

A MAGYAR GAZDASÁG INTEGRÁCIÓJA ÉS A SZEGMENTÁLT KAPITALIZMUS ELMÉLETE

Kulcsszavak: szegmentált kapitalizmus, tudásfejlesztés, munkaszervezet

Bevezetés

A gazdasági rendszerek iránti érdeklődés és a különböző rendszerváltozatok összehasonlításának szándéka az elmúlt évtizedekben szinte töretlenül jelen van a közgazdaságtudományok főáramában. A politikai gazdaságtani megközelítésen alapuló komparatív látásmód korábban a tervutasításos és a piacgazdasági rendszerek összehasonlítására koncentrált, míg mára a kapitalizmus változatait (*varieties of capitalism*)¹ vizsgáló iskola az egyik legelterjedtebb.

A kapitalizmus sokféleségével, a kapitalizmus változataival (a továbbiakban VoC) foglalkozó irányzat kezdetben a nyugat-európai országok gazdasági rendszereinek komparatív elemzésével és tipizálásával foglalkozott, mígnem az elmúlt két évtized társadalmi, politikai és ökonómiai változásai miatt a posztszocialista országok kerültek az érdeklődés fókuszába. A tervutasításos rendszerek piacgazdasági rendszerré való átalakulása indokolja a kapitalizmus sokféleségével foglalkozó diszciplína korábbi téziseinek újragondolását és a diverzitás jellegének és jelentőségének ártértelekését. Már önmagában a volt szocialista országokban kialakult piacgazdaságok egymáshoz hasonlítása is releváns vizsgálati téma – amit az egyre élelkebb tudományos érdeklődés és a témakörben születő növekvő számú publikáció is mutat –, tanulmányunkban azonban mégis egy a diverzitást az országokon és rendszereken belül értelmező megközelítést használunk. Ez pedig a szegmentált kapitalizmus elmélete (Martin 2008).

A dolgozat célja ezen elmélet bemutatása és alkalmazása a magyar gazdaság integrált-ságának/szegmentáltságának vizsgálata során, statisztikai adatok elemzésének segítségével. Mindemellett a szegmentált kapitalizmus elméletének tesztelését kiegészítjük egy speciális nézőponttal, a vállalatok képzési- és tudás-felhasználási gyakorlatának vizsgálatával. Ez utóbbit a VoC megközelítés egyik alaptézise indokolja, miszerint a gazdasági rendszerek működésének és eredményességének a makrogazdasági szereplőkön, a gazdaságpolitika döntéshozóin túl, a vállalatok is rendkívül fontos szereplői és alakítói, így a mechanizmusok feltárásához és megértéséhez elengedhetetlen a vállalati gyakorlatok ismerete. Ha elfogadjuk azokat az előrejelzéseket, melyek szerint az országok és gazdaságok számára a jövőbeni versenyképesség kulcsa a tanuló- és tudásgazdaságban való szerepvállalás mértéke, valamint a tudásintenzív tevékenységet végző vállalatok és a tanulószervezetek növekvő aránya, be-

¹ Az elnevezés a Hall és Soskice szerzőpáros nevéhez fűződik (Hall–Soskice 2001), de a témában számos szerző neve említendő. A teljesség igénye nélkül: Esping-Andersen (1990), Gallie (2007), Greskovits (2010), Martin (2008), Sapir (2005) stb.

látható, hogy releváns kutatási probléma a vállalatok képzési és munkaszervezési – azaz tudásfelhasználási – gyakorlatának vizsgálata (CEDEFOP 2010).

A dolgozat elején a szegmentált kapitalizmus elméletének bemutatására kerül sor, annak módszertani sajátosságaira koncentrálva, majd az empirikus rész alapjául szolgáló kutatást és adatbázist mutatjuk be, végül maga az elemzés következik. Ennek keretein belül hangsúlyt kap, hogy a szegmentált kapitalizmus elméletét, illetve annak adaptálását milyen változtatásokkal végeztük el, hogyan és miért módosítottuk a szegmenseket képző változók körét. Ezek után az imént összefoglalt okok miatt az egyes szegmensek képzési és tudás-felhasználási gyakorlatainak bemutatására és az eltérések elemzésére kerül sor.

A szegmentált kapitalizmus elmélete és az adatbázis fő jellemzői

A VoC megközelítés nem jelent radikálisan új irányzatot a többi elméleti irányzattal szemben (pl. Esping-Andersen 1990; Sapir 2005), inkább arról beszélhetünk, hogy míg azok az állam és a munkaerőpiac intézményeinek (makroszintű) szerepét vizsgálják, addig a VoC a vállalatokat és koordinációs igényeikben megmutatkozó különbségeiket kutatja. A VoC irodalmát sajátos nézőponttal gazdagította Roderick Martin (2008), amikor arra hívta fel a figyelmet, hogy különbségek nem csak az egyes országok által képviselt kapitalizmusok között mutathatók ki; a gazdaságokat jellemző olyan fontos dimenziók, mint a tulajdonlás, a tőkefelhalmozás, a piacokhoz való hozzáférés és az állam szerepe egyetlen országban sem feltétlenül alkotnak koherens mintát, egy országon belül is meg lehet különböztetni integrált és szegmentált rendszereket. Martin úgy véli, hogy a posztoszocialista gazdaságokat ez utóbbi jellemzi.

Martin a fenti négy dimenzió, tehát a tulajdon, a tőkefelhalmozás, a piacokhoz való hozzáférés és az állami szerepvállalás mértéke alapján a magyarországi gazdálkodó szervezeteket négy szegmensbe sorolja: állami, privatizált, *de novo* és nemzetközi. A tipológia elsősorban a vállalkozások fenti indikátorok szerinti besorolásán alapul, és ebből kiindulva határozza meg az egyes szegmenseket. Martin a csoportalkotást elsősorban korábbi kutatási eredményekre, szakirodalmi áttekintésre és statisztikai elemzések másodlagos feldolgozására alapozta.

