

P Á L Y A S Ú G Ó - F Ő Z E T E K

Munkaerő-piaci előrejelzések készítése, szervezetváltási folyamatok előrejelzése

Tóth István János | Czibik Ágnes | Fazekas Mihály
Németh Nándor | Semjén András

Ágazati előrejelzés várakozások alapján

Két vállalati adatfelvétel elemzése



Ágazati előrejelzés várakozások alapján

Két vállalati adatfelvétel
elemzése



*Ágazati előrejelzés várakozások alapján
Két vállalati adatfelvétel elemzése*

Kiadja az MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont
1112 Budapest, Budaörsi út 45.

© MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, 2013

Felelős kiadó
Fazekas Károly

Szöveg és ábrák

© Tóth István János, Czibik Ágnes, Fazekas Mihály, Németh Nándor, Semjén András, 2013



Ágazati előrejelzés várakozások alapján

Két vállalati adatfelvétel elemzése

Tóth István János

Czibik Ágnes

Fazekas Mihály

Németh Nándor

Semjén András

Projektazonosító: TÁMOP - 2.3.2-09/1 kiemelt projekt
„Munkaerő-piaci előrejelzések készítése, szerkezetváltási folyamatok előrejelzése”



Tartalomjegyzék

Összefoglaló	7
Bevezetés	10
1. Munkaerő-piaci előrejelzések elméleti háttere, módszerei és tervezési felhasználhatósága – különös tekintettel a vállalati adatfelvételeken alapuló előrejelzésekre	12
1.1. Oktatástervezési háttér	12
<i>A kezdetek: munkaerő-kereslet becslésére, munkaerő-szükségleti vagy más munkaerő-piaci adatokra épülő oktatástervezés</i>	12
<i>A társadalmi keresleti megközelítés</i>	17
<i>A klasszikus munkaerő-tervezéstől és az arra épülő oktatástervezéstől a munkaerő-előrejelzések és a munkaerő-piaci elemzés korszerű együttes használatáig</i>	18
1.2. Vállalati felvételekre épülő munkaerő-keresleti előrejelzések oktatástervezési felhasználhatósága	23
<i>Kérdőíves vállalati felvételek felhasználása a képzettségi hiányok, hiányszakmák (alacsony kínálatú képzettségek) azonosításában és jelzésében</i>	24
1.3. A képzettségi szükségletek (skills need) előrejelzése, és a munkaerő-piaci elemzés: a vállalati felvételekre épülő módszerek értékelése és alternatíváik bemutatása	27
2. Az adatfelvételtől	33
3. Az üzleti és létszámtervezés a vállalatok körében	34
3.1. Üzleti tervezés	34
3.2. Stratégiai tervezés	38
3.3. Üzleti- és stratégiai tervezés	40
3.4. Az üzleti tervezés alapját képező információk	43
3.5. Létszámtervezés az üzleti terv részeként	54
4. Létszám előrejelzés a versenyszektorban	56
4.1. Létszám előrejelzések időtávja	57
4.2. Létszám előrejelzések pontossága	63
4.3. Szubjektív előrejelzési pontosság	63
4.4. Objektív előrejelzési pontosság	65
4.5. Hosszú távú létszám-előrejelzések	74
5. Szakmatartalom	76
5.1. Mennyire érzékelik az upskilling jelenségét a vállalatok?	77
5.2. Mennyire érzékelik a deskilling jelenségét a vállalatok?	93
5.3. Upskilling és deskilling együttes előfordulása	102

5.4. A dolgozókkal szemben támasztott követelmények változása a munka jellegének változásai miatt	103
5.5. Dolgozói autonómia növekedése	106
5.6. Elemi munkafeladatok körének bővülése	107
5.7. Munkafeladatok komplexitása (összetettsége és bonyolultsága)	110
5.8. Csapatban (teamben) történő munkavégzési képesség fontossága	111
Hivatkozások	113
Melléklet	116

Összefoglaló

1. A kutatás a vállalati munkaerő-keresleti előrejelzések megalapozottságát, ennek összetevőit és azt vizsgálta, hogy a magyar vállalatok milyen időhorizontok mellett képesek becsülni várható munkaerő-keresletüket és ez a képesség milyen vállalati tényezőkkel hozható kapcsolatba. Ezen túl a lefolytatott két vállalati empirikus vizsgálat célja olyan aggregált munkaerő-keresleti előrejelzési információk szolgáltatása volt, amelyek felhasználhatók az előrejelzési projekt többi modellje számára.
2. A vállalati létszám-előrejelzések minőségének, megbízhatóságának szempontjából döntő lehet, hogy a vállalatok készítenek-e közép- vagy hosszú távú üzleti terveket, illetve, hogy ezek a tervek tartalmazzanak-e specifikusan létszámterveket. Ennek hiányában előfordulhat, hogy a cégek ugyan adnak választ létszámterveiket firtató kutatóknak, de ezek az előrejelzések nem megalapozottak, inkább egyfajta intuíción alapulnak.
3. Az „Ágazati előrejelzés vállalati várakozások” kutatás két vállalati lekérdezése során megkérdezett vállalatok 54 százaléka készít írásban rögzített üzleti tervet, további 10 százalék esetében csak szóban megbeszélte tervekről beszélhetünk, a cégek 36 százaléka viszont egyáltalán nem készít üzleti tervet. Írásbeli üzleti tervet az átlagosnál nagyobb valószínűséggel készítenek a nagy létszámú vállalatok, a pénzügyi, biztosítási vagy egyéb szolgáltatások területén működő cégek, a teljesen külföldi kézben levő vállalatok, illetve azok a cégek, amelyek foglalkoztatottai viszonylag homogénnek mondhatóak a szakképzett fizikai, szakképzetlen fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi alkalmazottak tekintetében. Speciálisan létszámtervet az üzleti tervet készítő cégek háromnegyedénél találunk.
4. Az üzleti tervek lehetséges időtávjai közül az éves tervek a „legnépszerűbbek”, a tervező cégek 55 százaléka készít ilyet. Az időtáv növelésével rohamosan csökken az ilyen távra tervező cégek aránya: 2-3 évre előre a cégek 11 százaléka, 5 évre előre 6 százaléka tervez, viszont 5 évnél hosszabb időtávra már csak a vállalatok 8 százalékának vannak üzleti tervei. Ezek az eredmények azt valószínűsítik, hogy ha ilyen időtávra vonatkozó kérdéseket teszünk fel vállalatoknak, azokra szubjektívebb, „lazább módszertanon” alapuló válaszokat kapunk, tehát nem biztos, hogy ugyanolyan módon lehet őket kezelni, mint a rövidtávú előrejelzéseket.
5. A vállalatok – attól függetlenül, hogy van-e üzleti tervük – a tervezési időhorizont növekedésével egyre kevésbé tudják megtervezni a létszámukat. Egy hónapra még a cégek több mint 90 százaléka tud tervezni saját bevallása szerint, fél év esetén még mindig több mint kétharmad ez az arány. 1 évre előre már csak a cégek fele látja, hogy pontosan mennyi lesz a létszáma. 5 éves időtávot vizsgálva ez az arány 6 százalékra zuhan, 10 évre pedig 4,5 százalékra.

6. Kihasnálva, hogy két vállalati felvételt folytattunk le fél év eltéréssel, megvizsgáltuk, hogy mely cégek tudják pontosabban előrejelezni létszámukat fél éves időtávra. Az előrejelzési pontosság a nagyvállalatok (250 fő felett), és a szállítással, vendéglátással és egyéb szolgáltatással foglalkozó cégek esetében volt számottevően jobb, mint a többi cégé.
7. Konkrét hosszú távú létszám-előrejelzést – pontosabban a létszámváltozás irányának előrejelzését – kérve a vállalatoktól azt tapasztaltuk, hogy a saját vállalatukra és általában az ágazatra vonatkozó előrejelzésük szinte teljesen azonos egymással. Érdeklődésre tarthat számot, hogy ha 5 év helyett 10 évre vonatkozóan tesszük fel ezt a kérdést a vállalatoknak, akkor a nem válaszolók aránya jelentősen megnő, és ez az arányváltozás a „nem változik” válaszok kárára történik – vagyis a létszámnövekedést illetve csökkenést előrevetítő válaszok aránya változatlan marad az időtáv növelése mellett.
8. A szakmatartalmak változásának tekintetében megfigyelhető, hogy munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények emelkedését (*upskilling*) a gazdaság egészére nézve jóval általánosabbnak érzékelik a megkérdezettek, mint saját vállalatuk esetében. Ugyanez mondható el a munkafolyamatok egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra való lebontására irányuló tendenciájával (*deskilling*) kapcsolatban is: a gazdaság egészére nézve itt is jóval jellemzőbbnek érzik a válaszadók a folyamatot, mint saját vállalatuknál, és a folyamat jóval jellemzőbb a fizikai és a szolgáltatási szakmákban, mint a fehérgalléros illetve vezetői munkakörökben.
9. Az *upskilling* fizikai munkakörökben való megjelenését a feldolgozóipari vállalatok érzékelik leggyakrabban, minden más munkakör esetében pedig a pénzügyi-biztosítási tevékenységet folytató cégek tapasztalják leggyakrabban az *upskilling* megjelenését.
10. A *deskilling* megjelenését lényegesen kevesebb vállalat érzékeli, mint az *upskilling*ét. Ez elsősorban a túlnyomórészt szakképzetlen fizikai dolgozókat alkalmazó cégeket jellemzi. Szintén gyakrabban jelenik meg a *deskilling* a közép- és nyugat-dunántúli cégek esetében, mint máshol, ami azért figyelemfelkeltő, mert nem csak a fizikai foglalkozások esetén érvényesül ez az összefüggés, (ami magyarázható lenne azzal, hogy a nagy – sokszor külföldi tőkével megvalósuló – feldolgozóipari beruházások területileg elsősorban Közép- és Nyugat-Dunántúlon koncentráltak) hanem a szolgáltatási, szakértelmiségi, vezetői munkakörök esetében is.
11. A szakmatartalom-változás dimenzióinak vizsgálatát több munkajellemző alapján végeztük el. Ezek a dolgozói autonómia; a munkafeladatok kiterjedése, szélessége, (a feladat-tartomány, *task scope*); a munkafeladatok komplexitása; a csapatban való munkára való képesség fontossága. Ezek mindegyikének változása tekintetében igaz, hogy ahogy a fizikai foglalkozásoktól „felfele” haladunk a szolgáltatási, szakértelmiségi (*professional*) és vezetői munkák irányába, úgy egyre több teret kaptak az elmúlt év-

tizedben ezek a munkajellemzők. Ez az összefüggés a csapatmunka képessége esetén kevésbé érvényesül, mivel ezt a képességet minden munkakörben csaknem azonos mértékben fontosnak tartják a vállalatok.

Bevezetés

Az alábbi tanulmány a Támop 232. kiemelt projekt „Ágazati munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várakozások alapján” alprojektjében lefolytatott kutatás zárótanulmánya.

A kutatás során alapvetően négy kérdésre igyekeztünk választ keresni. Az első, és legfontosabb ezek közül, hogy milyen feltételek és korlátok mellett lehet vállalati empirikus kutatásokra alapozva vizsgálni és becsülni a vállalatok közép és hosszú távú várható munkaerő-keresletét. Ez a kérdés szorosan összefügg a következő két problémával: egy a munkaerő-keresletet, illetve a munkaerő iránti igények változását előrejelző kutatási program számára hol és milyen információkat tud adni a vállalati empirikus vizsgálat, mint eszköz? Másrészt milyen feltételekre és tényezőkre kell tekintettel lennünk akkor, amikor értelmes mintakeretet, kutatási stratégiát és módszert válasszunk, és egyáltalán milyen kérdéseket tehetünk fel a vállalatvezetőknek a közép- és hosszú távú munkaerő kereslet alakulásáról és a munkaerővel kapcsolatos vállalati elvárások változásairól?

