók modern munkatoborzási eljárásai.

Abstract

As a consequence of the labor market trends of the recent years, national economic policy faces a new, unprecedented situation: unemployment and significant labor shortages occur at the same time in the economy. Based on our results, both challenges can be jointly managed in the long term by developing a flexible vocational and adult training system that can quickly respond to new emerging labor market needs and its training content meets the expectations of the companies. In addition, in the short, but also in the medium term, the active employment policies of the government and the local governments and the modern recruitment procedures of the companies can play an important role.

1. Problémafelvetés

A magyar munkaerőpiac szerkezete jelentős mértékben átalakult a rendszerváltozás óta. A rendszerváltást követően Magyarországon megszűnt másfél millió munkahely, a munkahelyek 30 százaléka, míg Lengyelországban a munkahelyek 20, Csehországban mindössze 10 százaléka szűnt meg. A foglalkoztatási ráta egészen alacsony szinten rögzült (9,2 százalékkal az uniós országok átlaga alatt). A foglalkoztatottak száma 1995-2010 között mindössze 100 ezer fővel bővült az inaktivitásra ösztönző nagyvonalú szociális ellátórendszer eredményeként.[1]

Az alacsony foglalkoztatási ráta mellett jelentős munkanélküliség volt tapasztalható: a munkanélküliségi ráta az 1990-es évek második felének 8-10 százalékos szintjéről 2001-re 5,7 százalékra csökkent, azonban 2010-re az elhibázott magyar gazdaságpolitika és a 2008-as

* Szemereyné Pataki Klaudia. Tel.: +36 76 513 527
e-mail: szemereyne@kecskemét.hu

gazdasági világválság hatására 11,2 százalékra emelkedett.[2] 2010-et megelőzően tehát a magyar munkaerőpiacot alapvetően túlkínálat jellemezte, azaz magas volt az álláskereső száma, míg az üres álláshelyek száma alacsony.

A 2010-es kormányváltást követően a gazdaságpolitika elsődleges céljának tűzte ki a foglalkoztatottság és az aktivitás növelését, valamint a munkanélküliség csökkentését. A kormányzati intézkedések következtében 2017. II. negyedévére a munkanélküliségi ráta 4,2 százalékra süllyedt (közfoglalkoztatottakkal együttvéve 7,4 százalékra), miközben a 15-74 évesek foglalkoztatási rátája a 2010-es 48,8 százalékról 2016 végére 58 százalékra emelkedett, azonban továbbra is közel 10 százalékponttal elmarad a vonatkozó német adattól. 2017 júniusára a foglalkoztatottak száma 2010 óta 712 ezer fővel 4,444 millió főre emelkedett. Ezzel párhuzamosan 2017 júniusára az üres álláshelyek száma 65 ezer fölé növekedett.

A magyar gazdaságpolitika napjainkban két – egy belső és egy külső – kihívással szembesül a munkaerőpiac területén.

Az elmúlt évek munkaerő-piaci folyamatainak következtében a gazdaságpolitikának új, korábban nem tapasztalt helyzettel kell szembenéznie: egyszerre jelentkezik a nemzetgazdaságban munkanélküliség és jelentős munkaerőhiány. Ez a magyar munkaerő belső kihívása a munkaerőpiac területén. Ez a paradox helyzet alapvetően két jelenség együttállásával magyarázható. Az első, hogy Magyarország 2004-es EU-csatlakozását követően folyamatosan megnyílt a nyugat-európai országok munkaerő-piacja a magyar munkavállalók előtt. Az átlagosan 3-4-szer magasabb munkabérek következtében rendkívül erős ezen gazdaságok munkaerő-elszívó ereje. Másrészt a gazdaságpolitika számára komoly kihívást jelent, hogy a 2010 előtt évtizedeken keresztül inaktív réteget visszavezesse az elsődleges munkaerő-piacra.

A magyar munkaerőpiac külső kihívása a digitalizáció és az automatizáció térnyerése a termelési folyamatokban. A digitalizáció és automatizáció új kihívásokat állít a gazdaság szereplői elé. A változások hatással lesznek a gazdaság szereplőinek működésére, különös tekintettel technológia- és munkaerő-piaci igényeikre, tágabb értelemben pedig a környezetre és a társadalomra egyaránt. Éppen ezért szükséges a gazdaságpolitika szerepvállalása a változásokra való felkészülés során: szükséges az automatizáció és digitalizáció környezeti, technológiai, társadalmi és gazdasági hatásainak rendszerszintű felmérése, valamint a társadalom és a gazdaság szereplőinek felkészítése a változásokra.

Bács-Kiskun megyében a munkaerő-piaci folyamatok dinamikája a rendszerváltást követően a nemzetgazdasági folyamatokat követte. A jelenlegi munkaerő-piaci kihívások Kecskemétet és környékét a nemzetgazdasághoz hasonlóan érzékenyen érintik. Ez egyrészt jelenti a vállalatok termelését korlátozó fokozódó munkaerőhiány jelenlétét, másrészt, Kecskemétet mint ipari központot különösen érinti az ipar egy új technológiai korszakba lépése, amelyben a digitális gazdaság és az *Internet of Things* (IoT) alapjaiban alakítja át a gyártási rendszereket.

Ezek a kihívások egyben lehetőségek is: a jövő vezető gazdasági régiói azok lesznek, amelyek az Ipar 4.0 folyamatában a legnagyobb mértékben képesek előnyükre fordítani a technológiai, szervezeti újításokat, valamint az alacsonyan képzett potenciális munkaerőt aktivizálni és megfelelő képzést nyújtani számukra, hogy ők is beléphessenek a munkaerő-piacra.

Mindebből eredően megítélésünk alapján a nemzetgazdasági és helyi gazdaságpolitikának két munkaerő-piaci kihívásra szükséges egyszerre reagálnia: egyrészt eredményesen kell kezelnie a munkaerőhiány jelenségét, valamint mérsékelnie szükséges a digitalizációból eredő kockázatokat a lehetőségek kihasználása mellett. Hipotézisünk szerint hosszútávon mindkét kihívásra elsősorban az oktatás – és főként a szak- és felnőttképzés – fejlesztése jelenthet megoldást, azonban rövid- és középtávon az első kihívás kezelésében jelentős szerepet játszanak továbbá az önkormányzati (és nemzetgazdasági) foglalkoztatáspolitikai eszközök, valamint a vállalatok munkaerő-toborzási eljárásainak fejlesztése.

2. A tanulmány felépítése és módszertana

A tanulmány első fejezetében röviden bemutatjuk a kecskeméti munkaerő-piaci folyamatokat 1995 és 2005 között. Ezt követően részletesen elemezzük a 2006 utáni gazdaságpolitikai irányváltás tényezőit, majd bemutatjuk a jelenlegi munkaerő-piaci folyamatok jellegzetességeit, valamint elemezzük a megvalósuló önkormányzati programokat. Ezt követően rátérünk a

nemzetközi munkaerő-piaci trendek vizsgálatára, majd az utolsó fejezetben megoldási javaslatokat teszünk a kecskeméti, de szélesebb értelemben a nemzetgazdaság munkaerő-piaci kihívásainak potenciális kezelési lehetőségeire a szak- és felnőttképzési rendszer fejlesztésén keresztül.

A tanulmány módszertanát tekintve a munkaerő-piaci folyamatok és a megfogalmazott javaslatok esetében hazai és nemzetközi statisztikákra, valamint szakirodalomra, vállalati megkérdezésekre és személyes interjúkra támaszkodik.

3. Az 1995-2005 közötti időszak munkaerő-piaci folyamatai Kecskeméten

Az 1995-2005 közötti tíz éves periódusban Kecskeméten a munkanélküliek száma 3-4 ezer fő körül stabilizálódott, azonban Bács-Kiskun megyében 2000 és 2005 között 2,8 százalékponttal, 8,5 százalékra emelkedett a munkanélküliségi ráta. A megyében a foglalkoztatási ráta az országos átlag alatt, 47,5 százalékon állt a periódus végén.[3]

A munkaerőpiac szerkezetét tekintve a mezőgazdaságban és az iparban dolgozók aránya csökkent, míg a tercier szektorban (szolgáltatások) nőtt a munkavállalók aránya.

A munkanélküliség szerkezetét jellemezte, hogy a munkanélküliek közel egyharmadát 46 évesnél idősebb munkanélküliek jelentették (közel 1300 fő), amely csoport számára a városvezetés speciális képzési, támogatási és foglalkoztatási programokat indított. Szintén a munkanélküliek közel egyharmadát tették ki a szakképzéssel nem rendelkező aktívak, azonban a 25 év alattiakat új készségek, képességek és magasabb motiváltsági szint jellemezte.