Jelen dolgozatban Martin tipológiájának statisztikai alapokon nyugvó tesztelését kíséreljük meg. Azon túl, hogy az adatok az ágazat, a régió és a vállalat mérete (a foglalkoztatottak számával mérve) szempontjából reprezentálják² a hazai vállalatok populációját, lehetőséget adnak a munkáltatói és a munkavállalói vélemények összehasonlítására is.

A „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok – 2010” olyan kérdőíves kutatás, amely az első magyarországi próbálkozás a munka világának feltárására a „kapsolt kérdőívek”³ módszerével.

A mintába 1000, legalább 10 fős telephellyel rendelkező vállalat került, és a munkavál-

² A reprezentativitást utólagosan, elemszámtartó súlyozással valósították meg az itt jelölt változók mentén.

³ Ez a módszertani eszköz lehetővé teszi a munkaadók és a munkavállalók attitűdjeinek együttes feltárását, és a vélemények ütköztetését, ezért egyedülálló lehetőség a korábban csak kvalitatív módszerekkel vizsgált munkahelyi viszonyok és folyamatok elemzésére. „*Módszertani szempontból a kutatás egy olyan adatfelvételi technika magyarországi adaptálása, amely párhuzamosan kérdezi a kiválasztott telephely-mintán a menedzsment képviselőit, a munkavállalói képviselőket és magukat a munkavállalókat, kisebb részben önkéntes, nagyobb részben közvetlen személyes kérdezés útján. A kutatássorozat legfontosabb módszertani újdonsága tehát a munkahelyekre és munka-*

lalói minta 6329 fő válaszait foglalja magában. Jelen dolgozatban a vezetői adatbázissal foglalkozunk, az ott kapott eredmények alapján végezzük el a vállalati szegmensek elkülönítését, és a képzési, valamint a munkaszervezési gyakorlatokat is ezeken a csoportokon keresztül elemezzük.

A hazai vállalati szféra szegmensei

Jelen dolgozatban, átgondolva Martin koncepciójának rendelkezésre álló változókészletét, némiképp átalakítottuk a csoportosítás alapjául szolgáló szempontok rendszerét. Olyan változócsoporthoz alakítottunk ki, amely elképzeléseink szerint elkülöníti a magyar vállalati szféra különböző szegmenseit, és amely a hazai gazdaság sajátosságaihoz jobban illeszkedő csoportokat hoz létre. A csoportosításhoz éppen ezért a klaszterelemzés módszerét hívtuk segítségül, míg az elemzésbe bevonandó változók körének kialakítása során Martinra támaszkodtunk. Az alábbi változókkal dolgoztunk:

- tulajdonlás, tulajdonosi szerkezet;
- piaci környezet;
- vállalat mérete;
- vállalat kora;
- tevékenységi terület;
- földrajzi elhelyezkedés.

A bevont változók némi magyarázatot igényelnek, legalább a mérési szintjük és a változók értékei tekintetében. A tulajdonosi szerkezet változója az alábbi értékeket veheti fel: *csak magyar és többségében magántulajdon; csak magyar és többségében állami tulajdon; csak külföldi tulajdon; magyar és külföldi tulajdon vegyesen.*

A piaci környezetet két különböző változóval mértük. Míg Martin elsősorban azt vizsgálta, hogy milyen piacra termelnek a vállalatok, addig mi a vevők, ügyfelek típusait is bevontuk az elemzésbe. Ennek oka, hogy a vállalati szegmens vizsgálatára vonatkozóan előzetesen feltételeztük, hogy a más cégek számára termelő vagy szolgáltató, „*business to business*” cégek különböznek a lakossági igényeket kiszolgáló cégektől. A vevőkre, illetve ügyfelekre vonatkozó változó az alábbi értékeket vehette fel: *főként a lakosság; főként más, magánszektorbeli cégek; főként más, közszférában lévő cégek és szervezetek; a lakosság és más cégek, szervezetek egyenlő arányban; kizárólag a saját vállalat vagy szervezet számára nyújtanak szolgáltatásokat.* A piaci környezet másik indikátora az, hogy milyen piacokhoz van hozzáférése az adott vállalatnak, fő terméküket, szolgáltatásukat milyen piacon értékesítik. Ez alapján megjelölhetjük a válaszadó cégek *helyi, regionális, országos és nemzetközi piacokat.*

A vállalat méretét – a foglalkoztatottak számával mérve – négy kategóriába sorolták: *10–19 fős, 20–49 fős, 50–249 fős, illetve 250 vagy annál több embert foglalkoztatók.* A vállalat korát szintén kategoriális változóval mérve *9 éves vagy annál fiatalabb, 10–15 éves, 16–19 éves és 20 éve vagy annál régebben működő cégeket* vizsgáltuk a felmérés során. A cégek tevékenységi körét az ágazattal azonosítottuk, három kategóriát képeztünk. Az eredetileg

vállalatra vonatkozó adatok összekapcsolása, azaz az ún. kapcsolt kérdőívek módszerének használata” (Neumann 2010:13).