A második kérdés a munkaerő-kereslet becslésének érvényességére irányul: milyen tényezők határozzák meg azt, hogy egy vállalatnál milyen mértékben tudnak a vezetők egyáltalán válaszolni a várható munkaerő-keresletre vonatkozó kérdésekre. Feltételeztük, hogy ebben szerepe lehet a vállalat szervezeti rendszerének, és ezen belül az üzleti tervezés szabályainak, belső intézményeinek. Feltételezhető, hogy az üzleti tervezést folytató, ennek belső intézményeit kiépítő cégek nagyobb előrelátással rendelkeznek és érvényes, tényekre alapozott válaszokat tudnak adni egy esetleges a várható munkaerő-kereslet becslésére irányuló kutatási programban megfogalmazott kérdésekre.

A harmadik kérdés a várható munkaerő-kereslet becslésének pontosságához kapcsolódik: egyáltalán mennyire vág egybe a vállalatok szándékolt és tényleges viselkedése? Ezt a kérdést csak rövid távon (hat hónapos időintervallumban) tudtuk vizsgálni. A kutatási program során két nagymintás adatfelvétel folytattunk le 4000-4000 cég körében, úgy hogy a két felvétel egy mintegy 2500 céget tartalmazó panel almintát is tartalmazott. Az első felvétel egy kérdésblokkja a munkaerő felvételi, illetve elbocsátási szándékokra irányult, a második felvétel egy kérdésblokkja pedig arra, hogy mi történt valójában az adott cégnél.

A negyedik – és talán a legaktuálisabb – kérdés a munkaerő-kereslet nem-mennyiségi paramétereire irányult, pontosabban arra, hogy lehet-e becsülni a szakmák tartalmának változásait, azt, hogy munkakörök betöltéséhez szükséges ismeretek, képességek és készségek rohamtempóban változnak és egy szakmához ma már teljesen más tudás kell, mint kb. 5-10 évvel ezelőtt. Ez a kérdés egyre fontosabbá és megkerülhetetlenebbé válik a XXI. század munkaerő-piacán.

A tanulmány az alábbiak szerint tagolódik.

Az első részben a munkaerő-piaci előrejelzések, és ezen belül a vállalati adatfelvételekre is alapuló előrejelzések elméleti háttérét és módszereit tekintjük át, különösen a munkaerő-keresleti előrejelzések felhasználhatósága szempontjából.

A második részben ismertetjük az általunk lefolytatott két adatfelvétel fontosabb jellemzőit.

A harmadik részben az üzleti tervezéssel és ezen belül a létszámtervezéssel kapcsolatos magyar vállalati gyakorlatot tekintjük át.

A negyedik részben a vállalatok várható munkaerő-keresletének előrejelzéséről lesz szó. Áttekintjük a szokásos előrejelzési időtávokat, az előrejelzések pontosságát és vizsgáljuk a pontosság meghatározó tényezőit. Külön foglalkozunk a kutatási program számára alapvető, hosszú távú létszám-előrejelzésekkel.

Az ötödik részben a szakmatartalom és ennek változása áll az elemzés középpontjában. Külön foglalkozunk a dolgozókkal szemben támasztott követelmények változásával, a dolgozói autonómia növekedésével, az elemi munkafeladatok körének bővülésével, és komplexitásával, valamint a csapatban való munkavégzés követelményével.

Az elemzés mellékletében a fontosabb változók gyakorisági eloszlásait ismertetjük, valamint a két adatfelvétel kérdőíveit közöljük.

1. Munkaerő-piaci előrejelzések elméleti háttere, módszerei és tervezési felhasználhatósága – különös tekintettel a vállalati adatfelvételeken alapuló előrejelzésekre

1.1. Oktatástervezési háttér

Míg a korábbiakban az oktatás-gazdaságtan nagyobb igényű, enciklopédikus összefoglaló munkái (Cohn-Geske, 1990, Psacharopoulos, 1987a) még külön fejezetben, vagy fejezetekben, jelentős terjedelemben tárgyalták a főbb oktatástervezési modelleket¹ és azok alkalmazhatóságát, mára a téma gyakorlatilag kikerült a hasonló igényű oktatás-gazdaságtani munkákból (vö. Brewer – McEwan, 2010). Ugyanakkor a fejlett világban, de még a fejlődő országok zömében is, az oktatástervezés jelentése, módszertana és felhasználási köre alapvetően megváltozott.

A KEZDETEK: MUNKAERŐ-KERESLET BECSLÉSÉRE, MUNKAERŐ-SZÜKSÉGLETI VAGY MÁS MUNKAERŐ-PIACI ADATOKRA ÉPÜLŐ OKTATÁSTERVEZÉS

Az 1960-as, 70-es években nemzetközi szinten, a fejlődő országokban, de egyes nemzetközi szervezetek ajánlásai és munkája nyomán egyes fejlett piacgazdaságokban is igen elterjedt volt a gazdaság jövőbeli munkaerő-szükségletének különböző módszerekkel történő feltérképezése és a munkaerő-szükségleti prognózisok felhasználása a gazdasági és társadalmi tervezés különböző területein, elsősorban is az oktatási rendszerek (azon belül különösen a szakképzési és a felsőoktatási rendszer) kapacitásainak és struktúrájának tervezése során (vö. Ahamad – Blaug, 1973, Parnes 1962, Eckaus, 1964, Williams, 1987). A kezdeti törekvések elsősorban az ún. munkaerő-szükségleti megközelítésre (manpower requirements approach) épültek, és a gazdaság egészének ún. strukturalista felfogásával álltak összhangban (Colclough, 1990). Ez a felfogás elsősorban a piaci alkalmazkodás akadályait, a piaci tökéletlenségeket hangsúlyozza, és a tervezésre épülő állami beavatkozás szükségessége mellett érvel.

¹ Ezek a kezdeti modellek szinte kivétel nélkül determinisztus, állandó koefficienseken és a munkapiac rugalmatlanságának, a különböző munkafajták közti helyettesíthetőség tagadásának feltevésén alapultak. További komoly problémájuk a képzettségi struktúra és a foglalkozási szerkezet determinisztikus egymáshoz kapcsolása. A kezdeti, Harrod-Domar-modellre, input-output elemzésre és Leontief-féle termelési függvényre épülő modelleket később bonyolultabb próbálkozások (pl. az OECD mediterrán regionális projektje [Williams, 1987], vagy a Tinbergen-modell [Tinbergen, 1987, Psacharopoulos, 1987f]) követték, de ezek is hasonlóan irreális feltételezésekre épültek.

Parnes, 1962, 1964 alapján a munkaerő-szükségleti megközelítést nyolc fő lépésre bonthatjuk (vö. Richardson és Tan, 2007).² Ezek a lépések jól mutatják a folyamatba foglalt jelentős leegyszerűsítéseket, és segíthetnek azoknak a pontoknak a meghatározásában, melyek hatására a tervezési folyamat eredménye a jövőbeli képzettségi szerkezet vonatkozásában jelentős mértékben eltérhet a tényleges jövőbeli képzettségi igényektől.

A tervezési folyamat fő lépései az alábbiak:

- adatgyűjtés, a munkaerő- és oktatásstatisztikai osztályozási rendszer megválasztása és a foglalkozási szerkezet leírása;
- a teljes munkaerő-kínálat előrejelzése demográfiai előrejelzések és kor- és nem-specifikus munkaerő-piaci részvételi ráták alapján;
- a foglalkoztatás ágazati szerkezetének előrejelzése a célévre vonatkozóan az aggregált kibocsátás tervezett szintjének és ágazati szerkezetének meghatározása alapján (a GDP-re vonatkozó növekedési célok ágazatokra történő lebontása, és az ágazatonkénti munkatermelékenységek előrejelzése)³;
- az ágazati foglalkoztatási előrejelzések különböző foglalkoztatási kategóriákra történő lebontása minden ágazatban, majd az egyes foglalkozási kategóriákban foglalkoztatottak aggregálása a gazdaság egészére az aggregált foglalkoztatási szerkezet meghatározásához (az ágazati létszám-előrejelzések lefordítása, lebontása az egyes foglalkozási csoportokra, a különböző foglalkozási csoportok iránti ágazati keresletek meghatározása);
- a foglalkozási kategóriák szerint lebontott munkaerőigényekre vonatkozó előrejelzések jövőbeli képzési szükségletekre történő lebontása, az egyes foglalkozási kategóriákban foglalkoztatottak feltételezett jövőbeli képzettségi szerkezetének alapján;
- a jövőbeli munkaerő-kínálat előrejelzése képzettségi szintenként a főbb demográfiai és oktatási folyamatok (az állomány kopása halálozás és nyugdíjazás miatt, az időközben képzettek beáramlása az egyes képzettségi kategóriákba a demográfiai és oktatási részvételi adatok alapján) figyelembe vételével;
- az egyes képzettségi csoportokra vonatkozó munkaerő-kereslet és kínálat közti különbségek meghatározása;
- a munkaerő-szükségleti igények kielégítését biztosítani képes jövőbeli beiskolázási szerkezet meghatározása.

² Hinchliffe, 1987 kilenc pontban foglalja össze a módszer lényegét. A Richardson – Tan féle első két pont nála nem szerepel külön, a teljes munkaerőállomány meghatározása viszont külön pontba kerül, és a Richardson – Tan féle lista 3.pontja 3 külön pontra esik szét.

³ Hinchcliffe külön-külön lépésnek tekinti a tervezett aggregált kibocsátás meghatározását, annak ágazatokra történő lebontását és az ágazati termelékenységi előrejelzések elkészítését.

A tervezési folyamat legfontosabb (és egyben elméleti szempontból leginkább problematikus) lépései a harmadik (az ágazati foglalkoztatási szerkezet előrejelzése a feltételezett ágazati kibocsátások és termelékenységek alapján), negyedik (az egyes foglalkozási kategóriák szerinti munkaerő-szerkezet meghatározása ágazatonként és aggregáltan) és az ötödik (a foglalkozási szerkezet képzettségi követelményekre történő lefordítása).

A munkaerő-szükségleti megközelítés folyamata a maga erős leegyszerűsítéseivel jól bemutatható az OECD ún. mediterrán regionális projektje alapján (Williams, 1987; Hinchliffe, 1987, 319-320); a módszer problémáira élesen rávilágítanak Hollister és Blaug érvei (vö. Hinchliffe, 1987, 320-21). Mindketten kiemelik, hogy az ágazati termelékenységi változások meglehetősen szeszélyesek, szabálytalanok és csak nagy bizonytalansággal jelezhetők elő. Az ágazaton belüli foglalkoztatás foglalkoztatási csoportonkénti belső szerkezete ugyancsak igen bizonytalanul, és nagyon különböző módszerekkel becsülhető elő.⁴ Mind a termelékenység, mind pedig az ágazati foglalkoztatási profilok technológiafüggőek, és a technológia megválasztása nyilvánvalóan nem független a módszer által teljesen figyelmen kívül hagyott bérarányoktól.

Már Parnes, 1962 (17-18) is megállapítja, hogy a jövőbeli munkaerő-szükséglet oktatástervezési kontextusban történő becslése egyáltalán nem ugyanolyan eredményre vezet, mint ami a munkaerő-kereslet piaci értelemben vett előrejelzése alapján adódna. Hollister, 1967 az OECD részére készített, a munkaerő-szükségleti megközelítést általában, és azon belül specifikusan a MRP-t értékelő tanulmányában megállapítja, hogy a kínálati hatások, így különösen a termelési tényezők, illetve az egyes munkafajták ill. képzettségek helyettesíthetőségének teljes figyelmen kívül hagyása a módszer nagyon komoly problémája. Ugyanis a helyettesítés lehetőségének elismerése ahhoz vezet, hogy az egyes kibocsátási előrejelzések egészen különféle foglalkoztatási és képzettségi szerkezetekkel is konzisztensek lehetnek.