4. Gazdaságpolitikai irányváltás 2006-ban

A nemzetgazdasági átlagnál alacsonyabb foglalkoztatottságra, valamint a magas régiós munkanélküliségi rátára reagálva 2006-ban a városvezetés gazdaságpolitikai fordulatot hajtott végre. A helyi gazdaságpolitika befektetésösztönző környezet kialakítását tűzte ki célul, ugyanis ettől remélte a város és a régió gazdasági megerősödését. A befektetésösztönzés két fő intézkedésben valósult meg:

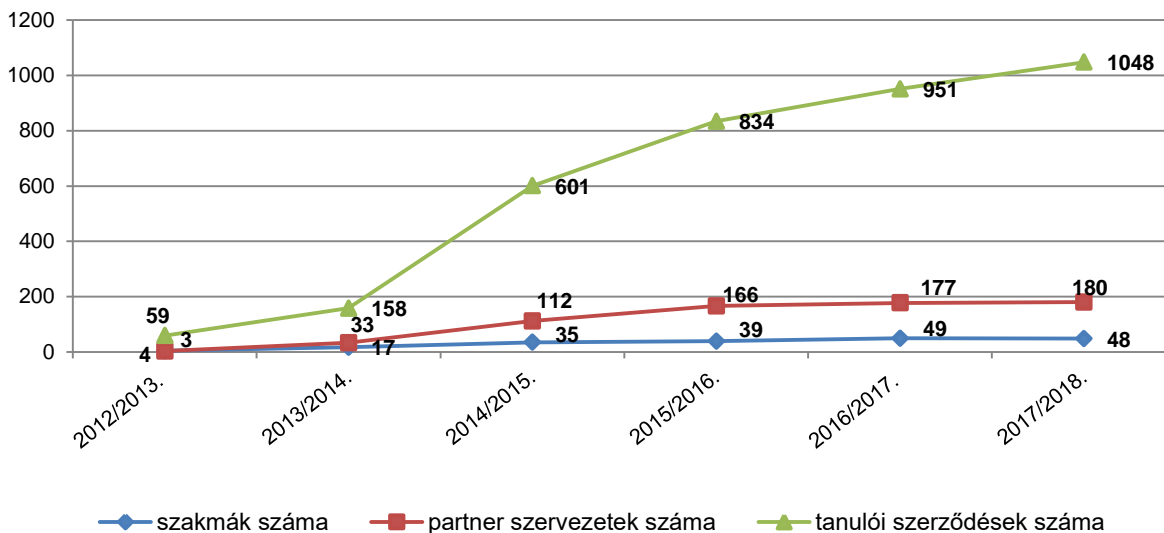
1. önkormányzati kötvénykibocsátás;
2. az iparüzési adó (IPA) fokozatos csökkentése (a 2005-ös maximális 2 százalékról 2011-re 1,6 százalékra).

A befektetésösztönző intézkedések rövidtávon eredményesnek bizonyultak, ugyanis megindult a helyi vállalkozások számának növekedése, valamint a csökkenő iparüzési adó ellenére növekedtek a város adóbevételei. Az önkormányzat számításai alapján 2008 óta több mint 10 milliárd forint maradt az intézkedések hatására a vállalkozásoknál, amelynek eredményeként növekedtek a beruházások és technológiai fejlesztések, valamint a vállalatok számos új munkahelyet teremtettek.

A gazdasági fellendülésben meghatározó szerepet játszott, hogy a Mercedes-Benz 2008-ban úgy döntött, hogy Kecskeméten építi fel új gyáregységét, amely 2012-től kezdte meg a termelést. A német transznacionális vállalat letelepedése valódi katalizátorként hatott a város és a régió gazdaságára: jelentős mértékben nőtt a letelepedett beszállító vállalatok száma, valamint a helyi vállalkozásokra is ösztönzőleg hatott. Az ipari folyamatokból következően rövid idő alatt rendkívüli mértékben nőtt a szakképzett munkaerő iránti igény a régióban.

A teljes nemzetgazdaságban tapasztalható szakképzett munkaerő iránti növekvő igényre reagálva vezette be (a korábban is már működő) középfokon a duális szakképzési rendszert a kormányzat a 2011. évi CLXXXVII. törvényben (a szakképzésről), amely intézkedés Kecskemét és környéke növekvő szakképzett munkaerő iránti igénye szempontjából pozitívan hatott.

Kecskeméten a középfokú duális szakképzésben elérhető szakmák száma 6 év alatt a 2017/2018-as tanévre 48-ra, míg a Szakképzési Centrum partner szervezeteinek száma 180-ra emelkedett. A tanulói szerződések száma a 2014/2015-ös tanévre 158-ról 600 felé nőtt, míg a 2017/2018-as tanévben 1048 db tanulói szerződés van hatályban (1. ábra).



1. ábra: A duális szakképzés fejlődése Kecskeméten [4]

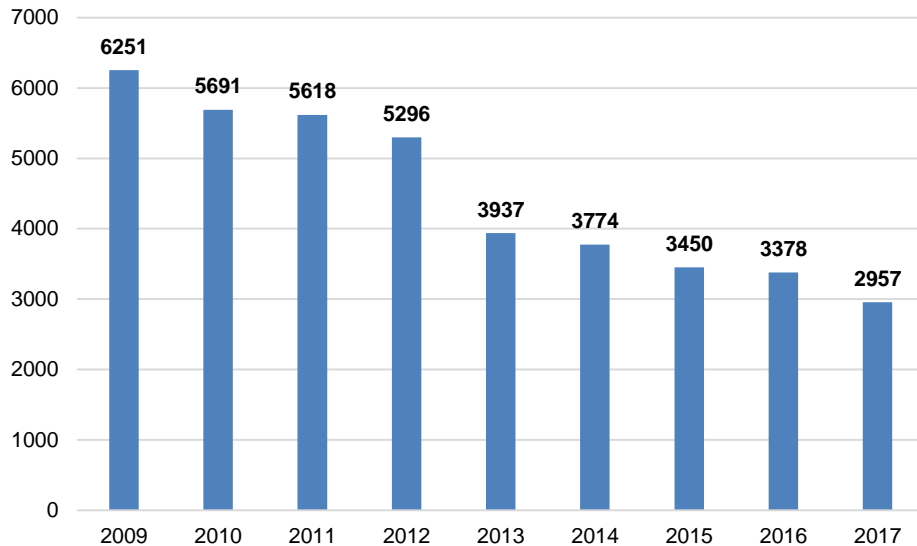
A helyi munkaerő-piaci igényekre reagálva a középfokú duális szakképzés mellett a Kecskeméti Főiskola (mai Neumann János Egyetem) stratégiai megállapodást kötött a Mercedes-Benzszel, amelynek célja a kiváló képzettségű szakemberek képzése volt a járműipar területén. Ennek keretében a korábbi Főiskola:

- megalapította a Járműipari Tanszékét;
- elindította a Járműmérnök BSc képzést;
- elvégezte a szükséges infrastrukturális beruházásokat, valamint az eszközbeszerzést (új épületeszt-padok, laboratóriumok, valamint további eszközök beszerzése);
- az országban elsőként kialakította a gyakorlatorientált duális felsőoktatási képzéseket.

Ezzel párhuzamosan a Mercedes létrehozta a Mercedes-Benz Academy-t. Az Ipar 4.0-ban meghatározó szerepet játszó képzési központ közel 8 ezer négyzetméteren terül el, jelenleg hat szakmában oktat 186 duális középfokú képzésben résztvevő diákot, valamint 3 szakon fogad felsőoktatási duális képzésben résztvevő 39 diákot. A modern oktatócsarnokban kapnak helyet a gyakorlatok és a projektmunkák, míg az oktatótermek belső képzéseknek, adminisztratív és gyártósori tréningeknek, munkaerő toborzási és kiválasztási napoknak, valamint az új munkavállalók gyártósori betanulásának biztosítanak helyet.

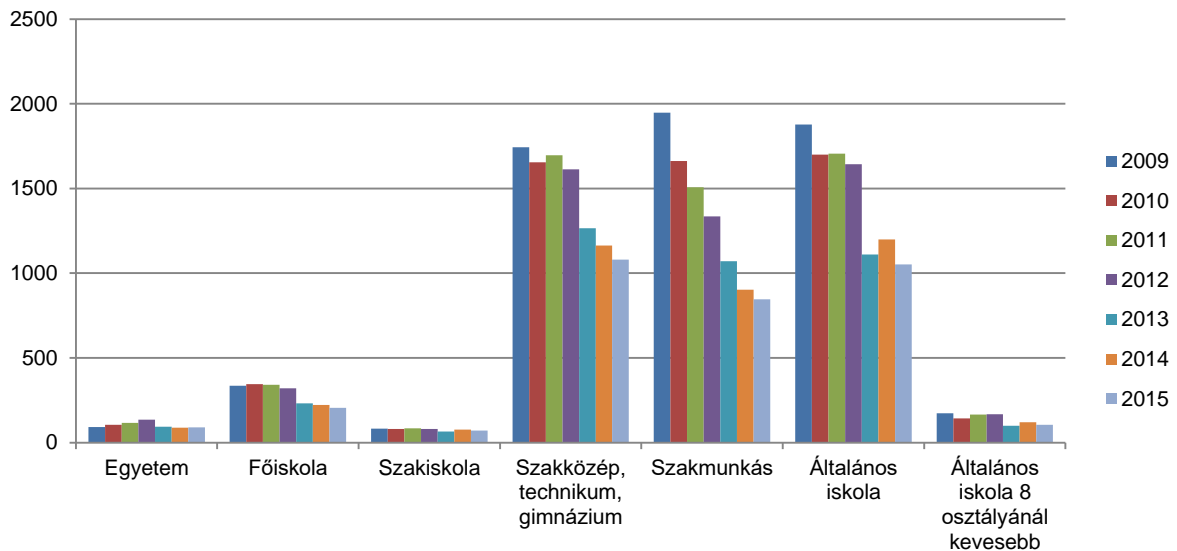
5. Kecskemét munkaerő-piaci helyzetképe

Az országos foglalkoztatás mélypontján, 2009-ben a regisztrált álláskeresők száma meghaladta a 6200 főt Kecskeméten, amely az 1995-2005 közötti időszakban átlagosan mért álláskeresők számának közel kétszerese. 2017-re a regisztrált álláskeresők átlagos száma 2957 főre csökkent (2. ábra).