8 kategóriás változóból egy egyszerűbbet képeztünk, amelynek értékeit az *alaptevékenység* (energiaipar, bányászat, mezőgazdaság), az *ipar* és a *szolgáltatás* jelenti. A földrajzi dimenziót a regionális elhelyezkedés jelentette, attól függően, hogy az egyes cégek az ország *északi, nyugati vagy középső* részén tevékenykednek. Kategóriális változókkal dolgozunk, amelyek mérési szintje a legtöbb esetben nominális, és minden esetben több, mint kétértékű.⁴

Az esetek csoportosítását a klaszterelemzés módszerével végeztük el. A különböző csoportosító módszerek közül a nagy minta-elemszámból kiindulva és Martin elméletére alapozva a K-középpont⁵ módszert alkalmaztuk. A klaszterezés eredményeként 4 csoport jött létre, és az ANOVA-próba eredményei szerint a bevont változók mindegyike szignifikánsan befolyásolta a klaszterek alakulását. A csoportokat interpretálva az ágazat szerint két nagy csoport különíthető el. A négy csoportból egy csoport a hagyományos magyar ipari szektornak tekinthető, míg a másik három a szolgáltató szektor különböző típusait jelenti. A bemutatott szempontok szerint klasztereink az alábbiakkal jellemezhetőek:

A „magyar (kis)ipar”

A 243 céget magában foglaló csoportban a vállalatok több mint 2/3-a a feldolgozóiparban tevékenykedik, a fennmaradó 1/3 túlnyomórészt energiaipari, bányászati vagy mezőgazdasági tevékenységet végez.⁶ Ebben a csoportban elhanyagolható a szolgáltató cégek aránya. A piaci környezetét a nagyobb piacok jelentik, közel felük az országos, további 20% pedig a nemzetközi piacra termel. A vevőkör főként más magáncégek közül kerül ki (43%), emellett közel 30% azon cégek aránya, akik a lakosság és más cég igényeit azonos arányban szolgálják ki. A területi elhelyezkedést illetően azt mondhatjuk, hogy a vállalatok több mint fele Kelet-Magyarországon található, míg a legfejlettebb régió elhanyagolható arányban szerepel a csoportban. A méret szempontjából azt mondhatjuk, hogy főként kis- és középvállalkozásokról van szó, hiszen 2/3-uk 50 főnél kevesebbet foglalkoztat. A vállalatok 90%-a magyar magántulajdonban van, és relatíve „idősek”: 2/3-uk legalább 16 éve működik, ezek 1/3-a pedig 20 éve vagy annál régebben. Ez utóbbi szempont, a vállalat kora, érdekes kérdéseket vet fel, hiszen a 20 éves vagy annál idősebb cégek a rendszerváltás éveiben, de legkésőbb 1990-ben jöttek létre, tehát a piacgazdaságba történő átmenetet pozitívan vészték át, vélhetően jól alkalmazkodtak a gazdaság megváltozott igényeihez. A dolgozat következő részeiben kerül kifejtésre, hogy ezek a cégek milyen munkaszervezeti jellemzőkkel írhatók le, mindenesetre érdekes, hogy a klaszter legfiatalabb cégei is 1994-ben vagy azelőtt jöttek létre.

⁴ A változókat standardizálással egységesítettük, annak érdekében, hogy bevonhatóak legyenek a klaszterelemzés folyamatába.

⁵ *K-Means Cluster* vagy *Quick Cluster*.

⁶ Az adatredukciós módszerek sajátossága, hogy a csoportok létrehozása többdimenziós modellezés eredménye. A mi esetünkben ez azt jelenti, hogy a megadott szempontok alapján az egymásra leginkább hasonlító vállalatok kerültek azonos klaszterbe. Ebből azonban az is adódik, hogy a klaszter nem minden eleme reprezentálja tökéletesen az adott csoportot, viszont nincs másik olyan klaszter, amelyre jobban hasonlítana. Ezért fordulhat elő, hogy a dominánsan iparban dolgozó cégeket magában foglaló klaszterben bányászati vagy mezőgazdasági tevékenységet végző vállalatot is találhatunk.

Szolgáltató szektor

„Lakossági szolgáltató”

A három szolgáltató profilú klaszter közül az elsőbe 178 cég tartozik. Ahogy a neve is mutatja, elsősorban lakossági ügyfelek igényeinek kielégítését célzó, 91%-ban szolgáltató vállalatokról beszélünk, amelyek elsősorban helyi vagy regionális piacon értékesítik szolgáltatásaikat. Ez a típus a tradicionális szolgáltatások (Salter–Tether 2006) piacán jelenik meg, és elsősorban a helyi igények kielégítése a célja. A helyi gazdasági környezet változása nem olyan dinamikus, mint a globális piac, így a vállalkozásoknak a „helyi értékláncokba” kell beilleszkedniük. Az eddigiekből következik, hogy többnyire kisvállalkozások alkotják ezt a csoportot, 2/3-uknál a foglalkoztatottak létszáma nem haladja meg a 49 főt. A tulajdonosi szerkezet szerint túlnyomó többségben vannak a magyar magántulajdonú vállalatok, arányuk 78%. Ebben a csoportban is az 1990 után, de legfeljebb 1994-ben alapított cégek túlsúlya figyelhető meg, a cégek 2/3-a jellemezhető ezzel, ám az előző klaszterhez képest magasabb a „nagyon fiatal”, 9 évnél fiatalabb vállalatok aránya (16%, míg az előzőben 9%). Regionális tekintetben ismét az mondható el, hogy a legfejlettebb, közép-magyarországi régió nem képviselteti magát, miközben a csoporthoz tartozó vállalatok 2/3-a Kelet-Magyarországon tevékenykedik.

„Nemzetközi orientációjú vállalatok”

Talán a legellentmondásosabb szegmenst alkotják a nemzetközi orientációjú cégek, ami 171 vállalatot jelent. Az ellentmondás oka abban rejlik, hogy bár a legtöbb szempont szerint (Salter–Tether 2006, Makó et al. 2011) a tudásintenzív üzleti szolgáltató szektor jellemzőivel írható le, a klaszterbe került vállalatok közel fele-fele arányban szolgáltatnak és termelnek. Vevőkörüket javarészt más magáncégek jelentik, többnyire országos és nemzetközi piacokon jelennek meg (41–41% arányban). Méretük az előzőekhez képest nagyobbak tekinthető, közel felük 50–249 főt foglalkoztat, további 10% pedig 250 főnél többet. A tulajdonviszonyok szerint többségük külföldi magántulajdonban lévő cég (2/3 az arányuk), további 30% magyar–külföldi vegyes tulajdonban van. Korukat tekintve közel 30%-uk kevesebb, mint 9 éve van a piacon, és 52%-uk kevesebb, mint 15 éve, az előző két csoporthoz képest tehát fiatal cégeknek tekinthetők. Területi elhelyezkedésük is a tudásintenzív tevékenységet folytató vállalatokra utal: 48%-uk a Budapestet és agglomerációját magában foglaló Közép-Magyarország régióban található, további 34%-uk pedig Nyugat-Magyarországon.