A munkaerő-szükségleti megközelítés nagyon sok szállal kapcsolódik az 1960-as évek gazdaságtervezési módszertanában meghatározó szerepet betöltő input-output elemzéshez, illetve az ágazati kapcsolatok mérlegére épülő tervezéshez. (Tinbergen, 1987, Psacharopoulos, 1987d, e, f)

Ugyanakkor szinte már a munkaerő-szükségleti előrejelzések alkalmazásának kezdetétől megjelent a munkaerőpiac hagyományosabb, neoklasszikus felfogására épülő ún. költség-hozam modell (Psacharopoulos, 1987b) is. A modell egyfelől alkalmas eszköz az emberitőke-befektetések (egyéni, illetve társadalmi) hatékonyságának ex post vizsgálatára, és ebben a szerepében rendkívüli elterjedtségre tett szert. Másfelől azonban ez a modell oktatás-tervezési célokra is felhasználható. A 70-es évektől kezdve hozadéki/megtérülési rátákra építő megközelítés az oktatástervezési irodalomban is egyre inkább kiszorította a munkaerő-szükségleti kiindulású oktatástervezést. A hozadéki rátára vagy

⁴ Pl. a múltbeli trendek extrapolálása, a nemzetközi összehasonlítások, vagy az ágazat vezető vállalataiban megfigyelt ún. „legjobb gyakorlat” alapján eltérő előrejelzéseket kaphatunk az ágazati foglalkoztatás belső szerkezetére.

költség-hozam elemzésre épülő megközelítés a munkaerőpiac neoklasszikus megközelítéséből ered, és az emberitőke-beruházás megfigyelt piaci bérkülönbségekben megtestesülő hozamait veti össze a tágan értelmezett költségekkel.

1.1.1. táblázat. Konceptuális eltérések a két alapvető oktatástervezési megközelítés között

Jellegzetesség	Megközelítés	
	Munkaerő-szükségleti	Hozadéki ráta
Alapmodell	technológiai	gazdasági
A készségek/képesítések* előállítási költsége	figyelmen kívül hagyva	figyelembe véve
Termelési függvény	Leontief-féle	neoklasszikus
Készségek/képesítések közti helyettesítés	0	végtelen
A készségek/képesítés iránti kereslet rugalmassága	0	végtelen
Munkatermelékenység	exogén	endogén
Készségek/képesítések kínálata	exogén	endogén
A tervezési folyamat eredménye	az adott készség/képesítés tárgyevi mennyisége	a készségek/képesítések előállításának változási iránya
Időhorizont	hosszútáv	rövidtáv
Az okság feltételezett iránya	kibocsátás → igényelt készségek/képesítések	Készségek/képesítések kínálata → kibocsátás

*/skills

Forrás: Psacharopoulos, 1987j

Mint azt az 1. táblázat megfelelő oszlopa is mutatja, nemcsak a munkaerő-szükségleti megközelítés, de a megtérülési (hozadéki) ráta mint oktatástervezési megközelítés is elég szélsőséges feltevésekre épül, csak éppen teljesen másokra, mint a munkaerő-szükségleti megközelítés. A megtérülési ráta megközelítés értelmében az oktatást addig a pontig kell kiterjeszteni, amíg annak hozama egyenlővé nem válik az exogén társadalmi diszkontrátával. E mögött egy simán, súrlódásmentesen működő munkaerőpiac feltevése húzódik meg, mely piacon a különböző képesítéseket igénylő munkák iránti kereslet rugalmassága végtelen, azaz a keresleti függvény meredeksége nulla.⁵ (Ha ugyanis nem nulla lenne, akkor az adott képesítést szerzők megnövekedett kínálata hatására a megváltozna az a bérszint, melyre a megtérülési ráta eredeti számítása épült, aminek hatására a ráta érvé-

⁵ Ha a különböző (eltérő képzettségeket igénylő) munkafajták iránti keresleti függvények mind végtelenül rugalmasak, ebből az következik, hogy bármely két képesítés helyettesítési rugalmassága, illetve a munka és az egyéb termelési tényezők helyettesítési rugalmassága is végtelen lesz. Más szóval, mivel a különféle összetételű „képesítési keverékek” (labor skill mixes) azonos relatív bérekkel, bérarányokkal konzisztensek, így tehát a különféle képzettséget igénylő munkák helyettesítési rugalmassága végtelen.

nyét vesztené.) Ez tehát azt jelenti, hogy a megtérülési ráta oktatástervezési célú felhasználása esetén a relatív bérek, bérarányok állandóságát kell feltételeznünk.⁶

Az 1.1.1. táblázatban vázolt tulajdonságokkal rendelkező két fő módszertani iskolát kísérelték meg közös nevezőre hozni az ún. szintetikus oktatástervezési modellek. Ezek megengedték a különböző munkafajták egymás közti helyettesítését, tehát ezekben a helyettesítési rugalmasság nem nulla, de ugyanakkor nem is tekintették végtelennek a helyettesítési rugalmasságot. Az ilyen modellek általában figyelembe veszik alternatív munkaerő-fejlesztési stratégiák költségeit és hozamait (vö. Psacharopoulos, 1987j). Ezeket a modelleket egy két- vagy többlépéses iteratív tervezési folyamat keretében lehetett alkalmazni. Az első lépésben a célévi munkaerő-kereslet (képesítési keverék) valószínűsíthető eltolódását becslik meg, általában valamilyen munkaerő-szükségleti megközelítési módszer alkalmazásával. Ezután a következő lépésben a javasolt képzetségi szerkezet (készség-szerkezet) gazdasági racionalitását vizsgálják meg, a különféle munkafajták árnyékárainak (becsült társadalmi határtermékének⁷) segítségével végezve költség-hozam elemzést. Ha ez a költség-hozam elemzés azt mutatja, hogy a célévi képzetségi- vagy készség-szerkezet nem lenne nyereséges, akkor a lehetséges helyettesítési tartományon belül keresnek egy másik alternatív képzetségi struktúrát (és mindezeket a lépéseket addig ismétlik, amíg a költség-hozam elemzés eredménye kedvező nem lesz).

Bizonyos szempontból ugyancsak szintetikus tervezési modellnek tekinthető egy jól ismert oktatástervezési modell, az ún. Bowles-modell (Bowles, 1969, ill. Psacharopoulos, 1987h). Ez lényegében egy, speciálisan az oktatási szektoron belüli erőforrás-allokáció dinamikus problémájára összpontosító, több-időszakos szekvenciális lineáris programozási modell. Mivel azonban e modell célfüggvényének koefficiensei a különböző képzetségi szintű munkaerőt kibocsátó iskolatípusokban végzetek jövedelmi többleteinek nettó jelenértékei, a modell lényegében alapjában véve tulajdonképpen alapvetően mégiscsak egy hozadéki ráta-modellnek tekinthető (a munkaerő-szükségleti megközelítés a modellben ugyanis csupán az oktatási technológiák specifikációjában játszik szerepet). Mindez ahhoz vezet, hogy a modell optimális megoldása azzal a tulajdonsággal rendelkezik, hogy a beiskolázási arányok nem befolyásolják a bérarányokat, azaz a helyettesítési rugalmasság ebben a modellben is végtelen.

⁶ Mint Psacharopoulos felhívja rá a figyelmet, ha a hozadéki ráta megközelítést nem tervezési célra, hanem oktatási beruházások ex post hatékonysági vizsgálatára használják, arra ez nem vonatkozik.

⁷ Egy kompetitív munkaerőpiacon a különböző képzetségi szintek mellett megfigyelhető bérek általában megfelelően tükrözik az adott képzettség társadalmi határtermékét. Azonban bizonyos monopolisztikus jellegzetességek és egyéb intézményi sajátosságok olyan torzításokhoz vezethetnek a munkaerőpiacon, melyek még piacgazdaságokban is kétségessé tehetik a bérek és a határtermékek közötti közvetlen kapcsolat létét. Mivel a felsőfokú végzettségűek jelentős részét (pl. tanítókat, tanárokat, orvosokat, bírókat, közigazgatási szakembereket, stb.) nem a versenyszféra, hanem a közösségi szektor foglalkoztatja, a szokásos bér = határtermék feltételezés nem feltétlenül kell, hogy minden esetben helytálló legyen, ami indokolhatja az árnyékárak alkalmazását. A gyengén fejlett országokban, vagy a tervgazdaságokban ez a probléma még súlyosabb lehet, tekintetbe véve a közszektorban érvényesülő gyakran meglehetősen nyomott bérszintet ezekben az országokban.

A Bowles-modell egyben egy, az egész gazdaságra vonatkozó dinamikus lineráris programozási modell, az ún. Adelman-modell egy részének, elemének is tekinthető. Az Adelman-modellben a munka iránti kereslet foglalkozási szerkezetben, nem pedig képzetségi szerkezetben van megadva. Az egyes foglalkozási kategóriák munkaerő-szükségleteit fix koefficiensekkel „fordítják le” oktatási végzettségekre, képzettségekre. A modell különös sajátossága hibrid jellegében rejlik: míg az egyes foglalkozási kategóriák közt a termelésben nem ismer semmiféle helyettesíthetőséget (egy-egy foglalkozás munkaerő-kereslete a rugalmatlan munkaerő-szükségleti megközelítést tükrözi), addig egy adott foglalkozási kategórián belül az egyes képzetségi szintek közötti helyettesíthetőség a modellben végtelenül rugalmas. Mint arra Psacharopoulos, 1987i rámutat, a modell a nulla és a végtelen helyettesítési rugalmasságot ugyan egyaránt ismeri, de e két szélsőség közt semmilyen más helyettesítési rugalmasságot nem enged meg.

Mindkét alapvető oktatástervezési módszertan, a munkaerő-szükségleti, illetve a költség-hozam elemzésre, megtérülési rátákra épülő megközelítés is kimondottan adatigényes, és a gazdaságstatisztika és a munkaügyi statisztika bizonyos fejlettségét követeli meg. A munkaerő-szükségleti megközelítés a munkaerő- és a képzetségi szerkezet mellett az ÁKM adatok és a termelékenységi tekintetében követel sokat, a megtérülési rátákra épülő megközelítés, pedig a bérek/keresetek képzetségi szintek szerinti megfigyelését igényli. Ugyanakkor pont azokban a fejlődő országokban, melyekben hagyományosan a legnagyobb volt az igény valamiféle oktatástervezés használatára, a statisztikai megfigyelés és adatszolgáltatás nem volt jól fejlett, és sok adatot nem, vagy nem megbízható színvonalon szolgáltatott, ami nagyban akadályozta az ilyen adatigényes tervezési módszerek alkalmazását. Ezt a hiányosságot kívánja áthidalni a nemzetközi összehasonlítások módszere (Psacharopoulos, 1987g).⁸

A TÁRSADALMI KERESLETI MEGKÖZELÍTÉS

A későbbiekben az oktatástervezésben a munkaerő-piaci indíttatású megközelítések helyett alapvetően a népesség oktatás iránti keresletét előtérbe állító, demográfiai és szociológiai elemzésekre építő ún. társadalmi kereslet (social demand) megközelítés (Härnquist, 1987, Psacharopoulos, 1987c) került előtérbe. Az ilyen megközelítésű modellek közös sajátossága, hogy alapvetően az egyéni oktatási döntésekből indulnak ki, melyeket az egyéni jellemzők (nem, intellektuális képességek, oktatási teljesítmény, érdeklődés, aspirációk), illetve az egyének környezeti jellemzői (családi háttér, kortárs csoport hatások, iskolai környezet) határoznak meg. Természetesen az oktatási rendszer differenciációs és szelekciós mechanizmusai és különféle társadalmi determinációk is

⁸ Psacharopoulos megfogalmazása szerint „a nemzetközi összehasonlításokra épülő [tervezési] megközelítés mögött meghúzódó logikus indok az adatok elérhetősége. A foglalkoztatásra és kibocsátásra vonatkozó megfelelő hazai idősorok hiányában más országokra vonatkozó megfigyelések adhatják a trend hiányzó pontjait melyek alapján [a főbb tendenciákat] extrapolálni lehet majd.” (Psacharopoulos, G., 1987g, 340 o.)

figyelembe vannak véve a társadalmi keresleti megközelítésre építő modellekben. A modell a korábbi oktatástervezési modellektől eltérően nem teremt közvetlen kapcsolatot az oktatás és a gazdaság többi ágazata között (bár az aspirációkat tükröző átmeneti valószínűségeket nyilván valamilyen mértékben függenek az elhelyezkedési és kereseti lehetőségekre vonatkozó egyéni várakozásoktól), hanem alapvetően az érintett demográfiai csoportok a modellezett oktatási rendszeren történő keresztülhaladását vizsgálja, a különböző szintek közti áramlásokat átmeneti valószínűségeket alapján írja le.