2. ábra: Regisztrált álláskeresők száma Kecskeméten (fő) [5]

Az álláskeresők számát iskolai végzettség szerint vizsgálva megállapítható, hogy 2009 óta számuk valamennyi csoport esetében csökkent. A felsőfokú végzettséggel rendelkező álláskeresők száma jelenleg nem éri el a 300 főt, míg a munkanélküliek száma és aránya a szakközépiskolai vagy gimnáziumi végzettséggel és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők között a legjelentősebb. Lényeges kiemelni, hogy míg a szakvégzettséggel rendelkezők körében 2009 óta folyamatosan tartó negatív trend azonosítható, addig az általános iskolai végzettséggel rendelkezők körében 2013-2015 között mindössze 59 fővel csökkent az álláskeresők száma és továbbra is 1000 fő felett mozog. Az alacsony végzettséggel rendelkezőkhöz hasonlóan a szakmunkásokhoz viszonyítva lassabban mérséklődött a szakközépiskolai vagy gimnáziumi végzettséggel rendelkező álláskeresők száma az elmúlt években (3. ábra).

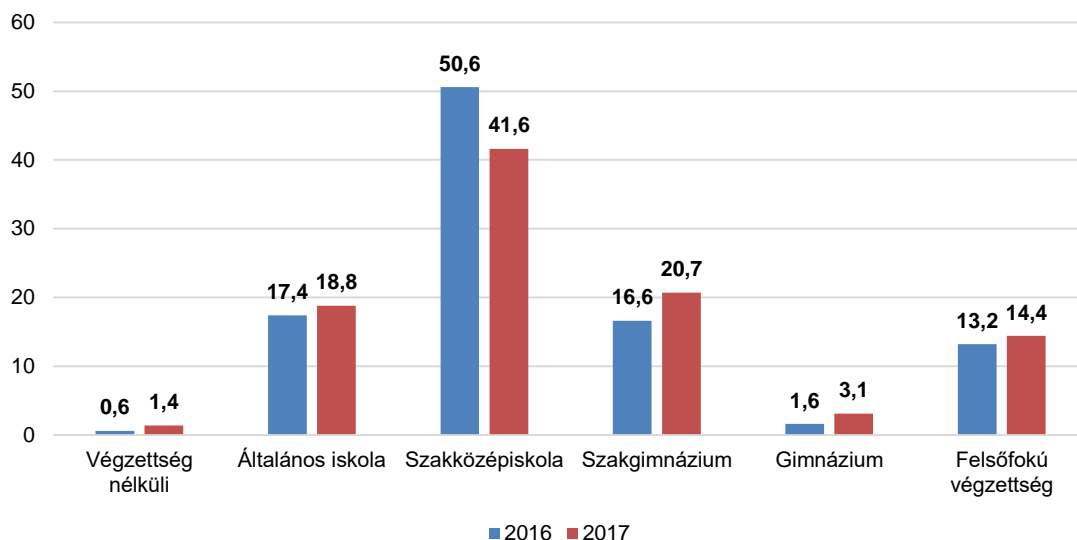


3. ábra: Álláskeresők száma Kecskeméten végzettség szerint (fő) [6]

A kecskeméti AIPA Kft. 2017 nyarán készült felmérése* alapján a kecskeméti vállalkozások 2520 fő munkaerőigénnyel rendelkeztek. Végzettség alapján megfigyelhető, hogy a vállalatok

* A felmérésben 61 vállalat válaszainak eredményei szerepelnek (25 nagyvállalat, 26 középvállalat és 10 kisvállalat), amelyből 39 vállalat a feldolgozóiparban működik (járműgyártás, gumi, műanyagtermék gyártás,

túlnyomó többsége (41,6 százalék) szakközépiskolai – azaz a korábbi szakiskolai, szakmunkás – végzettséggel rendelkező munkaerőt keres, bár az arányuk 2016 óta 9 százalékponttal csökkent. A munkaerő-kereslet több mint egyötöde (20,7) irányul szakgimnáziumi – korábban szakközépiskolai, technikumi – végzettséggel rendelkezők irányába, míg kismértékű növekedést mutat a felsőfokú végzettséggel rendelkezők iránti munkaerő-kereslet (14,4 százalék). Lényeges azonban kiemelni, hogy a vállalatok közel ötöde (18,8 százalék) továbbra is általános iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalót keres, azaz a betanított munkások körében is tapasztalható a munkaerőhiány (4. ábra).



4. ábra: A kecskeméti vállalkozások munkaerőigénye iskolai végzettség alapján (%) [7]

A kecskeméti munkaerő-keresletet munkakörök alapján vizsgálva megállapítható, hogy a 2520 fő iránti igény 65,8 százaléka betanított és szakmunkás iránt jelentkezik, a keresett munkakörök 12,6 százalékához szükséges felsőfokú végzettség, valamint 19,5 százaléka irodai vagy segédmunka.

Az AIPA Kft. felmérte a kecskeméti vállalkozások által legfontosabbnak tartott munkavállalói készségeket is. Ez alapján a szakmai elvárások között első helyen a munkakör jellegének megfelelő szakmai ismeretek állnak, ezt követi a műszaki rajzolvadási készség, a gépkezelési és számolási készség, valamint az alapvető digitális ismeretek. A szellemi elvárások között megjelenik a precizitás, a logikus gondolkodás, az önálló munkavégzés, az állóképesség, valamint a monotonitás megfelelő tűrése.

6. Önkormányzati kezdeményezések a munkaerő-piaci kihívások kezelésére

A munkaerőhiány felszámolása közép- és hosszútávon alapvetően a szak- és felnőttképzési rendszer fejlesztésén keresztül valósulhat meg (erre vonatkozó javaslatunkat a 7. fejezetben mutatjuk be részletesen), azonban rövid, de akár középtávon is jelentős szerepet játszanak az aktív kormányzati illetve önkormányzati foglalkoztatáspolitikai eszközök, valamint a munkaadók modern munkatoborzási eljárásai.

A kecskeméti önkormányzat a foglalkoztatás támogatása érdekében elindította a Kecskemét 4.0 programot. A program 4 területet foglal magában:

- Munkaerő biztosítása és képzése a vállalkozások számára.
- Városi infrastruktúra fejlesztése, elsősorban a Modern Városok Program keretében.
- Városi szolgáltatások fejlesztése.

élelmiszeripar). A vállalatok összesen évi 1684 milliárd forintos árbevétellel és 18456 foglalkoztatottal rendelkeznek, amelyből a szellemi munkakörök aránya 26 százalék, a fizikai munkakörök aránya 74 százalék.

- Vállalkozói környezet és beszállítói hálózat fejlesztése.

A Kecskemét 4.0 programot széleskörű önkormányzati városmarketing és kommunikáció kíséri („Kecskemét, jövőd otthona!”), valamint a 4 terület összehangolása érdekében kifejezett hangsúlyt fektet az önkormányzat a folyamatos programmenedzsment tevékenységre.