„Magyar üzleti szolgáltató”

A negyedik klaszter nehezen jellemezhető, hiszen számos tekintetben a tudásintenzív szolgáltató vállalat profiljának felel meg, viszont a vevői között egyaránt találunk lakossági és üzleti ügyfeleket, még akkor is, ha az üzleti ügyfelek vannak túlsúlyban. Főként az országos és a regionális piacokon vannak jelen ezek a cégek. A klaszterbe 264 olyan vállalat tartozik, amely elsősorban 50 fő alatti kisvállalkozás, a 20 fő alattiak egynegyed arányban képviseltetik magukat. Az előző klaszterhez képest a legnagyobb eltérés talán a tulajdonlás tekintetében

figyelhető meg: 96%-uk kizárólag magyar magántulajdonú cég. Fiatalnak tekinthetők, mert 46%-uk kevesebb, mint 9 éves, és 80%-uk a Közép-Magyarország régióban tevékenykedik.

1. táblázat: A magyar vállalkozások szegmenseinek jellemzői

	<i>Magyar (kis)ipar</i>	<i>Lakossági szolgáltató</i>	<i>Nemzetközi orientációjú vállalat</i>	<i>Magyar üzleti szolgáltató</i>
Szektor	Feldolgozóipar	Szolgáltatás	Feldolgozóipar és szolgáltatás	Szolgáltatás
Piac (1)	Országos	Helyi-regionális	Országos és nemzetközi	Országos
Piac (2)	B2B	B2C	B2B	B2B és B2C
Régió	Kelet-Magyarország	Kelet-Magyarország	Budapest, Közép-Magyarország	Közép-Magyarország
Alkalmazottak száma	50 főnél kevesebb	50 főnél kevesebb	50–249 fő	50 főnél kevesebb
Tulajdon	Magyar magántulajdon	Magyar magántulajdon	Külföldi magántulajdon	Magyar magántulajdon
Életkor	16 éves vagy idősebb	16 éves vagy idősebb	15 évesnél fiatalabb	10 évesnél fiatalabb

Megjegyzés: A táblázatban az átláthatóság kedvéért a legjellemzőbb tulajdonságokat tüntettük fel (B2B = *Business to Business*, B2C = *Business to Customer*)

A klaszterek rövid jellemzése után az egyes szegmensekre jellemző képzési gyakorlatot és a munkaszervezési módszereket elemezzük. Az egyes klaszterekbe tartozást magyarázó változóként tekintve vizsgáljuk meg a munkahelyi képzésre és a munka szervezésének különféle módjaira vonatkozó változókat, annak feltételezésével, hogy egy szervezetnek a tudáshoz, tudásteremtéshez való viszonya, valamint az alkalmazott munkaszervezési gyakorlatok jelentősen eltérnek a négy vállalati szegmensben.

Képzési gyakorlat a hazai vállalati szegmensekben

A „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010” kutatás széles körben vizsgálta a vállalatok mindennapi működését, kiterjedt a képzési/továbbképzési gyakorlatuk formális és informális jellemzőire egyaránt. Előbbit a munkavállalók formális képzésben való részvételével mérjük, az utóbbit pedig az olyan informális képzési gyakorlatokon keresztül (munkavégzés közbeni tanulás, csoportos munkavégzés, vásárok, kiállítások látogatása stb.), amelyek a gyakorlati-tapasztalati ismeretek átadása révén nagyban hozzájárulnak a munkavállalók egyéni és kollektív tudásának fejlesztéséhez (Makó et al. 2010).

A vállalatcsoportok esetében feltételeztük, hogy a meglévő kompetenciák készlete és a képzési gyakorlat különbözhet a négy szektorban. A tudásintenzív gazdaságban való, szegmensenkénti eltérő részvétel miatt joggal vártuk, hogy a munkaköri feladatok elsajátítására az egyes klaszterekben eltérő időt fordítanak a cégek.

Ennek megfelelően variancia-analízissel teszteltük, hogy szignifikánsan eltérnek-e az egyes klaszterek aszerint, hogy egy új dolgozó hány napot tölt a betanulással, és hogy az elmúlt évben átlagosan hány nap képzésen vettek részt a vállalat dolgozói. Érdekes összefüggést mutat az adott vállalatban legjellemzőbb munkavállalói csoportokat érintő képzések átlagos hossza. A hosszabb, 10 napot meghaladó képzések a legnagyobb arányban az első, (kis)ipari szektorban fordultak elő, a válaszadó vállalatok közel 1/3-ában az átlagos képzés meghaladja a két munkahetet. A hosszú távú képzést a legkisebb arányban az üzleti szolgáltatásokat nyújtó klaszterekbe tartozó vállalatok részesítik előnyben.

A képet árnyalja az is, hogy az ipari klaszterben a vállalatok 40%-a válaszolt úgy, hogy volt náluk képzés az elmúlt 12 hónapban, és ugyanez az arány a lakossági szolgáltatást nyújtó cégek és a magyar üzleti szolgáltatók esetében is. Emellett a külföldi üzleti szolgáltató cégek 50%-ánál volt képzés az elmúlt időszakban.⁷ Látható, hogy a fenti változók szerint vannak ugyan eltérések az egyes csoportok között, azonban a teszt elvégzése után azt mondhatjuk, hogy a különbségek nem szignifikánsak.