A KLASSZIKUS MUNKAERŐ-TERVEZÉSTŐL ÉS AZ ARRA ÉPÜLŐ OKTATÁSTERVEZÉSTŐL A MUNKAERŐ-ELŐREJELZÉSEK ÉS A MUNKAERŐ-PIACI ELEMZÉS KORSZERŰ EGYÜTTES HASZNÁLATÁIG

Nemzetközi szinten a munkaerő-piaci keresleti előrejelzésekre és az ehhez kapcsolódó képzettségi szerkezeti követelményekre épülő hagyományos oktatástervezést ma már sehol nem veszik komolyan, még egy olyan, az oktatástervezés iránt alapvetően elkötelezett intézményben, mint az UNESCO által működtetett Nemzetközi Oktatástervezési Intézet (IIEP, Paris) sem foglalkoznak már a témával, vagy annak bírálatával, egyszerűen „leírták” az egészet.⁹ Ugyanakkor az ÁKM mellett bonyolultabb modellekre (is) épülő munkaerő-piaci előrejelzések egyáltalán nem mentek ki a divatból, ilyenek továbbra is készülnek¹⁰, bár alapvetően már nem oktatástervezési, hanem munkaerő-piaci információs, illetve elemzési célzattal. E modellek irodalma és módszertana meglehetősen változatos a számszerűsített általános egyensúlyi modellektől az ökonometriai modellekig. Az ezekkel kapcsolatos rendkívül kiterjedt nemzetközi irodalomba és a módszertani vitákba alapos betekintést enged egy, a kanadai kormányzat számára készített terjedelmes áttekintés (CCL, 2007).

CCL, 2007 különbséget tesz a (hosszabb távú) munkaerő-előrejelzések (munkaerő-tervezés) és a munkaerő-piaci elemzések között, mely utóbbiak kulcsfontosságúak lehetnek a rövidebb távú igények és egyensúlytalanságok azonosításában és feltárásában.

Munkaerő-tervezési/előrejelzési megközelítés. A munkaerő-tervezési/előrejelzési megközelítés, bár sok ponton korszerűbb technikákra épül, mint a hagyományos munkaerő-

⁹ Az IIEP saját oktatástervezési és oktatásirányítási mesterképzési programja (MA in Educational Planning and Management) 119 oldalas tantervében (UNESCO IIEP, 2011) is csupán egyetlen sommás, pozitívnek semmiképp nem mondható hangvételű bekezdés foglalkozik a munkaerő-szükségleti megközelítéssel. Érdemes idézni, hogy ez mit mond: „Annak érdekében, hogy jobban hozzákapcsolják az oktatást a gazdasági növekedéshez, sok országban megkísérelték az oktatáspolitikát és annak céljait termelési- és munkaerő-előrejelzések alapján meghatározni. Ez, az egyenes növekedést és stabil környezetet feltételező megközelítés alapvető problémákhoz és tervezési hibákhoz vezetett. Mára a legtöbb ország felhagyott ezzel a technikával. Mindazonáltal a megközelítés alapelveit számos fejlett országban még ma is használják a jövőbeli gazdasági és oktatási szcenáriókról szóló viták táplálására.” (Unesco IIEP, 2011, 21. o.)

¹⁰ Szinte minden komolyan vehető országban folyik a munkaerő-kereslet valamilyen (gyakran ún. számszerűsített általános egyensúlyelméleti modellre épülő) modellezése, és a pótlási igényeket, valamint a várható munkaerő-kínálatot is modellezik. E modellek eredményeit azonban döntően munkaerő-piaci elemzésekre, és a szereplők informálására használják, nem pedig központi oktatástervezésre.

szükségleti-megközelítés, alapfilozófiájában mégis erősen rokonítható azzal. A kiindulópont az oktatási kibocsátás hozzáágazítása egy - ún. plauzibilis feltevésekre épülő, és egy távolabbi időpontra (cél-évre) vonatkozó - makrogazdasági előirányzathoz vagy előrejelzéshez (az esetek többségében ágazati szintre lebontott GDP célhoz). E folyamatnak szinte minden eleme megkérdőjelezhető, sajnos attól szinte teljesen függetlenül, mennyire korszerű modellezési technikára épül az aggregált és az ágazati kibocsátások előrejelzése. Hosszabb távra egy-egy adott időpontra vonatkozóan mind a GDP, mind annak ágazati összetétele (a gazdaság szerkezete) csak meglehetősen pontatlanul jelezhető előre, különösen akkor, ha az adott cél-időpontban a tényleges növekedési pálya valamilyen oknál fogva éppen eltér majd a trendtől. Ennek ellenére CCL, 2007 azt hangsúlyozza, hogy a probléma viszonylagos bonyolultsága ellenére az ágazati szerkezet (és a foglalkoztatás ágazati szerkezete) előrejelzései gyakorta meglehetősen pontosak.¹¹ A probléma ott válik igazán bonyolulttá, amikor az ágazati kibocsátásokat és az ágazati foglalkoztatottsági szerkezetet az oktatáspolitikai informálása érdekében egyértelmű képzési követelményekre (képzettségi és készség-profilokká) próbáljuk meg lefordítani (Psacharopoulos, 1991).

Az előrejelzett növekedésből és gazdasági szerkezetből levezetett foglalkoztatási szerkezeti előrejelzések munkaerő-szükségletre való lebontása önmagában is nagyon sok érzékeny feltevésen nyugszik. A munkaerő-szükséglet meghatározásánál figyelembe kell venni a demográfiai és munkaerő-piaci folyamatok miatti pótlási igényt, azaz azt, hogy egy adott foglalkozásban mennyi új dolgozó felvételére van szükség a nyugdíjba menők, az elhalálozottak, a munkaerőmozgás (előléptetések, foglalkozásváltások) miatt kiesők olyan pótlásához, ami biztosítani képes az előre jelzett termelési szint előállítását. Az így kapott foglalkoztatási szerkezeti, munkaerő-szükségleti követelményeket aztán megint csak bizonyos plauzibilis feltevések segítségével képzettségi szerkezetre is le kell fordítani, és az így előálló, a gazdaság által „igényelt” képzettségi szerkezetet ütköztetni kell a munkaerő-kínálat olyan előrejelzésével, amely figyelembe veszi az oktatási rendszer különböző szintjeiről a munkaerő-piacra kilépőket, a bevándorlás és migráció munkaerő-piaci hatásait, és a munkaerő-piacra visszalépőket. Ezek után meg kell vizsgálni, hogy mindezen folyamatok figyelembe vételével hol vannak olyan eltérések és egyensúlytalanságok (hiányok és feleslegek), melyik a képzési szerkezet, a képzési kibocsátás módosítást igénylik.

Nyilvánvaló, hogy e többlépcsős előrejelzési és fordítási folyamat megbízhatósága annál kétségesebb, minél hosszabb időtávra vonatkoznak az előrejelzések. A folyamat egyes lépcsőinél használt ún. plauzibilis feltevések és azok tényleges gyakorlati realizációja közti viszonylagos kis eltérések is sok bizonytalanságot, illetve hibát vihetnek az előrejel-

¹¹ Annak ellenére is így van ez, hogy az ilyen előrejelzések pontosságát korlátozza, hogy a termelékenység előrejelzése önmagában is meglehetősen bonyolult feladat, mivel a fontosabb technológiai változások (még ha ezek bizonyos mértékig előre láthatóak is) tényleges mértéke és időzítése (pl. a munka tőkével való helyettesítésének folyamata) a relatív költségárnyok ugyancsak nem jól megjósolható időbeli alakulásától függ.

zésekbe, már középtávon is. Minél inkább eltér (pl. valamilyen előre nem látott minőségi változás következtében) a tényleges folyamatok alakulása az ún. plauzibilis feltevésekben feltételezett pályától, annál nagyobbak lehetnek a képzési követelményekre (oktatási szerkezetre) vonatkozó előrejelzési hibák. Az olyan, kellően előre nem látott technológiai folyamatok, mint pl. a PC elterjedése, drámai mértékben átalakíthatják a képzési igényeket. A minőségi változások hatására megjelenő jelentősebb egyensúlytalanságokhoz a munkaerő-piac a különféle formális képzettségek egymással való helyettesítésén keresztül kísérel meg rövidebb távon alkalmazkodni. Előre, a priori ugyanakkor szinte megjósolhatatlan, hogy ez az alkalmazkodás milyen formákat ölthet.¹² A foglalkozási klasszifikáció rendszerének kialakítása során általában az adott munkakör által igényelt készségtípusok homogenitása a döntő szempont. Ugyanakkor a készségek és a foglalkozások közti kapcsolat egyáltalán nem egy egy-egy értelmű leképezés. Egy-egy készség-együttes több különböző foglalkozáshoz is jó kiindulópontot szolgáltat, és - bár vannak nagyon kötött oktatási utakat előíró foglalkozások is, mint pl. az orvosi, vagy az ügyvédi - az emberek általában mégis meglehetősen különféle háttérrel, eltérő oktatási utakat bejárva érkezhettek meg egy-egy adott foglalkozásba, munkakörbe (van Adams, Middleton és Ziderman, 1992). Ráadásul, még azokban az esetekben is, amikor egyértelműen beazonosítható egy adott foglalkozás által igényelt készség-együttes, az a feltételezés már hibás, hogy az egy adott foglalkozás által az előrejelzés időpontjában igényelt készségek halmaza az előrejelzési cél-évben is azonos lesz majd az előrejelzés évében az adott foglalkozás által igényelt készség-együttesel. A mai foglalkoztatási viszonyok egyik tipikus sajátossága az up-skilling (az adott foglalkozás által igényelt készségek bővülése és a munkakör betöltéséhez tipikusan igényelt végzettség emelkedése), illetve a feladat-diverzifikáció (multi-tasking). Az ilyen, a szakmatartalmat érintő változások miatt még nehezebb a munkaerő-szükségleti előrejelzésekre alapozni az oktatási rendszer kibocsátásának tervezése során.

A CCL, 2007 által is bemutatott többlépcsős tervezési/előrejelzési folyamat első lépésőjének, a növekedés mértékének és a kibocsátás és a foglalkoztatás ágazati szerkezetének előrejelzése során a munkaerő-szükségleti megközelítés kezdeti elterjedése óta eltelt évtizedekben óriási módszertani fejlődés volt tapasztalható. Különösen jól dokumentált a munkaerő-szükségleti előrejelzési/tervezési célra használatos holland (ld. pl. Cörvers és Heijke, 2004) és ausztrál modell (ld. pl. Meagher és szerzőtársai, 2000). Az ausztrál modellezési/előrejelzési gyakorlattal és a COPS/MONASH-modell használatával kapcsolatban a korszerű modellezési megközelítés néhány érdekes érvényességi problémájára világít rá a Richardson és Tan, 2007 és Meagher, 2007 közt zajló vita.