A munkaadók számára a következő intézkedéseket hozta az önkormányzat:

- Foglalkoztatási Paktum létrehozása: a 2016-ban indult projekt célja, hogy a Kecskeméten és környékén működő vállalkozások és az önkormányzat között olyan együttműködés valósuljon meg, amelynek keretében foglalkoztatási programok és képzések valósulhatnak meg, amelynek eredményeként párhuzamosan csökkenhet a munkanélküliség és a munkaerőhiány. Az elhelyezkedést segítő támogatások a következők: bértámogatás nyújtása, munkatapasztalat szerzést segítő bérköltség támogatás nyújtása, munkába járáshoz szükséges utazási költség támogatása, mobilitás támogatása (pl. lakásbérleti hozzájárulás). A munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevételéhez kapcsolódó szolgáltatások a következők: szolgáltatás igénybevételéhez szükséges utazási költség támogatása, szolgáltatáshoz kapcsolódó keresetpótló juttatás járulékainak biztosítása, a szolgáltatás alatt igénybevett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása, önfoglalkoztatóvá válás támogatása, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok költségének támogatása.
- Foglalkoztatási Tanács felállítása: a Foglalkoztatási Tanácsban a Kecskeméten és környékén működő legnagyobb foglalkoztató vállalatok, az önkormányzati szereplők, a Neumann János Egyetem vezetői, valamint a városfejlesztéssel foglalkozó önkormányzati vállalatok szereplői kapnak helyet. A Tanács meghatározott időközönként tart ülést, amelyen az érintettek számára lehetőség nyílik a munkaerő-piaci folyamatok és megoldási javaslatok megvitatására.
- Lakások bérlőkijelölési joggal: a modell lényege, hogy az önkormányzat saját forrásaiból felújított bérlakások esetében a bérlőkijelölési jogot értékesíti a helyi nagyvállalatok számára, amelyek cserébe garantálják a megállapodás időtartamára vonatkozóan a bérlakások 100 százalékos kihasználtságát, míg a bérlők „hagyományos módon” fizetik a rezsit és a lakbért az önkormányzat számára.
- Munkásszállások létrehozása

A Kecskemét 4.0 mellett a munkavállalók számára az önkormányzat 2016-ban kedvezményes telekértékesítési programot indított el, amelynek célja a családok támogatása, a gyermekvállalás ösztönzése, valamint a városban történő hosszú távú letelepedés elősegítése. A program keretében a Kecskeméten letelepedni kívánó családok kedvezményes áron juthatnak hozzá önkormányzati telkekhez. A kedvezmény mértéke egy gyermek esetén tíz, két gyermek esetében 20, míg három vagy több gyermek esetében 30 százalék. A kedvezmény igénybevételének feltétele, hogy a vásárlók Kecskeméten nem rendelkezhetnek lakóingatlan tulajdon- vagy hasznélvezeti jogával, valamint vállalniuk kell, hogy három éven belül a telekre ingatlant építenek, ahol legalább tíz évig élnek és nem adják el ez idő alatt. Ez utóbbi feltétel biztosítja, hogy a kedvezményes telkek valóban a Kecskeméten élni kívánó családok, és ne az ingatlankereskedők érdekeit szolgálják.

A munkaadói oldalról a munkaerőhiány megoldását a munkaerő megtartására irányuló intézkedések, valamint a toborzási eljárások modernizálása jelentheti. A modern munkavállalók munkahellyel kapcsolatban támasztott igényei a munkaerőpiac fejlődésével párhuzamosan átalakulnak. Jelenleg a magyar munkavállalók a tisztességes fizetést, személyes és szakmai fejlődés lehetőségét, jó csapatot, értelmes munkát, valamint elismerést várnak el a munkaadóiktól. Ezek a következő intézkedésekkel biztosíthatók:

- Közérzetjavító intézkedések, anyagi és nem anyagi juttatások kiszélesítése.
- Nagyobb rugalmasság a munkáltatók részéről.
- Tréningek tartása a munkavállalók számára, munkájuk szakemberekkel (pl. pszichológusok, mentálhigiénés szakemberek) történő támogatása.
- Folyamatos mérések a dolgozói elégedettség területén, amelynek eredményei alapján a problémák eredményes kezelése megoldhatóvá válik.

- Munkavállalói ajánlási programok létrehozása.
- *Gamification*, azaz a munkaerő képzésének játékos módja, amely hatékonyabb munkavégzést eredményez.
- Családbarát munkahelyek teremtése, amely elsősorban a munka-magánélet egyensúlyának megteremtését jelenti (pl. kismamák foglalkoztatása, részidős foglalkoztatás, *job sharing*, munkahelyi bölcsőde működtetése, nyári táboroztatás).
- A toborzási zóna szélesítése szükséges a megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő bevonása érdekében (pl. letelepedési támogatás nyújtása).
- *Employer branding*.
- A közösségi média használata.
- Szoros kapcsolat az oktatási intézményekkel: már a gyakorlati idő alatt érdemes a vállalat számára megnyerni a fiatal munkavállalót.

A munkaadóknak külön figyelmet szükséges helyezniük a fiatalok munkavállalókra, az Y-generáció tagjaira. Az Y-generáció munkaerő-piaci elvárásai a következőkkel jellemezhetők:

- alacsonyabb vállalati létszám;
- mobilitás;
- magas igények a fizetés és a fejlődési lehetőségek területén;
- okos-eszközök használata.

Az Y-generáció vállalatok általi megérintéséhez szükséges a fiatalok nyelvén íródott állásportálokon megjelenő hirdetések (telefonra szabva), a tanulmányok és kompetenciák alapján kereső portálok, a gyakornoki programok versenye, valamint a virtuális toborzójátékok.

7. Nemzetközi munkaerő-piaci trendek

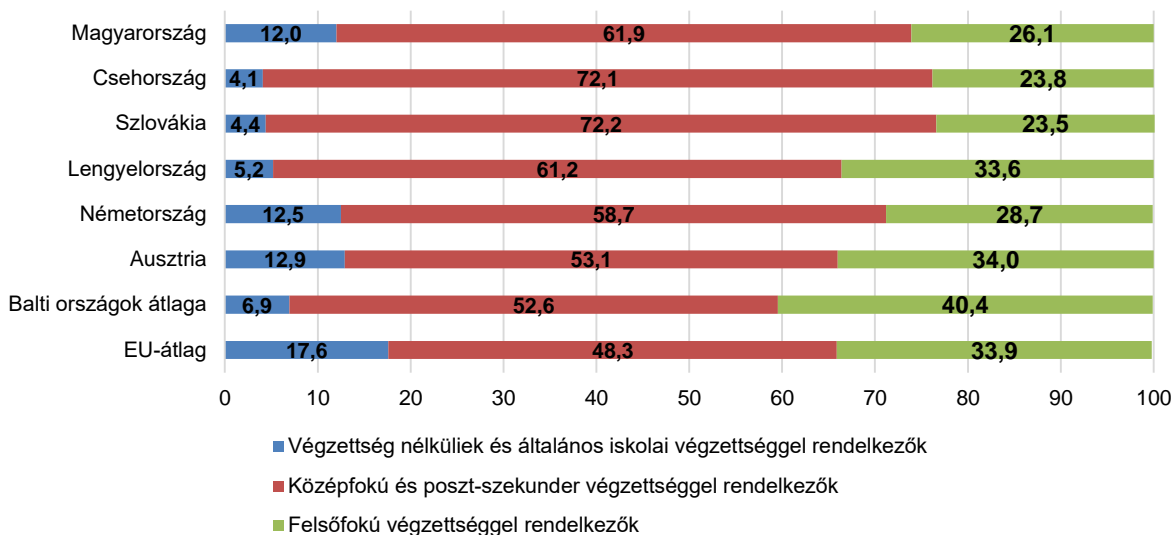
7.1. A közép-európai régió munkaerő-piaci helyzete

A globális munkaerő-piacon jelentkező közép- és hosszú távú trendek előtt röviden ismertetjük a Magyarország szempontjából meghatározó közép-európai régió* munkaerő-piaci helyzetét, és összehasonlítjuk a legfontosabb jellemzők mentén a hazai munkaerő-piaci folyamatokkal. Fókuszunkat a foglalkoztatottak és a munkanélküliek szerkezetére irányítjuk.

A foglalkoztatottak között 17,6 százalék a végzettség nélküliek és az általános iskolai (alapfokú és alsó-középfokú) végzettséggel rendelkezők aránya az európai uniós országok átlagában. A közép-európai régió országaiban az EU-átlagnál kisebb ezen csoport aránya a foglalkoztatottakon belül (4,1-12,9 százalék között mozog). Lényeges kiemelni, hogy Magyarországot leszámítva a visegrádi országokban, valamint a balti országokban is jelentősen alacsonyabb a végzettség nélküliek és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya a foglalkoztatottakon belül, amely elsősorban ezen csoport magasabb munkanélküliségi rátájának köszönhető ezekben az országokban.