A képzésen való részvétel hossza mellett a kérdőívben fontos szerepet kapott a különböző, munkahelyhez kapcsolódó képzési formák értékelése is. Vizsgáltuk a munkavégzés közbeni továbbképzést, a vezetőkkal vagy munkatársakkal való konzultáció lehetőségét, a munkaköri cserét, a csoportos munkavégzést, a szervezetek közötti együttműködések ösztönzését, az iskolarendszerű képzésben való részvételt, a vállalat-specifikus képzéseket, valamint a szakmai rendezvények fontosságát. A munkáltatók 4 fokú skálán értékelték az egyes tanulási módszerek fontosságát cégeik számára, amelyen az 1-es jelentette azt, hogy „egyáltalán nem fontos”, a 4-es pedig azt, hogy „nagyon fontos”. A 2. táblázatban láthatóak azok a képzési formák, amelyekben klaszterenként szignifikáns eltéréseket tapasztaltunk.⁸

2. táblázat: Az egyes képzések fontossága vállalati szegmensek szerint

Klaszterek		Továbbképzés munkavégzés közben	Munkaköri csere	A szervezeti egységek közötti együttműködés ösztönzése	A cég igényeihez igazodó képzés megszervezése
Magyar (kis)ipar	Átlag	2,5848	1,9715	2,5042	2,3883
	N	233	232	232	233
	Szórás	1,07259	0,97261	1,21492	1,05917
Lakossági szolgáltató	Átlag	2,5613	2,1159	2,3986	2,3349
	N	177	176	177	177
	Szórás	1,10134	1,05623	1,18921	1,12349
Nemzetközi orientációjú vállalat	Átlag	2,9683	2,0581	2,8545	2,9505
	N	170	168	168	171
	Szórás	1,04507	0,93737	1,15564	1,08547

⁷ Összehasonlításként: más kutatás eredményei szerint a magyar vállalatok 49%-a nyújt valamilyen formális vagy informális képzést (Makó et al. 2011).

⁸ Variancia-analízist alkalmaztunk a statisztikai tesztelésre, 95%-os megbízhatósági szinten.

Klaszterek		Továbbképzés munkavégzés közben	Munkaköri csere	A szervezeti egységek közötti együttműködés ösztönzése	A cég igényeihez igazodó képzés megszervezése
Magyar üzleti szolgáltató	Átlag	2,7493	1,8208	2,3192	2,4182
	N	264	263	264	263
	Szórás	1,01800	0,93130	1,25046	1,15590
Összesen	Átlag	2,7085	1,9720	2,4939	2,5000
	N	844	838	842	844
	Szórás	1,06535	0,97629	1,22263	1,13027

Forrás: Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010.

A munkavégzés közbeni továbbképzés (*on-the-job training*, OJT) leginkább a külföldi tulajdonú üzleti szolgáltató szektorhoz tartozó cégek számára fontos, de e típus képviselői szinte mindegyik képzési formának nagyobb jelentőséget tulajdonítanak, mint a másik három csoportba tartozó vállalatok. Érdekes, hogy a hazai üzleti szolgáltató szektor nem a külföldi, de hasonló profilú cégcsoporthoz hasonlít, hanem inkább a magyar lakossági szolgáltatókhoz, illetve az ipari vállalatokhoz.

A munkahelyi képzéshez kapcsolódó kérdés volt, hogy a kérdezést megelőző 12 hónapban hány munkatárs vett részt különböző képzéseken. Ezek között a következő képzéstípusokat különböztettük meg: *a cég által szervezett és finanszírozott; a munkavállaló által választott, de cég által finanszírozott; a cég által csak munkaidő-kedvezménygel támogatott képzések.* Ezen túl a kérdőív arra is rákérdezett, hogy a képzésben részesülő munkavállalók közül hány volt vezető beosztású. A cégek eltérő mérete miatt ezek az abszolút számok torzíthatnak, ezért a cégek bérlistáján szereplő foglalkoztatottak számához viszonyítottuk az egyes képzéseken résztvevő munkavállalók számát, és a továbbiakban ezzel az arányszámmal dolgoztunk tovább. A vezetők számát pedig nem a teljes foglalkoztatottakhoz, hanem az összes, képzésen részt vett alkalmazotthoz viszonyítottuk, így azt kaptuk, hogy az egyes képzésen résztvevők mekkora hányada volt vezető. A továbbiakban itt is a létrehozott arányszámmal dolgoztunk tovább.

3. táblázat: A vállalati képzéseken részt vevő munkavállalók száma és a vezető beosztású munkavállalók aránya

Klaszterek		A cég által támogatott képzésben részt vevők aránya (%-ban)	A résztvevők között a vezető beosztású munkavállalók aránya (%-ban)	Munkavállaló által választott, de cég által finanszírozott képzésben részt vevők aránya (%-ban)	A résztvevők között a vezető beosztású munkavállalók aránya (%-ban)
Magyar (kis)ipar	Átlag	15,7	3,77	7,19	66,58
	N	98	57	60	43
	Szórás	19,7	4,53	9,93	32,41
Lakossági szolgáltató	Átlag	31,59	6,34	14,62	52,29
	N	68	46	41	32
	Szórás	32,01	4,9	18,03	36,01

Klaszterek		<i>A cég által támogatott képzésben részt vevők aránya (%-ban)</i>	<i>A résztvevők között a vezető beosztású munkavállalók aránya (%-ban)</i>	<i>Munkavállaló által választott, de cég által finanszírozott képzésben részt vevők aránya (%-ban)</i>	<i>A résztvevők között a vezető beosztású munkavállalók aránya (%-ban)</i>
Nemzetközi orientációjú vállalat	Átlag	22,91	5,48	14,67	52,15
	N	105	80	71	55
	Szórás	25,47	5,58	23,06	33,97
Magyar üzleti szolgáltató	Átlag	36,19	9,011	18,64	59,09
	N	98	58	64	37
	Szórás	81,71	12,17	21,63	35,93
Total	Átlag	26,12	6,09	13,85	57,44
	N	369	241	237	167
	Szórás	47,87	7,63	19,55	34,64

Forrás: Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010.