¹² Nem azt állítjuk, hogy ne lehetne akár viszonylag nagy pontossággal is eltalálni az egyes foglalkozások a helyettesítési folyamatok nyomán átalakuló képzettségi profilját, csak azt, hogy nincs olyan elfogadott előrejelzési protokoll, aminek alkalmazásával nagy valószínűséggel megjósolhatjuk a profil változásait. Ennek híján viszont nem tudunk majd megalapozottan különbséget tenni a jó és a hamis helyettesíthetőségi feltevések, helyettesítési forgatókönyvek között.

CCL, 2007 számos fontos elméleti, kvalitatív modellt és empirikus ökonometriai tanulmányt elemez (és vet össze táblázatos formában is). Ezek a modellek általában a gazdaságban érvényesülő oksági összefüggések bizonyos elméleti közgazdaságtani reprezentációjára épülnek. Bár a gazdasági kategóriák közti, modellezhető kapcsolatok száma gyakorlatilag végtelen, a rendelkezésre álló adatok korlátai erősen behatárolják a modellezési lehetőségeket. A modellezett gazdasági kapcsolatok száma (a dezaggregációs szint) és a viselkedések modellben történő leírásának komplexitása között érvényesül egy bizonyos trade-off, ami az alkalmazott modellek bizonyos egyszerűsítése, és a modellek részekre történő felbontása irányába hat (Haskell és Holt, 1999, Burns és Shanahan, 2000)

Nagyszámú előrejelzési célú vizsgálat *ex-post* elemzése és összehasonlítása alapján CCL, 2007 arra a következtetésre jut, hogy a bonyolult elméleti közgazdaságtani megfontolásokra épülő strukturális modellek előrejelzéseik pontossága tekintetében gyakran alulmaradnak az elméleti közgazdaságtani szempontból gyakran értelmezhetetlen empirikus ökonometriai modellekkel (pl. autoregresszív modellek) szemben. A strukturális modellek gyenge előrejelző képessége általában feltevéseik rugalmatlanságára vezethető vissza. Ugyanakkor az idősoros adatokra építő bonyolultabb ökonometriai modellek, noha rövid- és középtávon viszonylag megbízható előrejelző eszközök lehetnek, nem alkalmasak a gazdaságban érvényesülő oksági összefüggések feltárására.

A modellek eredményeit és előrejelző képességüket gyakran az adatok minősége rontja le: ráadásul, mivel a szerzők általában nagyobb figyelmet fordítanak a modellépítés intellektuális kihívásokat tartalmazó munkájára, mint az adatok minőségének alapos vizsgálatára, az eredmények összehasonlításánál gyakran nem dönthető el egyértelműen, hogy egy-egy modell gyenge *ex post* előrejelzési teljesítménye inkább a modellspecifikáció valamilyen hiányosságának tudható-e be, vagy inkább a gyenge minőségű adatoknak.

A modellek *ex post* értékelése ráadásul gyakran egy-egy adott modell egy bizonyos időszakra és területre (pl. régióra vagy ágazatra) nyújtott előrejelzési sikerességén alapszik. Ezekben az esetekben kérdéses lehet az eredmények robusztussága, azaz az, hogy a modell előrejelző ereje más előrejelzési időhorizontra és területre is hasonló-e vajon. E kérdés eldöntéséhez egy-egy modellt több régióra és különböző időhorizontokra vonatkozó számításokkal kell tesztelni.

Munkaerő-piaci elemzések. Ahhoz, hogy a munkaerő-piaci előrejelzések területi vagy szektorális felhasználhatósága és pontossága javuljon, gyakran kiegészítésképp munkaerő-piaci „jelzések” vizsgálatára épülő munkaerő-piaci elemzési technikák alkalmazására is szükség van. Ezek segíthetnek pl. a foglalkozási osztályozási rendszer kategóriái mögött megbúvó tényleges készség- és végzettségi követelmények azonosításában, feltárásában, a szegénységgel kapcsolatos, illetve egyenlőségi (méltányossági) megfontolások érvényesítésében. A CCL, 2007 által részletesebben vizsgált 4 főbb munkaerő-piaci elemzési megközelítés a

- foglalkoztatási (munkaerő-piaci) szolgálatok/álláshirdetések adatainak, jelzéseinek felhasználása;
- a kulcsinformátorokkal (az adott területet alaposan ismerő szakértőkkel) készített interjúk használata;
- munkaadói illetve háztartási kérdőíves felvételekből nyerhető információkra való támaszkodás;
- beiskolázási adatok és a végzettségre vonatkozó pályakövetési vizsgálatok.

E megközelítések mindegyike hasznos lehet, jóllehet ezek sem problémamentesek. Az első két megközelítés előnye a munkaerőpiacra vonatkozó kiegészítő jelzések szolgáltatásán túl azok relatíve alacsony költsége, olcsósága. A munkaerő-piaci feleslegek és hiányok hosszabb időszakra vonatkozó elemzése alapján az előrejelzések felhasználhatósága javítható. A kulcsinformátorokkal, szakértőkkel folytatott interjúk alapján azonosítani lehet a következő években várható főbb technológiai változásokat, illetve a munkaerőpiac által várhatóan kevésbé, vagy éppen különösen igényelt végzettségeket és készségeket (képzettségi feleslegeket illetve a hiányszakmákat). Ugyanakkor az ezekből nyerhető információk gyakran kvalitatívak és nem könnyen használhatóak előrejelzési célokra, és a megkérdezett szakértők véleménye adott esetben (akár szándékosan, tudatosan is) torzított, részrehajló lehet. A kérdőíves felvételek általában szélesebb és ezért megbízhatóbb bázis alapján (és jóval költségesebben) próbálnak választ adni azokra a kérdésekre, melyeket a szakértői interjúk is felvetettek. A munkaadói felvételeket kiegészíthetik a háztartási felvételek, melyek különösen az önfoglalkoztatók munkanélküliek, diákok, átmenetileg inaktívak vonatkozásában szolgáltathatnak értékes információkat. Ugyanakkor az ezekből a felvételekből nyerhető információk is sokszor kvalitatívak vagy (szándékosan) torzítottak. Az önkitöltéses felvételek esetében a visszaküldési arány alacsony lehet és a végül (a visszaküldési döntés, az önkiválasztás miatt) a mintába ténylegesen bekerülők összetétele is torzíthatja az eredményeket. A beiskolázási adatok a különféle szakmákra felkészítő képzések lakossági, társadalmi keresletét mutathatják, de az elért mértékű lemorzsolódás miatt gyakran óvatossággal kezelendők. A hosszabb időtartamot felölelő pályakövetéses vizsgálatok esetében az alacsony válaszadási arányok okozhatnak problémát.

Paradox helyzet, hogy miközben az oktatás-gazdaságtan irodalma és az oktatástervezés nemzetközi gyakorlata a korábbi kritikák és az implementációs kísérletek tapasztalatai nyomán mára egyértelműen túllépett a munkaerő-szükséglet előrejelzésére építő megközelítésen, hazánkban a 2000-es években fokozatosan felerősödtek az oktatási rendszer munkaerő-piaci szükségleteknek megfelelő átalakítását sürgető hangok, politikai pártállástól szinte függetlenül.

1.2. Vállalati felvételekre épülő munkaerő-keresleti előrejelzések oktatástervezési felhasználhatósága

Ugyanakkor a makro-modellekből származtatott vállalati munkaerő-keresleti előrejelzések alternatívája lehet a munkaerő-kereslet megkérdezéses vállalati vizsgálatokra épülő, mikro-adatokból felépített előrejelzése. Az ilyen előrejelzésekre a hagyományos munkaerő-szükségletre építő tervezési modellekkel szembeni elméleti kritikák nem állnak fenn. Ugyanakkor alapvetően kérdéses, hogy (a) mennyire vehetőek komolyan a vállalatok szakmákra, illetve végzettségi szintekre lebontott munkaerő-felvételi szándékaira vonatkozó empirikus felmérések (képesek-e a vállalatok az oktatástervezés hosszabb időhorizontjának megfelelő időtávra előre látni a termékeik iránti kereslet és a termelési technológia változásait); (b) amennyiben képesek is munkaerő-felvételi szándékaikat képzettségi szintenként és területenként megfogalmazni, mennyire függ ezeknek a szándékoknak a realitása a jövőbeni bérarányoktól.

A módszer tervezési-előrejelzési célú felhasználása már az oktatástervezés kezdetétől jelen volt, és nem is elsősorban csak a fejlődő országokban. Már Blaug, 1970 is arról számol be, hogy vállalati felméréseken alapuló munkaerő-keresleti előrejelzést készítettek pl. többek között az USA-ban, az Egyesült Királyságban, Kanadában, Svédországban és Franciaországban is. Hinchliffe, 1987 rámutat a módszer néhány olyan problémájára, ami annak felhasználhatóságát – főleg hosszabb távú tervezési célokra, mint amilyen pl. az oktatástervezés definíció szerint – erősen korlátozza. Az egyik probléma az, hogy még viszonylag pontosan megfogalmazott kérdések esetén is erősen eltérhetnek egymástól a válaszok háttérében meghúzódó várakozások, a jövőről alkotott hosszabb távú feltevések. A válaszoló vállalatok nyilvánvalóan eltérő (és eltérő valószínűségű) feltevésekkel élhetnek a gazdasági növekedés jövőbeli ütemét, vagy az ágazati szerkezet várható változásait és a termelékenységet illetően. Épp ezért a válaszok inkonzisztensek lehetnek, és ezek aggregálása szükségképpen problematikus eredményeket ad. Megoldatlan kérdés az egyes válaszok megbízhatóságának megítélése és a válaszok ennek megfelelő súlyozása is az aggregálás során. Pl. a nagyobb vállalatok inkább rendelkeznek formálisan is létező, némi háttérmunkán alapuló létszámtervekkel, munkaerő-felvételi elképzelésekkel, mint a kisebbek – ezért feltételezhető, hogy az ő munkaerő-igényeikre vonatkozó válaszaik megalapozottabbak is lennének. A különböző megkérdezettek a kérdőív kitöltése során (különösen önkitöltéses kérdőívek esetén) viszonylag hosszabb időt tölthettek pl. a válaszok megalapozásával, míg mások kevésbé megfontolt válaszokat adhattak.

KÉRDŐÍVES VÁLLALATI FELVÉTELEK FELHASZNÁLÁSA A KÉPZETTSÉGI HIÁNYOK, HIÁNSZAKMÁK (ALACSONY KÍNÁLATÚ KÉPZETTSÉGEK) AZONOSÍTÁSÁBAN ÉS JELZÉSÉBEN

A kérdőíves vállalati felvételek egyik – a munkaerő-piaci információk szolgáltatása, illetve a munkaerő-tervezés és oktatás-tervezés szempontjából – napjainkban is fontos felhasználási területe a képzettségi hiányok, hiányszakmák (skill shortages) feltárása. Mint Richardson, 2007 írja, a képzettségi hiányok/hiányszakmák feltárásának, azonosításának elterjedt, szokásos módja a munkaadók megkérdezése, illetve az ilyen hiányokra vonatkozó tőlük kapott jelzések. Richardson, 2007 azonban arra is rámutat, hogy ezek a munkaadóktól származó információk több szempontból is megbízhatatlanok lehetnek. A megbízhatatlanság fő okai az érdekeltségi eredetű torzítások és az interpretációs nehézségek.