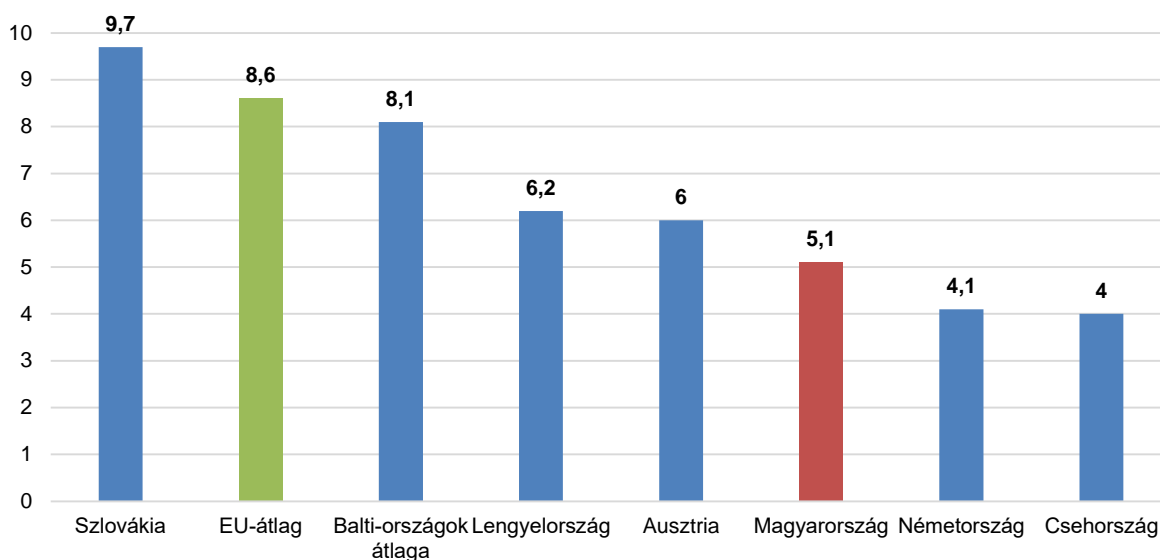
A foglalkoztatottak túlnyomó hányadát a közép-európai régió valamennyi országában a középfokú végzettséggel rendelkezők teszik ki, amely csoport aránya Csehországban és Lengyelországban 70 százalék feletti, míg Németországban és Ausztriában 60 százaléknál alacsonyabb. A felsőfokú végzettségűek részaránya jelentős eltéréseket mutat a régió országai között. Míg a balti országokban kiugróan magas a felsőfokú végzettségűek aránya az összes foglalkoztatotton belül (40,9 százalék), addig Magyarországon és a visegrádi országokban átlagosan közel 15 százalékponttal alacsonyabb. Ez rámutat, hogy az EU átlagával vagy a balti országokkal összehasonlítva a visegrádi régióban alacsonyabb a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkaképes korú lakosság aránya. Kiemelendő továbbá, hogy Németország végzettség szerinti foglalkoztatási szerkezete jelentős hasonlóságokat mutat a magyar foglalkoztatási szerkezethez (5. ábra).

* A régióban a következő országokat vizsgáljuk: Magyarország, Csehország, Szlovákia, Lengyelország, Németország, Ausztria, Balti államok.



5. ábra: A foglalkoztatottak végzettség szerinti megoszlása (2016, %) [8]

A munkanélküliségi ráták a közép-európai régióban jelentős – de nem kiemelkedő – eltéréseket mutatnak. 2016-ban az Európai Unió országaiban átlagosan az aktív népesség 8,6 százaléka keresett, de nem talált munkát. A vizsgált régióban egyedül Szlovákia mutatott az EU átlagánál magasabb munkanélküliségi rátát (9,7 százalék). Az EU-átlag közelében teljesítettek a balti országok (8,1 százalék), míg Magyarország jelentősen alacsonyabb munkanélküliségi rátával rendelkezett 2016 végén (5,1 százalék). A régióban Németországban és Csehországban volt tapasztalható a legalacsonyabb munkanélküliségi ráta (6. ábra).



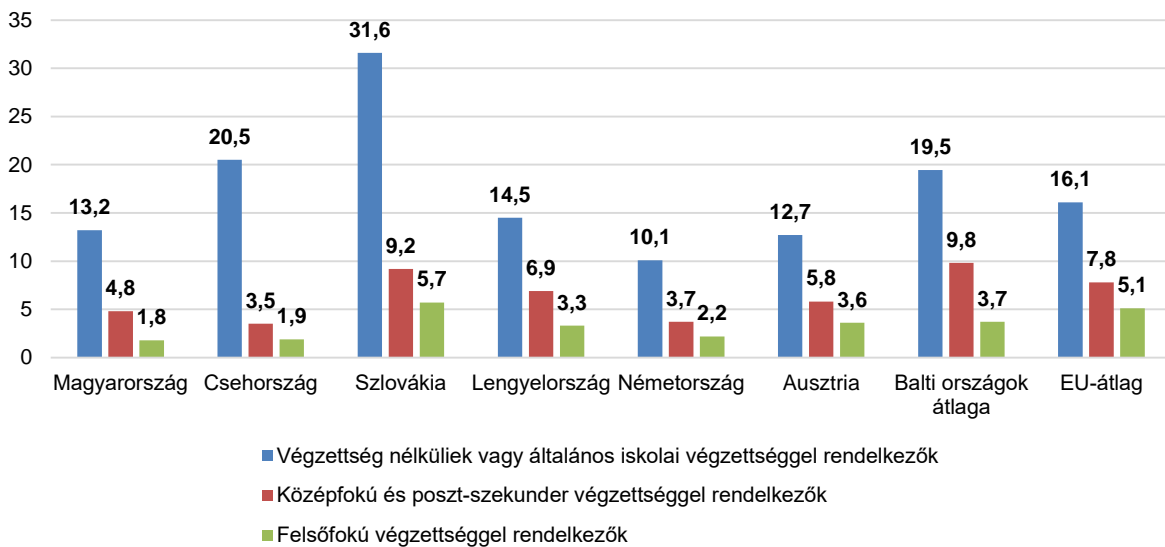
6. ábra: Munkanélküliségi ráták a közép-európai régióban (2016, %) [9]

Az eredmények azt mutatják, hogy a régió országaiban a munkaerőpiac a teljes foglalkoztatottság irányába mozdult el az elmúlt években, amelynek eredményeképp ezekben a gazdaságokban a vállalatok egyre jelentősebb munkaerőhiánnyal szembesülhetnek már úgy a jelenben, mint az elkövetkező években.

Érdeemes a munkanélküliség szerkezetét részletesebben is elemezni annak érdekében, hogy azonosítani tudjuk azokat a területeket, ahol potenciális munkaerő áll még a régió gazdaságai rendelkezésére. Az adatok alapján megállapítható, hogy a 2008-as gazdasági világválság óta a

végzettség nélküliek és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők körében jelentős mértékben csökkent a munkanélküliségi ráta, azonban továbbra is magas szinten állandósult (16,1 százalék).

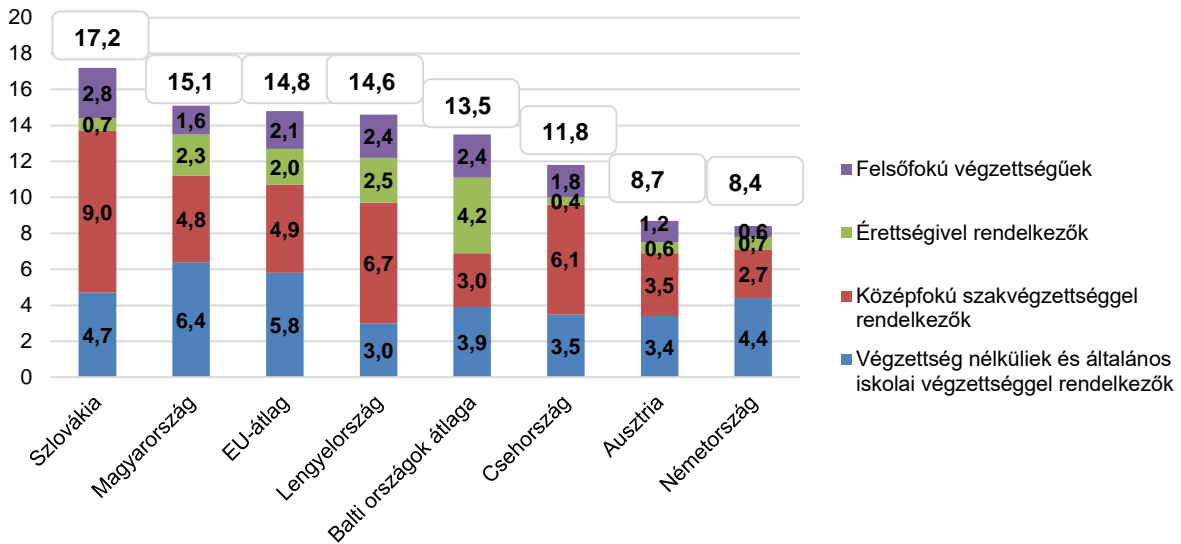
Míg Magyarországon a legalacsonyabb végzettségi kategóriába eső lakosság munkanélküliségi rátája a régióban kedvezőnek tekinthető (13,2 százalék), addig a balti országokban (19,5 százalék), Csehország (20,5 százalék) és Szlovákiában (31,6 százalék) jelentős mértékben meghaladja az EU-átlagát. A középfokú végzettséggel rendelkezők munkanélküliségi rátája a régióban az EU-országok átlaga (7,8 százalék) körül szóródik: míg Csehországban, Németországban és Magyarországon jelentősen alacsonyabb (rendre 3,5, 3,7 és 4,8 százalék), addig Szlovákiában és a balti országokban meghaladja az EU-átlagot (rendre 9,2 és 9,8 százalék). A felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkanélküliségi rátája a régió valamennyi országában (Szlovákiát leszámítva) alacsonyabb az EU átlagánál, és Magyarországon a legkedvezőbb (1,8 százalék) (7. ábra).



7. ábra: Munkanélküliségi ráta végzettség alapján (2016, %) [10]

Az adatok alapján megállapítható, hogy a régió gazdaságaiban elsősorban a végzettség nélküliek és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők képeznek munkaerő-tartalékot a gazdaság számára, azonban e potenciális munkavállalók munkaerő-piacra történő belépéséhez elengedhetetlen szerepet kell vállalnia az országok képzési rendszereinek.