Látható, hogy a cég által szervezett és finanszírozott képzések nem elsősorban a vezetőknek szólnak, a résztvevők között ugyanis meglehetősen alacsony a vezetők aránya. A lakossági és az üzleti szolgáltató klaszterben a dolgozók szignifikánsan nagyobb arányban vettek részt képzésen – ez a lakossági és a hazai üzleti szolgáltató szektor. Látható az is, hogy a javarészt ipari tevékenységet végző klaszter cégeiben a dolgozók jóval kisebb hányada vesz részt szervezett és támogatott képzésen. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy a munkavállalók által választott, de a cég által finanszírozott képzés is itt a legritkább, viszont ha előfordul ilyen, az is javarészt a vezetők által igénybe vehető képzést jelenti.

Külön elemeztük a vállalatok munkaerővel szemben támasztott tudásigényét, illetve a munkavállalók tudásának és ismereteinek a munkavégzés követelményeihez való illesztését (*skill-matching*). Ebben a kontextusban a hazai tulajdonú üzleti szolgáltató szektort érdemes kiemelni, hiszen a válaszadók negyede azt mondta, hogy munkavállalóik készségei magasabb szintűek, mint amit a munkafeladatok igényelnek. Ez azért fontos, mert a többi klaszter esetében ez az arány alig volt több, mint 20%, arról nem is beszélve, hogy a „sokkal magasabb” választ is a negyedik klaszterben lévő cégek jelölték meg a legnagyobb arányban (6%, a többi klaszterben nem éri el a 3%-ot). Az ipari szektor vállalatai gondolják legkevésbé, hogy magasabb kompetenciákkal rendelkeznek a munkavállalóik, mint azt a munkafeladat megköveteli.

A dolgozóknak nyújtott képzési gyakorlattal kapcsolatban a munkaadók arról is nyilatkoztak, hogy a munkavállalók hány százaléka kapott olyan képzést, amelynek köszönhetően a saját munkafadatain kívül mást is el tud látni. Azt mondhatjuk, hogy összességében nem jellemző ez a fajta képzés, de legnagyobb arányban a külföldi üzleti szolgáltató szektor vállalataira jellemző.

Hasonló trend figyelhető meg a klaszterek között abban, hogy mennyire jellemző a munka elvégzése közben új dolgok elsajátításának lehetősége. Bár az összefüggés statisztikailag nem igazolódott, de érdekes tendenciát mutat: ez is az üzleti szolgáltató szektorban a leggyakoribb, a hazai és a külföldi tulajdonú klaszterben egyaránt 20% azon cégek aránya, ahol nagymértékben jellemző az új dolgok elsajátítása a munkavégzés közben. Azt is meg kell

azonban jegyezni, hogy legalább részben megfigyelhető ez mind a feldolgozóipari, mind pedig a lakossági szolgáltató vállalatok esetében.

Képzéshez kapcsolódó problémakör, hogy a munka közbeni tapasztalatok megosztására milyen rendszerességgel van lehetőség. A fentihez hasonló módon itt sincs statisztikailag szignifikáns összefüggés, azonban a vállalati folyamatok megértéséhez érdekes adalék lehet ennek a jelenségnek a bemutatása. Élesen elválnak ugyanis egymástól a termelő és a szolgáltató szektor, hiszen a munka közben elsajátított ismeretek rendszeres megosztására az első klaszter cégeinek mindössze 38%-ában van lehetőség, míg a szolgáltató klaszterek mindegyikében 60% közeli ez az érték. Informálisnak tekinthető tudásátadási lehetőség, ha a felmerülő problémákat, illetve a hozzájuk kapcsolódó megoldási lehetőségeket dokumentálják. Ez a gyakorlat szintén inkább a szolgáltató klaszterekben jellemző, azon belül is az üzleti szolgáltatókban. A külföldi tulajdonú cégek 30%-a számolt be arról, hogy van rendszeres nyilvántartás erre vonatkozóan, a hazai tulajdonú klaszterben pedig a válaszadó cégek 20%-a.

Elterjedtebb a tudás kodifikálásának egy másik módja: az egyes munkavállalók tudásáról, ismereteiről és képzettségéről szóló nyilvántartások vezetése. Ez az ipari klaszter cégeinek 43%-ában, a lakossági szolgáltatók 33%-ában, a magyar üzleti szolgáltató cégek 41%-ában megtalálható, ugyanakkor ebben az esetben is a külföldi tulajdonú üzleti szolgáltatók számítanak élenjárónak, hiszen több mint felükben van ilyen nyilvántartási rendszer.

Munkaszervezeti minták

A munkaszervezettel kapcsolatban elsősorban a különböző szervezeti innovációk elterjedtségére voltunk kíváncsiak, hiszen ezek nagyban támogatják a vállalkozások rugalmas tudásfelhasználását, például a minőségbiztosítási rendszereken, a projektalapú munkavégzésen, a munkaköri cserén vagy a csoportmunkán keresztül. Előzetes feltételezésünk szerint az említett szervezeti innovációk alkalmazásának tekintetében különbségek vannak a klaszterek szerint.

Különböző szakmákat átfogó csoportmunka főként a 3. klasztert (nemzetközi orientációjú vállalatok) jellemzi, de az első klaszter (magyar ipari szegmens) vállalatainak is közel felében volt elterjedt ez a munkaszervezeti forma. A két magyar tulajdonú szolgáltató klaszter elmarad ettől, az igenek aránya a lakossági szolgáltatók esetében 26%, míg a magyar üzleti szolgáltató vállalatoknál 33%. Az azonos készségeket igénylő munkafeladatok cseréje főként az ipari szektorban figyelhető meg, de tulajdonképpen a magyar lakossági szolgáltató szegmensen kívül mindegyikben 50% körül van. Az összefüggés statisztikailag igazolt, és erős. A különböző készségeket igénylő munkafeladatok cseréje nem jellemző.