Érdekeltségi eredetű torzítások:

- A munkaadóknak érdekében áll eltúlozni a bizonyos képzettséggel rendelkezők hiányának problémáját, abban a reményben, hogy egy kormányzati beavatkozás majd anélkül segít megoldani számukra a problémát, hogy nekik maguknak vonzóbbá (és egyben költségesebbé) kellene tenni állás kínálatukat a potenciális munkavállalók számára.
- A problémát súlyosbítja ezen a területen, hogy ráadásul a szakszervezeteknek is feltehetően érdekükben áll, hogy a munkaadókhöz hasonlóan eltúlozzák a képzettségi hiányok (alacsony kínálatú képzettségek) problematikáját, és kormányzati beavatkozást sürgessenek

Ha jól belegondolunk, látható, hogy mindkét esetben tipikus potyautas-problémáról van szó.

Interpretációs nehézségek:

- Mint arra pl. Green és szerzőtársai, 1998 rámutattak, a munkaadók különféle módon értelmezik a képzettségi hiány (alacsony kínálatú képzettség) problematikáját, és az ilyen, általuk hiányhelyzetnek tartott esetekben viselkedésük is gyakran inkonzisztens lehet.

Ha a kérdőíves felmérések önmagukban megbízhatatlanok a területen, mik a lehetséges alternatív megoldások az ilyen hiányhelyzetek azonosítására? Richardson, 2007 egyfelől a munkaerő-közvetítéssel foglalkozó cégek tapasztalatainak kiaknázásra buzdít, mivel ezek valóban megbízható információkkal rendelkeznek arról, melyek azok a kere-

sett képzettségek, amelyeket igénylő állásokat a munkaerő-toborzás objektív (a kínálat elégtelenségéből fakadó) nehézségei miatt nehéz betölteni. Richardson szerint (akár az ilyen cégeknek fizetett díjazás ellenében is) ki kellene építeni (akár a szakképzési szolgáltatók, és/vagy a regionális munkaerő-piaci ügynökségek bevonásával) egy olyan visszacsatolási rendszert, amely összesíti a kormányzat, ill. az esetleges további megrendelők számára az ilyen cégek közvetlen piaci megfigyeléseken alapuló tapasztalatait. Ha a kormányzat a visszacsatolás egyedüli megrendelője, a szakképzési szolgáltatóknak, illetve a regionális munkaerő-piaci ügynökségeknek is hozzáférést kellene biztosítani a visszacsatolási rendszer eredményeihez. Egy ilyen rendszer kiépítéséhez és működtetéséhez elengedhetetlen a hiány fajtáinak és súlyosságának egy az érintett felek mindegyike által elfogadott közös tipológiája. Egy ilyen lehetséges tipológiára Richardson is javaslatot tesz (ld. lejjebb).

Egy másik alternatíva a bizonyos képzettségeket érintő munkaerőhiányok/hiányszakmák azonosítására és feltárására az, ha megvizsgálják a hiányszakmára utaló jeleket, és ezek alapján együttesen állapítják meg, hogy valóban hiányszakmáról van-e szó. (Ha a jelek mindegyike vagy többsége egy irányba mutat, igazoltnak fogadható el a hiány fennállása.)

Hiányszakmára (képzettségi hiányra) utaló jelek egy területen:

- átlagosnál jobban emelkedő bérek
- alacsony munkanélküliség
- tartósan betöltetlen álláshelyek;
- túlórázás (fizetett és fizetetlen) növekvő mértéke;
- időszaki, alkalmi munkavállalók növekvő mértékű alkalmazása;
- javuló foglalkoztatási (munkaszerződési) feltételek;
- alacsony elbocsátási/leépítési arány, magas felmondási arány;
- átlagnál alacsonyabb szintű formális végzettséggel és/vagy gyakorlattal rendelkező munkavállalók alkalmazásnak megemelkedése a területen;
- az adott területen „nem hagyományos” típusú munkavállalók (pl. nők/férfiak [területtől függően]; idősebb munkavállalók; friss bevándorlók) alkalmazásnak megemelkedése;
- olyan technológiai változtatások megjelenése az adott munkakör munkájában, melyek a kevésbé gyakoribb készségeket bőségesebben rendelkezésre álló készségekkel helyettesítik;
- tőke és új technológia fokozottabb alkalmazása helyettesíti a hiányzó készséget.

A képzettségi hiányok (hiányszakmák) főbb típusai: egy lehetséges tipológia

1. szintű hiány:

- kevesen vannak olyanok, akik ugyan rendelkeznek a munkakörhöz szükséges alapvető technikai készségekkel (képzettséggel), de nem használják azokat;
- az ilyen készségek kialakítása (a képzettség megszerzése) hosszú képzési időt igényel;
- az adott területen a képzési kapacitás teljes mértékben ki van használva.

2. szintű hiány:

- kevesen vannak olyanok, akik rendelkeznek a munkakörhöz szükséges alapvető technikai készségekkel (képzettséggel), de nem használják azokat;
- de az ilyen készségek kialakítása (a képzettség megszerzése) rövid képzési időt igényel és/vagy
- a képzési kapacitás könnyen bővíthető.

Rossz munkaerő-piaci illeszkedés (képzettség-illeszkedési probléma, skills mismatch):

- elegendően vannak a munkaerő-piacon olyanok, akik rendelkeznek a munkakörhöz szükséges alapvető technikai készségekkel, és jelenleg nem használják azokat;
- de ezek a potenciális munkavállalók a munkaerő-piacon jelenleg érvényesülő kondíciók mellett nem fognak jelentkezni az adott képzettséget/készségeket igénylő betöltetlen álláshelyekre.

Minőségi rés/hézag (quality gap)

- elegendően vannak a munkaerő-piacon olyanok, akik rendelkeznek a munkakörhöz szükséges alapvető technikai készségekkel, és jelenleg nem használják azokat;
- és ezek a potenciális munkavállalók hajlandóak a munkaerő-piacon jelenleg érvényesülő kondíciók mellett is jelentkezni az adott képzettséget/készségeket igénylő betöltetlen álláshelyekre;
- de a munkaadók véleménye szerint ezek a munkavállalók híján vannak bizonyos, a szóban forgó állások betöltéséhez fontos tulajdonságoknak/készségeknek.

Valójában ezekből az 1. szintű hiány problémája olyan, ami tervezést és központi beavatkozást igényel – a többi probléma Richardson, 2007 szerint a szokásos piaci alkalmazkodási mechanizmusokkal is kezelhető.

1.3. A képzettségi szükségletek (skills need) előrejelzése, és a munkaerő-piaci elemzés: a vállalati felvételekre épülő módszerek értékelése és alternatíváik bemutatása

Mint azt pl. Strietska-Ilina, 2007 is megállapítja, mára jelentősen megváltozott a képzettségi szükségletek előrejelzésének mind a célja, mind a módszertana. Ma a munkaerő-keresleti előrejelzéseknek alapján két jól elkülöníthető funkciója van:

- a politikai funkció, melyben az előrejelzés eredménye a szakpolitikák számára az egyik fontos kiindulási pont,
- az információs funkció, mely arra épül, hogy a képzettségi szükségletek előrejelzéséből származó, a végső felhasználók igényeinek megfelelően feldolgozott kellően részletezett és robusztus adatok különféle tanácsadó és pályaorientációs rendszerek inputját alkotják.

Ez a funkcióváltás azzal járt, hogy a munkaerő-piaci információ közjósággá vált, és felhasználása ma már messze túlterjed a témával foglalkozó szakértői, döntéshozói körökön és a szociális partnereken. Ezzel egyidejűleg az előrejelzési módszertan is kibővült, színesebbé, változatosabbá vált: a komputerezett, főleg ökonometriai modellekre épülő előrejelzések korábbi túlsúlya helyett ma Európában egy holisztikus, számos különféle módszertani megközelítést kombináló, megbízható és robusztus eredményeket nyújtó, előrejelzési arzenál van használatban, ami egy szélesebb munkaerő-piaci információs rendszernek csupán egyik elemét alkotja. A fontosabb különböző kvantitatív, szemi-kvantitatív és kvalitatív előrejelzési alternatívákat¹³ és a használatuk mellett illetve ellen szóló érveket foglalja össze tömören az alábbi 1.2.1. táblázat.

¹³ A főbb módszerek többféleképpen csoportosíthatók, Strietska-Ilina, 2007 csoportosítása kicsivel részletesebb, mint a táblázatunkban közölt Wilson és Lindley-féle felosztás (Wilson és Lindley, 2007), de a két felosztás sok átfedést mutat. A táblázat négy fő módszertani előrejelzési megközelítést mutat be és állít szembe egymással, az átfogó, kvantifikált, modellen alapuló megközelítést; a parciális – ágazatra vagy foglalkozási csoportra vonatkozó – ad hoc vagy kvalitatív megközelítést; a szisztematikus munkaadói/vállalati, stb. adatfelvételeken alapuló megközelítést; és végül a kvalitatív, nem formalizálható módszerekre (fókuszcsoport, készségfeltár, Delphi, stb.) épülő megközelítést.

1.3.1. táblázat. A képzettségi szükségletek¹⁴ előrejelzésére szolgáló megközelítések alternatívái, és a mellettük illetve ellenük szóló érvek

Megközelítések alternatívái	Előnyök	Hátrányok
Modellen alapuló formális, országos szintű, számszerűsített előrejelzések	Átfogó; konzisztens; áttekinthető; számszerűsített	Adatigényes; költséges; a valóságban nem minden számszerűsíthető (a számszerűsítés a pontosság megtévesztő illúzióját adhatja)
Ágazatokra vagy foglalkozási csoportokra vonatkozó <i>ad hoc</i> tanulmányok (különböző számszerűsített [modellen alapuló] és kvalitatív módszerek felhasználásával)	Sajátos ágazati és/vagy egyéb részletekben gazdag	Részleges; ágazati vagy területi stb. inkonzisztenciák lehetnek benne
Képzettségi hiányosságokra és készség-hézagokra (képzettségi hézagokra) ¹⁵ irányuló munkáltatói (vagy más csoportokra vonatkozó) kérdőíves felmérések	A felhasználó/fogyasztó közvetlen részvétele	Nagyon szubjektív lehet; inkonzisztens; nagyon könnyen a marginális jelenségekre (pl. a pillanatnyilag betöltetlen álláshelyekre) fókuszálhat ahelyett, hogy a jelenlegi munkaerő-állományra jellemző készség-/képzettségi hézagokra összpontosítana
Fókuszcsoportos/kerekasztalos vizsgálatok és más Delphi-jellegű módszerek	Holisztikus; a felhasználó/fogyasztó közvetlen részvétele	Nem szisztematikus; inkonzisztens lehet; szubjektív lehet

Wilson és Lindley, 2007 táblázata alapján

Az előrejelzések említett funkcióváltásával párhuzamosan azok kérdésfeltevése is alapvetően megváltozott. Már nem az a vizsgálandó kérdés, mint korábban, hogy 'hány emberre lesz szükség 5-10 év múlva egyik vagy másik foglalkozásban', és 'hogyan fordítható le ez a várható munkaerő-szerkezet képzettségi szerkezeti igényekre', hanem az, hogy 'mely szakmák, és milyen új képesítések és készségek', illetve 'a munkaerő milyen minőségi jellemzői' lesznek majd várhatóan leginkább keresettek a közeli jövőben.

A táblázat kékkel szedett harmadik sora foglalkozik a munkaadói, vállalati felmérések lehetséges szerepével a képzettségi igények és készség-szükségletek azonosítása és előrejelzése során. Strietska-Ilina, 2007 és CEDEFOP, 2008 ennél jóval részletezettebb képet adnak a vállalati kérdőíves felvételek előrejelzési alkalmazásának lehetőségeiről és gyakorlatáról, amikor bemutatják, hogy a Skillsnet (ez a jövőbeli képzettségi és készségekben megfogalmazott szükségletek korai azonosítására létrejött nemzetközi hálózat [www.trainingvillage.gr/skillsnet]) egy új kezdeményezése hogyan törekszik egy közös

¹⁴ Az eredetiben szereplő *skill requirements* nem egyszerűen magyarítható. A *skill* egyszerre jelent készséget/jártasságot és szakképzettséget, szakismeretet. A *requirements* követelményeket jelent, de mivel a manpower requirements approach munkaerőszükségleti megközelítésként honosodott meg magyarul, célszerűbbnek tűnt itt is szükségletnek fordítani.