A munkanélküliség szerkezetében lényeges szerepet játszik a fiatalok munkaerő-piaci helyzete is. A 15-24 éves fiatalok NEET-rátája (*neither in employment, nor in education or training* – a sem foglalkoztatásban sem képzésben részt nem vevők) az Európai Unió országainak átlagában 14,8 százalék volt 2015-ben. A közép-európai régióból Szlovákia és Magyarország vonatkozó statisztikája haladta meg az EU-átlagot (rendre 17,2, illetve 15,1 százalék). A fiatalok munkaerő-piaci helyzete a régióban Ausztriában és Németországban a legkedvezőbb (a NEET-ráta rendre 8,7, illetve 8,5), amely egyrészt kedvező úgy gazdaságpolitikai, mint társadalompolitikai szempontból, másrészt azonban azt is jelenti, hogy a fiatalok munkaerő-piacra történő belépése kisebb arányban jelenthet megoldást a munkaerő-hiány kezelése szempontjából (8. ábra).



8. ábra: NEET-ráta a közép-európai régióban (2015, %) [11]

A 8. ábra alapján az is megállapítható, hogy a NEET fiatalok között a legnagyobb arányt a végzettség nélküliek és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők, valamint a középfokú szakvégzettséggel rendelkezők teszik ki a régió valamennyi országában. Míg Magyarországon, Németországban és a balti országokban a végzettség nélküliek és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők jelentik a legnagyobb részarányt a NEET fiatalokon belül, addig a visegrádi hármakban jelentősebb hányadot képviselnek a középfokú szakvégzettséggel rendelkezők.

7.2. Globális munkaerő-piaci trendek

A globális munkaerőpiac, de szélesebb értelemben a környezet, a technológia, a gazdaság és a társadalom szempontjából alapvető változásokat hoz az elkövetkező években a digitalizációs forradalom, az Ipar 4.0. Az automatizáció és robotizáció hatására a termelési és szolgáltatási folyamatok területén jelentős átrendeződés várható, amely rendkívüli hatással lesz a mai munkaerő-piacra, azaz a szakmák szerkezetére, valamint a munkavégzéshez szükséges kompetenciákra.

Az automatizáció két ellentétes irányú hatást gyakorol a munkaerő-piacra. Az első a nemzetközi szakirodalomban kreatív rombolásnak nevezett hatás, amelynek lényege, hogy az új technológiák kiváltják az élőmunkát a vállalatoknál, amely termelékenységnövekedést von maga után. A másik hatás az ún. kapitalizációs hatás, amelynek értelmében a felszabaduló munkaerőt nagy termelékenységű (és nagyobb hozzáadott értéket előállító) vállalatok szívják fel. A két hatás eredményeként – amennyiben a képzési rendszer képes alkalmazkodni – az automatizáció növeli a nemzetgazdaság termelékenységét, és a munkavállalókat a nagyobb hozzáadott értéket előállító szektorokba tereli.[12]

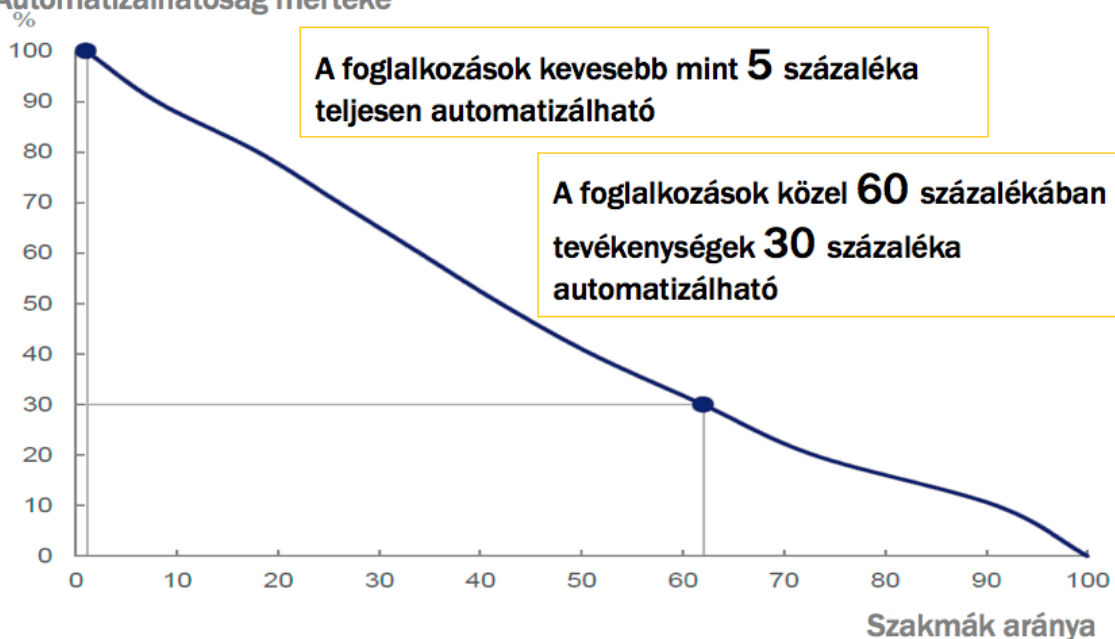
Az átalakuló munkaerőpiac eredményeként korábbi szakmák, illetve munkakörök és munkatevékenységek megszűnése, valamint egyelőre ismeretlen új munkakörök létrejötte várható. A globális versenyben azok a gazdaságok tudnak a jövőben sikereket elérni, amelyek olyan rugalmas szakképzési rendszerrel rendelkeznek, amely gyorsan képes kielégíteni az újonnan megjelenő munkaerőigényeket, valamint képes az újonnan robotizált munkakörökben dolgozók gyors átképzésére.

A McKinsey globális tanácsadó vállalat 2017-ben végzett elemzést arra vonatkozóan, hogy a jelenleg is elérhető technológiákkal az egyes munkakörök tevékenységeinek hány százaléka lenne potenciálisan kiváltható. Lényeges tehát kiemelni, hogy nem az – egyelőre ismeretlen – jövőbeli technológiák hatásait számszerűsíti az elemzés, hanem a ma is rendelkezésre álló – azonban

* Az ábrán buborékban jelöltük a NEET-ráták teljes értékét.

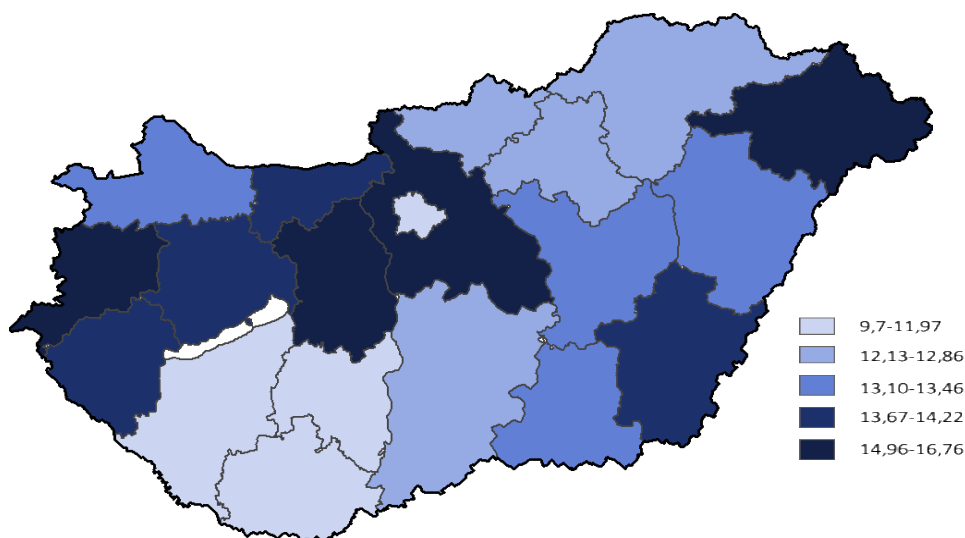
vélhetően költség szempontból egyelőre nem megtérülő – technológiák hatását vizsgálja. Az eredmények alapján a foglalkozások mindössze kevesebb mint 5 százaléka teljesen automatizálható, tehát az automatizáció hatásait nem úgy kell tekintenünk, hogy nagy mennyiségben szünteti meg a munkahelyeket, sokkal inkább úgy, hogy az egyes szakmák és munkakörök egyes tevékenységei fognak megszűnni. Az elemzés arra is rámutat, hogy a foglalkozások közel 60 százalékának esetében a munkatevékenységek legalább 30 százaléka automatizálható. A vállalkozások számára ez azt jelenti, hogy a jelenlegi munkavállalók feladatainak mennyisége fog csökkenni, tehát azt kell mérlegelniük, hogy a munkavállalók felszabadult (időbeli) kapacitásait mire fordítják. A McKinsey példaként a nagyarányban automatizálható szakmák között említi a varrógép üzemeltetőket vagy az órajavítókat, míg az alacsonyban automatizálható szakmák között a menedzsereket, törvényhozókat, pszichiáterekeket. Az elemzés megállapítja, hogy elsősorban a „mechanikus” munkatevékenységek lesznek kiválthatók az új technológiákkal, míg az interperszonális feladatkörök és foglalkozások (tanár, orvos, ápoló, pszichológus stb.) a jövőben sem válnak várhatóan robotizálhatóvá (9. ábra).