Modern munkaszervezeti megoldás a „minőségi körök” létrehozása. A vizsgált klaszterek a már megfigyelhető mintát követik: a külföldi tulajdonú üzleti szolgáltató klaszter emelkedik ki, közel 1/3-ukban vannak olyan csoportok, amelyek valamilyen probléma megoldásán dolgoznak, vagy a teljesítménnyel, vagy a minőséggel kapcsolatban; míg a többi klaszter esetében az igennel válaszolók aránya nem éri el a 20%-ot. Az összefüggés statisztikailag szignifikáns.

Ehhez kapcsolódik a minőségirányítási rendszer alkalmazása, amely leginkább az ipari klaszterben van jelen (itt a vállalatok 53%-a működtet ilyet), legkevésbé pedig a magyar üzleti szolgáltató klaszterben figyelhető meg. Ez adódhat abból, hogy a hazai tulajdonú szolgáltató vállalatok minőségfelfogásában a szolgáltatásminőség még nem kap akkora hangsúlyt,

mint a külföldi szolgáltató cégek esetében, vagy mint a termék minősége az ipari vállalatok gyakorlatában. Ennek ellenére a vállalatok mindegyikében pontos minőségi előírásokat kell betartani, s ez különösen igaz az ipari klaszter cégeinek 67%-ában, a külföldi üzleti szolgáltató vállalatok 64%-ában és a magyar üzleti szolgáltatók 54%-ában. A munka minőségének önértékelése nem jellemző egyik klaszterre sem, az önálló problémamegoldás gyakoriságában, illetve fontosságában nincs szignifikáns különbség.

A fent már hangsúlyozott együttműködés vállalatban betöltött jelentőségét a projektalapú munkavégzés elterjedtsége szemléletesen mutatja. E téren is szignifikáns különbség mutatkozik a szegmensek között: a többségében hazai tulajdonú klaszterek nem preferálják ezt a fajta munkaszervezetet, viszont a külföldi üzleti szolgáltató szektorban a cégek közel felében működik ez a gyakorlat.

A kutatás során arra is kíváncsiak voltunk, hogy mennyire kiszámítható, mennyire rutinszerű a végzett munka, mennyire jellemző a munkafeladatok ismétlődése. Azt mondhatjuk – függetlenül attól, hogy a négy klaszterből három szolgáltató cég –, hogy a feladatok ismétlése, a cégek több mint harmadában, minden klaszterre nagymértékben jellemző.

A munkaszervezet témakörét érintő kérdés a munkavállalói autonómia mértéke. Több szempontból vizsgáltuk, hogy melyek azok a munkára jellemző tényezők, amelyekről autonóm módon dönthetnek a munkavállalók. Ezek a következők voltak: a feladatok sorrendje, a munkamódszerek, a munkatempó, a feladatok megosztása, a csoportvezető személye és a munkaidő beosztása. A feladatok sorrendje és a csoportvezető személye kivételével az összes esetben klaszterenként szignifikáns eltérés volt megfigyelhető.

A hazai lakossági és a hazai üzleti szolgáltató cégek esetében a vállalatok közel 60%-ában dönthetnek a csoporttagok feladataik megosztásáról. Ugyanez az arány 43%, illetve 47% az ipari klaszter és a külföldi szolgáltató szegmens esetében. A csoportvezető megválasztásában a munkavállalóknak gyakorlatilag nincs autonómiájuk. A munkatempó megválasztásában az ipar nem marad el szignifikánsan a szolgáltató szektortól. Ez azért lehet, mert inkább kis- és középvállalkozásokról van szó az ipari klaszterben, mint tömegtermelő multinacionális cégekről, így a formalizáltság vélhetően kisebb mértékű.

A munkamódszerek megválasztásában a hazai üzleti szolgáltató vállalatok rendelkeznek a legnagyobb szabadsággal, a cégek 44%-ában megválaszthatják a munkatársak a módszereket (a külföldi üzleti szolgáltatói szegmenshez tartozó cégek esetében ez az arány 28%). A feladatok sorrendjének megválasztásában a legkisebb autonómiája az ipari klaszter cégeiben dolgozó munkavállalóknak van, ott csak a cégek 24%-ában választhatják meg a feladatok sorrendjét, ugyanez az arány a hazai szolgáltató szegmensben 10%-kal magasabb.

Látható tehát: azon túl, hogy a szolgáltató szektor vállalatai számos tekintetben eltérnek a hazai kisipartól, mégis talán a tradicionális és az új, üzleti szolgáltatásokat nyújtó vállalatcsoportok közötti különbségekre érdemes a későbbiekben jobban odafigyelni.

A fenti eredmények egyértelműen alátámasztják a szektoronként eltérő képzési és munkaszervezési mintákra vonatkozó feltételezéseinket.

Összegzés

Az eddig elemzett mutatók mindössze az adatbázis egy szeletét mutatják be, azonban már ezek az összefüggések is jelzik, hogy van statisztikai relevanciája a hazai vállalati szféra szegmensenként történő elemzésének és a vállalatok statisztikai módszerekkel történő csoporto-

sítésának. Eredményeink arról tanúskodnak, hogy a szegmentáltságot nem hagyhatjuk figyelmen kívül, és különösen így van ez akkor, ha a magyar gazdaság integrációjának kérdésével foglalkozunk. Az egyes szegmensek nem csak működési mintáikban és tudásfelhasználási praxisaikban különböznek, hanem integrációs mechanizmusaik is jelentősen eltérőek. Dolgozatunkban épp ezért hangsúlyozzuk a látszólag egységes magyar gazdaság egyes szegmenseinek diverzitását, és ezért hívjuk fel a figyelmet az integráltság újfajta értelmezésére. A dolgozat elején röviden ismertetett, a kapitalista rendszerek változataival foglalkozó irányzat egy új megközelítésének – a szegmentált kapitalizmus tézisének – hazai gazdaságra történő alkalmazása számos szakmai és tudományos lehetőséget rejt magában.