¹⁵ Készség-hézag vagy képzettségi hézag, skill gap: az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettség/készségek és az adott állásra jelentkező munkavállalók tényleges képzettsége/készségei közti különbség.

európai megközelítést kialakítani a tagországok gyakorlatának elemzése és értékelése alapján.

A Skillsnet-kezdeményezés fő céljai az alábbiak:

- feltérképezni európai szinten a munkaerő-piaci igényekkel kapcsolatos főbb vállalati adatfelvételeket és ezek potenciális felhasználhatóságát a képzettségi szükségletek elemzése során;
- összehasonlítani és értékelni az EU tagállamok vállalati kérdőíves felméréseiben használt kérdéseket abból a szempontból, hogy azok mennyire kompatibilisek egymással és a rájuk adott válaszok mennyire összehasonlíthatóak;
- kidolgozni, hogy milyen jövőbeli lépések szükségesek a képzettségi szükségletek országonkénti elemzésére irányuló vállalati kérdőíves felvételek lehetséges közös keretbe történő foglalására és harmonizálására.

Strietska-Ilina a CEDEFOP, 2008 számára (a nemzeti szakértők által az egyes országokra vonatkozó, egy egységes űrlap alapján összeállított nemzeti helyzetképek alapján) összefoglalta és bemutatta, hogy a vizsgálat által lefedett 19 európai országban milyen közös vonások és eltérő jegyek figyelhetők meg a képzettségekre és készségekre vonatkozó gazdasági, munkaerő-piaci igények azonosítására és összesítésére vonatkozó vállalati kérdőíves adatfelvételek használatában.¹⁶

Mind a 19 országban van valamilyen, a gazdaság képzettségi szükségleteinek azonosítása és előrejelzése szempontjából releváns vállalati kérdőíves felvétel. Ezek a felvételek azonban rendszerességük, mintanagyságuk, adatfelvételi technikájuk és a kérdőívek által lefedett kérdések köre tekintetében igen eltérőek lehetnek. A vállalati felvételek felhasználási céljaik szerint öt fő csoportba csoportosíthatóak:

- információszolgáltatás az általános alapképzésre és a szakképzésre vonatkozó kormányzati politikák megalapozásához, kialakításához;
- információszolgáltatás képzési, szakképzési programok és követelmények kialakításához;
- képzettségi hiányosságok azonosítása az oktatási és szakképzési rendszer különböző szintjein és a képzések különböző típusaiban;
- a vállalat munkaszervezését, vagy működési környezetét érintő főbb üzleti és technológiai változások azonosítása, és ezek a vállalat készség- és képzettségi szükségleteit érintő hatásainak feltárása;

¹⁶ A vizsgálat által lefedett országok: Anglia (az Egyesült Királyság a vizsgálat által lefedett egyetlen része), Belgium, Bulgária, Cseh Köztársaság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Litvánia, Luxembourg, Magyarország, Németország, Portugália, Olaszország, Románia, Szlovákia.

- az emberierőforrás-gazdálkodást és fejlesztést, illetve a munkaerő-toborzási gyakorlatot érintő problémák, készség-hézagok és munkaerő-hiányok feltárása.

Egyes országokban csak bizonyos területeken, illetve csak meghatározott ágazatokban/szaktájakban/vállalatcsoportokban (pl.KKV-k körében) készítenek kérdőíves felvételt. Ugyanakkor Anglia, a Cseh Köztársaság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Magyarország, Németország, Portugália, Románia és Szlovákia országos vállalati adatfelvételt is készített vagy készít. 2008-as állapot szerint nyolc ország bizonyos időszakonként ismétlődő (havi, éves, kétéves) felvételt készít, és ugyanennyien tervezik vagy fontolgatják ismétlődő felvételek készítését (az érdeklődés és erőforrások függvényében). 16 ország a jövőben is szándékozik ilyen vállalati felvételeket készíteni. A felvételek általában strukturált kérdőívekre épültek, és a kérdőív kitöltése 8 ország esetében személyes felkeresésen alapult (kérdőbiztos által készített, esetenként számítógép által is asszisztált interjú), a többi ország esetében pedig postai, telefonos, online vagy e-mailes interjútechnikákon.

A vállalati minta nagysága sok esetben meglepően nagy (Olaszországban 100.000, Angliában 27.000, Németországban 16.000, Franciaországban 15.000), hogy a vizsgálaton keresztül a vállalati szektor és a munkaerő-állomány jelentős része lefedhető legyen. A válaszadási arány a technikák függvényében elég eltérő volt. A személyes megkeresésen alapuló interjúk mintegy 80%-a zárult sikeresen, (de olasz KKV-k esetében, ahol válaszmegtagadás esetén újabb vállalatokat lehetett bevonni a mintába a címjegyzékből, 100% volt a kitöltési arány). A többi technika esetén 20-50% volt a kitöltési arány. A megkérdezettek általában humánerőforrás-menedzserek vagy a területen dolgozók; kisebb vállalatok esetében gyakran maga a tulajdonos vagy a menedzser a válaszadó.

A felvételek megrendelői/készítői legtöbb esetben kormányzati szervek (minisztériumok, minisztériumi kutatóintézetek), de egyetemek, kutatóintézetek, tanácsadó cégek is készítenek ilyen adatfelvételeket. 15 országban a kormányzat finanszírozta a felvételeket, 6 ország esetében bizonyos EU-s programok társfinanszírozókénti közreműködésével. Finnországban és Hollandiában a szociális partnerek szervezetei vagy képzési alapjai is beszálltak a felvétel finanszírozásába, Németországban pedig a tartományi kormányzatok is részt vettek abban.

Egyes országokban fókuszcsoporthoz vizsgálatokkal vagy a szociális partnerek és egyéb érdekeltek (pl. regionális vagy helyi szervezetek) körében végzett addicionális kérdőíves vizsgálattal is kiegészítették a vállalati felvételt. 9 ország esetében a vállalati munkavállalók körében is folyt a témában párhuzamos adatfelvétel (6 ország esetében az azonos vállalatra vonatkozó munkaadói és munkavállalói válaszok összekapcsolhatóak is voltak).

A vállalati kérdőíves felvételek a képzettségi követelmények és készségek előrejelzése terén megvalósuló, más megközelítéseket szerencsésen kiegészítő felhasználási lehetőségeire mutat rá Comyn, 2011 is. Comyn rávilágít, hogy míg a különféle képzettségű munkák túlkínálatának megragadására a reguláris munkaerő-statisztika (Munkaerőfelvétel, LFS)

adatai alapján számszerűsíthető munkaerő-piaci jelzések alkalmasak lehetnek (a munkanélküliségi adatokon keresztül), addig a kínálat által le nem fedett kereslet (új állások, betöltetlen álláshelyek) megragadásához már vállalati adatfelvételekre lehet szükség. Az ilyen, a betöltetlen álláshelyek és a munkaerő-toborzási problémák mérésére irányuló kérdőíves vállalati adatfelvételek az utóbbi években a fejlett országokban, így pl. számos európai országban és az Egyesült Államokban is jelentős mértékben elterjedtek.

1.3.2. táblázat. A készségfejlesztés (képzési struktúra fejlesztése) számára információt szolgáltató munkaerő-piaci elemzés különböző megközelítései és módszerei: összefoglalás

Megközelítés	Forráskövetelmények	Hozadékok	Korlátok
Munkaerő-piaci jelzések (signalling)	Statisztikai alapismeretek és hozzáférés idősoros adatokhoz	Az elemzés elvégzése és az információs bázis frissítése relatíve egyszerű és könnyű	Az elemzés sikere nagyban függ a rendelkezésre álló idősorok minőségétől; a munkaerő-piaci jelzések értelmezése nehéz lehet
Ökonometriai modellezés	Jártasság az ökonometriai előrejelzés technikáiban	Konzisztens képet képes adni a meghatározott foglalkozási területekre és képzettségekre vonatkozó jövőbeli keresletről	Időigényes és költséges részben bizonyos módszertani kérdések miatt; az adatok érvényességével és pontosságával kapcsolatosan is valószínűleg számos probléma léphet fel
Speciális tanulmányok, pl. megtérülési ráta, pályakövetéses vizsgálatok	Jártasság a szükséges speciális módszerekben	Egy bizonyos (szak)képzettség-re vonatkozó információt nyújt	A pályakövetéses vizsgálatok költségesek és egy bizonyos oktatási/képzési intézményhez kötöttek
Szakképzettségre/készségekre vonatkozó vállalati kérdőíves adatfelvételek, vizsgálatok	Jártasság kérdőíves adatfelvételek kidolgozásában és elemzésében	Relatív rugalmas és hatékony eszköz a képzettségek iránti kereslet változásainak előrejelzésére	A válaszadók (munkaadók) érzékelésén és várakozásain alapul, melyek eltérhetnek a piac egyéb szereplőitől; [megbízhatósága] függ a válaszadási aránytól és a kérdezettek információ-megosztásra való hajlandóságától
Álláslehetőségi index	A helyi újságokból a betöltetlen álláshelyekre vonatkozó hirdetések gyűjtése, rendezése és elemzése	A különböző képzettségek iránti kereslet változásának egy átfogó (komprehenzív) mutatóját adja	A meghirdetett betöltetlen álláshelyekhez nehéz lehet képzettségi követelményeket hozzárendelni/illeszteni; erőforrás-igényes, a kisebb vállalatok keresletét csak korlátozottan fedi le az index
Adminisztratív (igazgatási) adatok felhasználása	Az oktatásirányítási rendszerben elérhető adatok gyűjtése, rendezése és elemzése, pl. beiratkozási adatok, szakképesítő vizsga adatok, stb.	Számos adat könnyen hozzáférhető és költséghatékony módon elemezhető, megfelelő következtetések levonását lehetővé téve	Hatóköre adminisztratív célokra korlátozódik, és egyes igazgatási adatokhoz csak nagyon nehéz lehet hozzájutni
Ágazati vizsgálatok	A szakképzettséggel kapcsolatos kérdések kvalitatív és kvantitatív elemzésében való jártasság	A képzettségek iránti kereslet befolyásoló tényezők hatásainak komprehenzív megközelítése	Költségesnek bizonyulhat a szektor-specifikus analitikus készségek relatív szükségére való tekintettel; parciális szemlélet
Szakmai fórumok az érdekeltek részvételével	Az érdekeltek rendszeres összehozása a munkaerő-piaci változások megvitatása céljából	A munkaerő-piaci információk gyűjtésének egyik leghatásosabb és leghatékonyabb eszköze	Egyesek dominálhatják az eszmecserét/folyamatot és ily módon eltorzítathatják a munkaerőpiacról kialakuló képet

Comyn, 2011 1. táblázta alapján

Ugyanakkor az ilyen, viszonylag költséges felmérések mellett az álláshirdetések elemzése (a betöltetlen álláshelyek, és az ezekre jelentkezőkkel szemben támasztott képzettségi követelmények szisztematikus értékelése) alacsonyabb költséggel is alkalmas lehet a munkaerő-kereslet, illetve a kereslet és kínálat rövid távú eltéréseinek jelzésére. A vállalati kérdőíves felvételekhez hasonlóan ez a módszer is használható mind a fejlett, mind a fejlődő országokban; de az ebből származtatható ún. álláslehetőségi index érvényességét a különféle országcsoportokban eltérő mértékben korlátozhatják a módszer a munkaerő-piac lefedésével kapcsolatos jól ismert problémái. Az álláshirdetés-elemzési módszer ugyanis közismerten torzít, felülreprezentálja a nagyobb vállalatok és munkaadók igényeit (a kisebb munkaadóknál ugyanis az üres állások betöltésére gyakran formális, sajtóban megjelenő álláshirdetés nélkül kerül sor).¹⁷ Az ebből fakadó problémák különösen az olyan fejlődő országok kontextusában lehetnek fontosak, melyekben az informális szektor jelentősebb szerepet játszik a gazdaságban és a foglalkoztatásban.