Automatizálhatóság mértéke



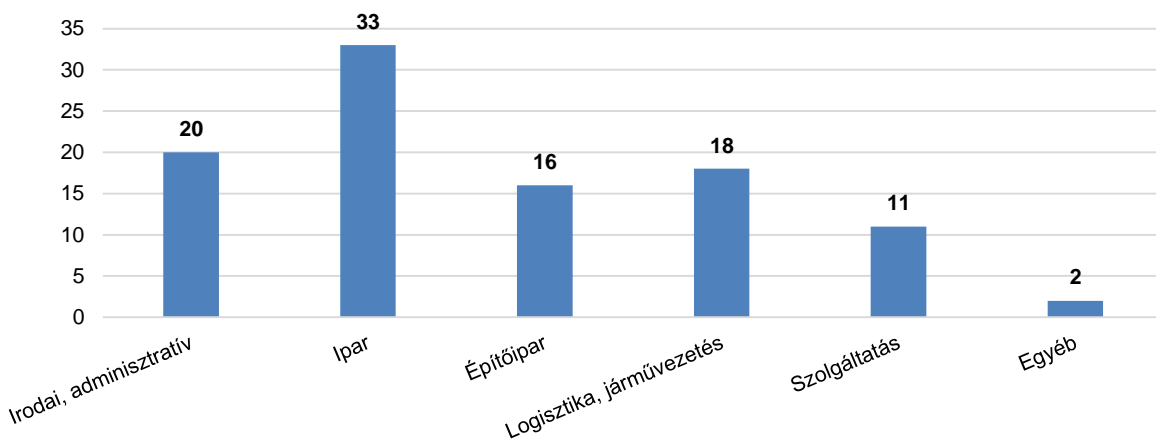
9. ábra: A McKinsey eredményei a szakmák automatizálhatóságáról [13]

A Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) 2016-ban végzett felmérést az automatizáció magyar munkaerő-piacra gyakorolt potenciális hatásairól. [14] Eredményeik alapján Magyarországon összesen 513 ezer munkahely esetében gyakorol hatást az automatizáció. Ahogy a McKinsey megállapításainál bemutattuk, ez nem azt jelenti, hogy 513 ezer munkahely meg fog szűnni az elkövetkező években, hanem azt, hogy ennyi munkahely esetén várható, hogy egyes tevékenységek automatizálásra kerülnek. Szakmánként természetesen eltérő lesz az automatizáció által helyettesíthető tevékenységek aránya (10. ábra).



10. ábra: Az automatizáció hazai munkaerő-piaci hatásai (potenciálisan veszélyeztetett állások aránya, %) [15]

Az automatizálhatóság elsősorban az ipari munkakörök esetén játssza a legnagyobb szerepet a GVI eredményei alapján (a veszélyeztetett állások 33 százaléka kapcsolódik az ipari munkakörökhöz), míg jelentős szerepet játszik az irodai és adminisztratív, a logisztikai, járművezetési, valamint az építőipari szakmákban (11. ábra).



11. ábra: Automatizálhatóság által veszélyeztetett állások szektoronkénti megoszlása (%) [16]

A GVI számításai szerint Bács-Kiskun megyében átlagosnak tekinthető azon szakmák aránya, amelyek jelentős automatizálhatósággal rendelkeznek (12 százalék). Az automatizáció eredményeképpen egyrészt mérséklődhet a munkaerőhiány, ugyanis azokat a pozíciókat, amelyekre jelenleg nem találnak a vállalatok betanítható munkást, robotok végezhetik, azonban a munkaerőhiány növekedése irányába hat, hogy az új technológiák tervezéséhez és működtetéséhez új készségek és képességek szükségesek, amelyek eredményes képzési rendszer nélkül növelhetik a munkaerőhiányt. Összegezve az automatizáció hatására – megfelelő képzési rendszer hiányában – az új technológiák működtetéséhez szükséges munkaerőből hiányt fognak tapasztalni a vállalatok, valamint növekedni fog a munkaerő-felesleg (a munkanélküliség).

A World Economic Forum (WEF) 2016-os tanulmánya alapján az automatizáció folyamatával párhuzamosan 2020-ra jelentős mértékben átalakulnak a munkáltatók által elvárt kompetenciák (12. ábra).

TOP 10 Skill**2020-ban**

1. Komplex problémamegoldás
2. Kritikus gondolkodás
3. Kreativitás
4. Menedzsment
5. Együttműködés másokkal
6. Érzelmi intelligencia
7. Ítéltő- és döntőképeség
8. Szolgáltatás-orientáltság
9. Tárgyalás
10. Kognitív rugalmasság

2015-ben

1. Komplex problémamegoldás
2. Együttműködés másokkal
3. Menedzsment
4. Kritikus gondolkodás
5. Tárgyalás
6. Minőségellenőrzés
7. Szolgáltatás-orientáltság
8. Ítéltő- és döntőképeség
9. Aktív hallgatás
10. Kreativitás

12. ábra: A munkaadók által elvárt készségek 2015-ben és 2020-ban [17]

2020-ra a nemzetközi szervezet előrejelzése szerint a legfontosabb készség továbbra is a komplex problémamegoldás lesz, azonban ezt követi a kritikai gondolkodás, a kreativitás és a menedzsment képességek, valamint kiemelkedő szerepet fog kapni az érzelmi intelligencia is.

8. Potenciális megoldási lehetőségek

Megítélésünk alapján a munkaerőpiac valamennyi kihívása: a munkaerőhiány, a munkanélküliség, valamint az automatizáció potenciális hatásai együttesen kezelhetők egy olyan rugalmas szak- és felnőttképzési rendszer kialakításával, amely gyorsan képes reagálni az újonnan megjelenő munkaerő-piaci igényekre, és képzési tartalma megfelel a vállalatok elvárásainak.

A nemzetközi jó gyakorlatok – azaz Finnország, Hollandia, Németország és Csehország szak- és felnőttképzési rendszereinek vizsgálata – alapján az eredményes szakképzési rendszerek legfontosabb jellemzői, hogy a képzések tartalmát és szerkezetét a vállalatok (igényei) határozzák meg, a rendszer rugalmasan reagálni képes az új munkaerő-igényekre, míg a minőségellenőrzést a pályakövetési rendszeren keresztül tudja biztosítani az állam.

A szak- és felnőttképzési rendszer akkor válik eredményessé Magyarországon a nemzetközi jó gyakorlatok alapján, ha a következő 4 prioritásnak megfelel:

- Biztosítja a képzések megfelelő szerkezetét: a képzések szerkezetét (azaz felépítését, hosszát) úgy szükséges kialakítani, hogy azok tükrözzék a munkaerőpiac elvárásait.
- Növekszik a szakképzésben tanuló diákok aránya: az OECD-országokkal összehasonlításban hazánkban középfokon 15 százalékponttal kevesebb fiatal szerez szakvégzettséget, mint az OECD-országok átlagában, míg a vezető gazdaságokkal összehasonlítva (Németország, Ausztria, a visegrádi országok közül Csehország) 30-40 százalékponttal kevesebben. Az OECD-országok átlagához történő felzárkózáshoz szükséges, hogy minél több fiatal szerezzen szakmát középfokon.
- A munkáltatók aktív szerepet vállalnak a szakképzésben: A munkáltatók részéről szemléletváltásra van szükség: a 21. században nem várhatják el az államtól, illetve a szak- és felnőttképzési rendszertől, hogy „szállítsák” számukra a jól képzett munkaerőt, ebben a vállalatoknak is aktív részt kell vállalniuk, úgy a szakképzésben dolgozó oktatók fejlesztésében és oktatásában, mint a tananyagok kidolgozásában.
- A szak- és felnőttképzések tananyagszerkezete az elhelyezkedéshez szükséges kompetenciákra fókuszál.

Ezen célkitűzések elérése céljából a nemzetközi jó gyakorlatok alapján a következő potenciális fejlesztési irányok körvonalazódnak:

1. Regionális munkaerő-keresleti előrejelző rendszer kidolgozása

Nemzetközi szinten a munkaerőpiaci-kereslet előrejelzés nem csak rövidtávon, hanem közép- és hosszútávon is képes a kereslet előrejelzésére iparági trendek, makrogazdasági mutatók és munkaerő-piaci adatbázisok segítségével. Az előrejelzések alapján orientálják a fiatalokat a megfelelő képzésekbe a karrier-tanácsadók. Egy ilyen rendszerrel részben kezelhetővé válnak az automatizáció hatásai, ugyanis a rendszer időben képes képezni a megjelenő új munkahelyekre a fiatalokat, valamint a várhatóan megszűnő munkahelyekről is jelzést ad.