Munkánk során a munkafolyamat szintjén elemeztük az egy országban egymás mellett élő, eltérő kapitalizmusmodelleket képviselő vállalati szegmenseket. Olyan új kutatási irányzatról van szó, amely kiterjedt nemzetközi gyakorlatra támaszkodik. A munkavégzés minőségével, a munkavállaló munkavégzés során gyakorolt ellenőrzésével (*job control*) kapcsolatos empirikus tapasztalatok (pl. a *European Working Conditions Survey* (EWCS) 2005-ös és 2010-es felmérései) nem igazolják azokat az általánosan elterjedt szociológiai nézeteket, amelyek szerint a technológia fejlődése, a verseny kényszere vagy a tőkés gazdaság általános intézményi logikája (pl. a kapitalizmus sokfélesége) a munkafolyamatra jellemző munkaszervezeti formákat mechanikusan befolyásolná (Gallie 2012). A munkáltatók nagyon változatos, a munkavállalók tudás-felhasználási gyakorlatát, a munkafolyamatban megvalósuló ellenőrzésének mértékét (*job control*) növelő vagy korlátozó stratégiákat képesek kidolgozni és alkalmazni alapvetően azonos munkavégzési feltételek esetén. Miközben megfigyelhető a munkavállalók képzettségének általánosan emelkedő színvonala – amely cáfolja a dequalifikáció általános érvényesülését hangsúlyozó neomarxista nézeteket (pl. Braverman 1974) –, nem tapasztalható a munkavállalók munkafolyamatban érvényesülő ellenőrzésének általános növekedése. Másképpen megfogalmazva, a munkavégzéssel foglalkozó nemzetközi (pl. EWCS) és nemzeti felmérések (pl. a brit *skill* felmérések: 1992, 1997, 2001, 2006 és 2012) tapasztalatai szerint az elmúlt évtizedekben általánosan megfigyelhető trend a munkaerő képzettségének a növekedése. A képzettség növekedése azonban nem eredményezi automatikusan a munkavállalók munkavégzés feletti kontrolljának (*job control*) erősödését a tőkés gazdaság különböző intézményi klasztereiben (észak-európai, kontinentális, angolszász és mediterrán országcsoportok). Például a munkavállalók munkavégzésben gyakorolt ellenőrzésével foglalkozó legfrissebb EWCS felmérés (2010) tapasztalatai szerint a munkafeladatok sorrendjének meghatározásában, a munkavégzés módszerének megválasztásában és a munkavégzés ütemének meghatározásában a brit munkavállalók lényegesen nagyobb autonómiával rendelkeznek, mint az ír vagy a mediterrán országok dolgozói, vagy akár mint a német és az osztrák munkavállalók. Mindazonáltal lényegesen alacsonyabb ellenőrzési lehetőséggel rendelkeznek a munkafolyamatban, mint az észak-európai országok és a holland munkavállalók. A legfrissebb kutatások adatai azt jelzik, hogy a tőkés gazdaság intézményi hatásai nem mechanikusan érvényesülnek a vállalati szinten, a vezetői kultúrák (stratégiák) fontos szerepet játszanak a munkavégzés tudás- és munkaerő-felhasználási mintáinak alakításában.

A jövőre vonatkozó feladatok közé tartozik a fent vizsgált mutatók szélesebb körű értelmezése és az összefüggések jobb megértése, az egyes vállalati szegmensek teljesítménymutatóinak összehasonlítása, valamint a korábban feldolgozott makrogazdasági (VoC) elméletek és a vállalati szektort elemző koncepciók szintetizálása.

Hivatkozások

- CEDEFOP (2010). *Jobs in Europe to become more knowledge- and skills-intensive*. CEDEFOP Briefing Note.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. (2012). *Skills, Job Control and the Quality of Work: The Evidence from Britain*. Paper prepared for the International Expert Conference on Job Quality, Copenhagen: Copenhagen Business School, 11th – 12th July.
- Greskovits, B. (2010a). *Evolving Patterns of Democratic Capitalism in Central-Eastern Europe*. Habilitációs tézisek. Debrecen: Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar.
- Greskovits B. (2010b). *A Közép-Kelet Európai kapitalizmus sokszínűsége*. Habilitációs előadás, elhangzott: 2010. május 14. Debrecen: Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar.
- Hall, P. A.–Soskice, D. W. (2001). *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantages*. New York: Oxford University Press.
- Kapás J. (2012). *Institutional and developmental paths differences among developed countries: the varieties of capitalism. A literature review*. Kézirat. Debrecen: Debreceni Egyetem.
- Makó Cs.–Csizmadia P.–Illéssy M. (2010). A munkaszervezet, munkaidő-felhasználás, képzés és a munkával való elégedettség főbb jellemzői. In: Neumann L. (szerk.) *Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok – 2010*. Budapest: Emóció Bt.
- Makó Cs.–Csizmadia P.–Illéssy M. (2011). *Organizational Innovation and Knowledge Use Practise: Cross-Country Comparison*. Tokyo: Institute of Economic Research.
- Martin, R. (2008). Post-socialist segmented capitalism: The case of Hungary. *Developing business systems theory. Human Relations*, 1. 131–159.
- Neumann L. (szerk.) (2010). *Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok – 2010*. TÁMOP 2.5.2. Budapest: Emóció Bt.
- Salter, A.–Tether, B. (2006). *Innovation in Services. (Through the Looking Glass of Innovation Studies)*. Advanced Institute of Management.
- Sapir, A. (2005). Globalisation and the Reform of European Social Models. *Bruegel Policy Brief*. 01.