Magyarországon alapvető fontosságú, hogy a munkaerő-piaci előrejelzések regionális szinten történjenek, ugyanis esetenként az a paradox helyzet áll elő, hogy bár aggregált szinten elegendő képzőhely áll rendelkezésre, vannak olyan régiók, ahol nincsen informatikus képzés. A magyar lakosság alacsony mobilitása megköveteli a regionális munkaerő-keresleti előrejelzéseket.

2. Pályakövetési rendszer kialakítása

A nemzetközi jó gyakorlatok rámutatnak, hogy a pályakövetési rendszer kialakítása alapvető fontosságú a képzések minőségének ellenőrzése, a pályorientáció, valamint a munkaerő-piaci kereslet- és kínálat összehangolása érdekében. Az átfogó pályakövetési rendszer a következő funkciókkal rendelkezik:

- Képzések (szak- és felnőttképzés, köznevelés, felsőoktatás) minőségének ellenőrzése.
- Pályorientáció: A minőség ellenőrzéséből nyert információk alapján orientálhatók a tanulók és szüleik.
- Munkaerő-piaci kereslet és kínálat szinkronizálása: a teljes körű adatbázis alapján egy adott régióban képes lehet a rendszer arra is, hogy amennyiben egy vállalat pl. villanyszerelőket keres, a rendszer anonim módon e-mailben tudja az állam értesíteni az összes villanyszerelőt, vagy átképezhető egyént.

3. Pályorientációs rendszer kialakítása

Svájcban a szakközépiskolások 95 százaléka részesül szervezett karrier-tanácsadásban, míg a rendszerből vélhetően kieső tanulók kiemelt figyelemben részesülnek. A szakképző intézmények tanárai a munkaerő-piaci trendekben és technológiai folyamatokban naprakész tudással rendelkeznek.

Csehországban a Nemzeti Oktatási Intézet e-learning kurzusokat nyújt a pályorientációs tanácsadók és szaktanárok számára, hogy fejlesszék karrier-tanácsadási készségeiket.

A hazai és nemzetközi tapasztalatok alapján a pályorientációs rendszer eltorzulhat érdekek mentén a pályakövetési rendszer hiányában. Terepkutatási tapasztalat, hogy a pályorientációs tanácsadók sokszor érdekeltségük mentén ajánlanak képzéseket. A szülők és tanulók rendelkezésére álló pályakövetési információk alapján megbízhatóbb tanácsok nyújthatóak.

4. Szakoktatók vállalati képzése meghatározott időszakonként

A terepkutatások és mélyinterjúk tapasztalatai alapján a szakképzési rendszer egyik alapvető kihívása, hogy a szakoktatók nem elég felkészültek, tudásuk sok esetben elavult. Érdeemes megfontolni ez alapján a szakoktatók bizonyos időszakonként történő kötelező vállalati (tovább)képzését.

A felkészült tanárok hiányára az amerikai *Teach for America* program nyújt jó gyakorlatot, amely a programba felvett tanároknak képzést nyújt, ezt követően az ideiglenes tanárok 1-2 évig a meglévő oktatási rendszer iskoláiban tanítanak. A kezdeményezés célja a jó képességű fiatalok tanításba történő bevonása mellett a szegénységben élő gyerekeknek megadni a lehetőséget, hogy oktatás segítségével kihozzák a bennük rejlő potenciált. A jelentkezők jellemzően frissen

végzett egyetemisták a vezető egyetemekről, akiknek a jelentkezését online bírálják el (15% nyert felvételt 2015-ben).

5. Vállalatok ösztönzése a szakképzési rendszerben való részvételre

A vállalatokkal folytatott mélyinterjúk alapján a jelenlegi szakképzés helyzetképét a vállalatok szemszögéből a következőkkel jellemezhetjük:

- Iskolai szakoktatók releváns szaktudás nélkül.
- Elaprózódott gyakorlati időszakok (heti 1-2 nap a vállalatnál).
- Gyenge alapkompenciák a vállalatokhoz kerüléskor.
- Elfogadhatatlan hozzáállás a tanulók részéről (demotiváltság).
- Gyenge nyelvtudás a tanulóknál.
- A vállalatok részvétele korlátozott a tanoncok kiválasztásában.

A következőkben foglaljuk össze az azonosított kihívásokra a potenciális megoldási lehetőségeket:

- Kötelező 2-4 hetes „szakmai gyakorlat” a szakoktatók számára a nyári szünetben.
- Egy hetes gyakorlati időszakok (a tanuló 1 hetet az iskolában, 1 hetet a vállalatnál tölt).
- Erős alapkompencia-fejlesztés a 9. évfolyamban.
- Karrier- és életvezetési tanácsadás (kitartásra nevelés – az angol szakirodalom megnevezése szerint *grit*).
- Nyelvi képzések erősítése és a nyelvi óraszámok megemlése azokban a szakmákban, amelyeknél alapvető fontosságú a nyelvismeret (pl. könyvelő).
- A vállalati szakértők részt vesznek a középiskolai felvételi szóbeli részén és a pályaaorientációs tevékenységekben.

Külön figyelmet érdemel a hazai kkv szektor szakképzési rendszerbe történő bevonásának lehetőségei. A hazai kis- és középvállalatokkal folytatott mélyinterjúk során a következő kihívásokat azonosítottuk ezen a területen:

- A nem megfelelő finanszírozási környezet elsősorban a kkv szektor részvételét korlátozza a szakképzési rendszerben.
- A multinacionális (nagy)vállalatok számára nem okoz problémát a gyakorlati képzések finanszírozása, a munkaerő utánpótlása és társadalmi felelősségvállalás céljából vesznek részt a szakképzésben.
- A tanműhelyek felszerelése komoly pénzügyi kihívást jelent a kis- és közepes vállalkozások számára, és nem rendelkeznek megfelelő információkkal a pályázati lehetőségekről.
- A gyakorlati képzés során gyorsan amortizálódó eszközök (főként a feldolgozóiparban) újraberzzerzése pénzügyi kihívást jelent a kkv-k számára.
- A vállalati szakoktatók a képzés idejére kiesnek a termelésből, amely szintén komoly kihívást jelent a kkv-k számára, a vállalati oktatók finanszírozási támogatása nem megoldott.
- „Álképző vállalatok”: főként a kkv szektorban olyan vállalatok működnek, amelyek nem követelik meg a tanulóktól a pontos részvételt, nem oktatják őket megfelelően, számukra a képzés jövedelmező „vállalkozás”, és egyben célpontjai a lusta tanulóknak.

Az azonosított megoldási lehetőségeket a következőkben foglaljuk össze:

- Önköltség alapú (költségeket fedező) támogatási rendszer kialakítása a normatív alapú támogatási rendszer helyett VAGY a szakképzési hozzájárulás elszámolhatóvá tétele a képzési költségekre.
- Szakmaszorzők erősebb differenciálása és emelése az eszközigenyesebb szakmák esetén.
- Oktatói (mentori) tevékenység figyelembe vétele a finanszírozási költségekben.
- Tanműhely-fejlesztési támogatások rendszerének kialakítása és az információk becsatornázása a kkv-khoz.

- A képzővállalatok ad hoc ellenőrzése az intézmények hatáskörében (helyi információk).

9. Összegzés

Tanulmányunk eredményei alapján a munkaerőpiac valamennyi kihívása, a munkaerőhiány, a munkanélküliség, valamint az automatizáció potenciális hatásait együttesen képes kezelni hosszútávon egy olyan rugalmas szak- és felnőttképzési rendszer kialakítása, amely gyorsan képes reagálni az újonnan megjelenő munkaerő-piaci igényekre, és képzési tartalma megfelel a vállalatok elvárásainak. Emellett rövid, de akár középtávon is jelentős szerepet játszanak az aktív kormányzati illetve önkormányzati foglalkoztatáspolitikai eszközök, valamint a munkaadók modern munkatoborzási eljárásai.

Irodalomjegyzék

- [1] György, L., Veress, J. (2016): 2010 utáni magyar gazdaságpolitikai modell. Pénzügyi Szemle 2016/3.
- [2] Központi Statisztikai Hivatal, Stadat adatbázis
- [3] Központi Statisztikai Hivatal
- [4] Bács-Kiskun Megyei és Iparkamara
- [5] Központi Statisztikai Hivatal, T-Star, Nemzetgazdasági Minisztérium, TEIR
- [6] Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal
- [7] AIPA Nonprofit Közhasznú Kft. felmérés, 2017
- [8] Eurostat
- [9] Eurostat
- [10] Eurostat
- [11] Eurostat
- [12] Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013): The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation. University of Oxford.
- [13] McKinsey Global Institute (2017): A future that works: automation, employment and productivity.
- [14] GVI (2016): Az automatizáció munkaerő-piaci hatásai. Available: http://gvi.hu/kutatas/483/az_automatizacio_munkaero_piaci_hatasai
- [15] GVI (2016): Az automatizáció munkaerő-piaci hatásai. Available: http://gvi.hu/kutatas/483/az_automatizacio_munkaero_piaci_hatasai
- [16] GVI (2016): Az automatizáció munkaerő-piaci hatásai. Available: http://gvi.hu/kutatas/483/az_automatizacio_munkaero_piaci_hatasai
- [17] WEF (2016): The 10 skills you need to thrive in the fourth industrial revolution. Available: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>