¹⁷ Pl. a kis volumenű, alacsony vagy átlagos képzettségű munkaerő-igények kielégítéséhez gyakran nincs szükség toborzásra, az állás gyors betöltéséhez gyakran tökéletesen elég egy „Kisegítőt felvinnék” tábla az üzlet kirakatában, vagy éppen az álláslehetőség szóbeli meghirdetése a munkavállalók ismeretségi körében.

2. Az adatfelvételről

Az „Ágazati előrejelzés várakozások alapján” című kutatás első és második nagymintás adatfelvételei során Magyarországon működő, legalább 20 főt foglalkoztató vállalatokat kérdeztünk meg üzleti terv és létszámterv készítési gyakorlatukról, létszám előrejelzésük folyamatáról, jellegzetességeiről és sikerességéről. Az első adatfelvételnél a személyes kérdés 2010 decemberétől 2011 februárjáig tartott és 2011 májusától és 2011 júliusáig a másodiknál. A feltett kérdésekre vállalati vezetők, gazdasági vezetők, valamint a cég létszámgazdálkodásával tisztában levő alkalmazottak válaszoltak. Az első hullámban összesen 4026 vállalattól kaptunk válaszokat, amely esetek közül kilencet el kellett távolítanunk az adatbázisból nem megfelelő létszám-kategóriába tartozásuk miatt, így az elemzés során 4017 vállalat adatait tudtuk felhasználni. A második hullám során panelminta kialakítására törekedtünk, vagyis elsősorban olyan vállalatokat kerestünk fel, amelyek már az első hullámban is részt vettek. Összesen 4001 céget kérdeztünk meg, ebből 2550 szerepelt már az első felvételben is, 1451 céget viszont első alkalommal kérdeztünk meg. Tehát az első és a második felvétel összevonásával keletkezett nem-panel adatbázis összesen 5468 vállalat válaszait tartalmazza, míg a panel adatbázis 2550 vállalat válaszait.

A második hullám adatbázisában a megkérdezett vállalatok között 1 olyan vállalat volt, amelynek nem lehetett egyértelműen megállapítani a létszám-kategóriáját a KSH hivatalos adatait felhasználva, továbbá, egy vállalat létszáma kisebb volt, mint 20 fő. Mivel ezek a vállalatok nem képezték a felvétel célsokaságát, ezt a 2 esetet nem használjuk az elemzések során. A vállalatok nem megfelelő tevékenységi köre miatt nem kellett eseteket eltávolítanunk az adatbázisból.

A panel adatbázisba kerülő vállalatok kérdőíve egy rövidebb, fókuszáltabb kérdőív volt, mivel már sok alapvető adatot megtudtunk ezekről a vállalatokról az első hullám során. A nem-panel adatbázisba kerülő vállalatok kérdőíve többnyire megegyezett az első hullám kérdőívével, ami lehetővé tette a két adatfelvétel válaszainak együttes elemzését (természetesen bizonyos kérdések vonatkozási időszaka valamelyest eltér a két hullám esetében, pl.: a vállalatok üzleti helyzete az elmúlt egy évben).

A tanulmány az első és második hullám adatfelvételeit együttesen tárgyalja, mert e két hullám összevont elemzése a leginkább megfelelő a kutatási kérdések megválaszolására. A megkérdezett vállalatok alapjellemzőit a mellékletben mutatjuk be (M1-19.), külön a panel és a nem panel adatbázison. Az adatok súlyozottak. A bemutatott alapváltozók a következő elemzések során háttérváltozóként is szolgálnak.

A fenti háttérváltozók egy részének felhasználásával meg tudjuk határozni a versenyszektor vállalatainak alapvető csoportjait klaszterezési eljárás segítségével. E csoportosítás a későbbi elemzések során is hasznos lehet, mivel összesítve, tömören ragadhatunk meg több vállalati jellemzőt, így nincs rá szükség, hogy mindegyiket egyesével elemezzük.

3. Az üzleti és létszámtervezés a vállalatok körében

A következő részek során áttekintjük a vállalati üzleti és létszámtervezés legfontosabb jellemzőit. Először az üzleti és stratégiai tervek készítését – illetve nem készítését – vizsgáljuk. Másodsorúan azon vállalatok esetében, amelyek készítenek üzleti terveket, áttekintjük, hogy ezek a tervek milyen információforrásokra épülnek, kik vesznek részt a tervek készítésében. Végül pedig azt a vállalati adatfelvételeken nyugvó munkaerő-piaci előrejelzések szempontjából kiemelt fontosságú kérdést vizsgáljuk, hogy az üzleti tervezés mennyire általánosan foglalja magában a létszámtervezést a vállalatok esetében.

3.1. Üzleti tervezés

A vállalatok üzleti tervezési folyamatának megértése segítségül szolgálhat annak megítélésében, hogy mennyire tudnak létszám-előrejelzést adni a vállalatok, és hogy mennyire tekinthetők ezen információk megbízhatónak. Először a rövid- és középtávú üzleti terveket vizsgáljuk, majd pedig a hosszútávú üzleti terveket, az úgynevezett stratégiai terveket elemezzük.

A tudatos tervezés, az üzleti terv írásban történő rögzítése nagyobb tervezési tudatosságot – és így esetleg megbízhatóbb előrejelzéseket – feltételez annál, mintha csak szóban, vagy esetleg úgy sem születnek meg a cég jövőre vonatkozó tervei.

A vállalatok abszolút többségénél (54%) készítenek írásban dokumentált üzleti terveket, emellett kisebb arányban (10%) a vállalatok szintén terveznek, de a tervek csak szóban léteznek. A vállalatok több mint harmadánál (36%) azonban nem készülnek a jövőre vonatkozó tervek. (A csak szóban létező terv kategóriáját a pilot interjúk tanulsága alapján alakítottuk ki.)

3.1.1. táblázat. A vállalatok jövőre vonatkozó tervei, üzleti tervei

	N	%
Nem készítenek	1979	36,2
Készítenek, de ezek a tervek csak szóban léteznek	557	10,2
Készítenek és ezek a tervek írásban dokumentáltak	2923	53,5
Nem tudja/Nem válaszol	9	0,2
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Alapvető kérdés, hogy a versenyszféra vállalatainak mely tulajdonságai növelik, illetve csökkentik az üzleti tervezés valószínűségét. Ennek a kérdésnek az eldöntéséhez bináris logisztikus regressziós modellt építettünk. A függő változót a fentiekhez képest valamelyest összevontuk, tehát az üzleti terv esetében annak írásos létét vizsgáltuk csak. Így a szóban létező terveket a nem létező tervekhez soroltuk. Ennek oka nem csak az, hogy viszonylag kevés vállalat készít üzleti terveket szóban, hanem az is, hogy a szóban létező tervek feltételezésünk szerint nem annyira pontosak, kidolgozottak, hogy a létszám-előrejelzést érdemben befolyásolják.

Eredményeinket a 3.1.2-es táblázat foglalja össze (Nagelkerke R Square=0,253). Ez alapján jól látható, hogy a vállalatméret pozitív irányban befolyásolja az üzleti tervezés előfordulási valószínűségét; igaz ez mind a létszám, mind az árbevétel változókra. Például a 250 fő feletti vállalatokhoz képest 20-49 fő közötti vállalatok üzleti terv készítésének esélye (odds-ratio) 0,161-szeresére csökken, minden más változatlan feltétel mellett.

Az ágazati megoszlás tekintetében a pénzügyi, biztosítási tevékenységet folytató vállalatok körében fordul elő az üzleti tervezés a legnagyobb valószínűséggel, ennél lényegesen kisebb valószínűséget becsül a modell az egyéb szolgáltatások és a kereskedelmi szektorokban. Az összes többi szektorban ezeknél még alacsonyabb a becsült tervezési valószínűség.

Az export tekintetében meglepő módon az írásos üzleti tervezés létezésének valószínűsége a legalacsonyabb a 100%-ban exportra termelő vállalatok esetében. Ezután rendre növekszik a valószínűség az árbevételükhöz képest 1-50%-ban exportáló, egyáltalán nem exportáló, valamint az 50-99%-ban exportáló vállalatok körében.

A külföldi tulajdonhányad alapján az üzleti tervezési előfordulásának valószínűsége a 100%-ban külföldi tulajdonú, valamint az 1-50%-ban külföldi tulajdonú vállalatok esetében a legnagyobb (az 1-50%-ban külföldi tulajdonú vállalatok csak 10%-os szignifikancia szint mellett térnek el a 100%-ban külföldi tulajdonú vállalatoktól). E vállalatoknál alacsonyabb valószínűséggel készítenek üzleti tervet az 50-99%-ban külföldi tulajdonú vállalatoknál, majd még kisebb valószínűséggel a tisztán hazai vállalatoknál.

Azon vállalatok, melyek foglalkoztatotti összetétele jelentős mértékben homogén (alkalmazottaiknak több mint 70%-a egy foglalkoztatotti kategóriából kerül ki) lényegesen nagyobb valószínűséggel készítenek üzleti tervet, mint az inhomogén vállalatok.

Összességében a legnagyobb valószínűséggel azok a vállalatok készítenek üzleti tervet, amelyek nagy méretűek (250 fő és 500m forint éves árbevétel fölött), pénzügyi biztosítási tevékenységet folytatnak, árbevételül 50-99%-a exportból származik, vagy teljesen vagy 1-50%-ban külföldi tulajdonban állnak, valamint homogén a foglalkoztatotti összetételük.

3.1.2. táblázat. Logisztikus regresszió: A vállalatok üzleti terv készítését meghatározó változók, függő változó: Szoktak készíteni az Önök vállalatánál a jövőre vonatkozó terveket, üzleti terveket (nem=0, igen=1), N=4572

	B	S.E.	Wald	df	Szign.	Exp(B)
<i>létszám</i>			121,404	3	0,000	
20-49 fő	-1,824	0,266	46,942	1	0,000	0,161
50-99 fő	-1,302	0,270	23,239	1	0,000	0,272
100-250 fő	-0,661	0,286	5,340	1	0,021	0,516
ref. kat.: 250 fő felett						
<i>árbevétel</i>			171,187	4	0,000	
0-20m	-2,077	0,173	144,187	1	0,000	0,125
21-50m	-0,997	0,111	80,663	1	0,000	0,369
51-300m	-0,636	0,100	40,243	1	0,000	0,530
301-500m	-0,380	0,103	13,720	1	0,000	0,684
ref. kat.: 500m felett						
<i>ágazat</i>			83,951	6	0,000	
feldolgozóipar	-0,552	0,113	23,884	1	0,000	0,576
építőipar	-0,827	0,112	54,631	1	0,000	0,437
kereskedelem	-0,200	0,109	3,354	1	0,067	0,818
szállítás, raktározás'	-0,457	0,193	5,620	1	0,018	0,633
szállásszolg., vendéglátás	-0,435	0,143	9,273	1	0,002	0,647
pénzügyi, biztosítási tev,	1,015	0,385	6,952	1	0,008	2,760
ref. kat.: egyéb szolg.						
<i>exportarány</i>			24,317	3	0,000	
nem exportált	0,796	0,246	10,502	1	0,001	2,216
kevesebb, mint 50%	0,504	0,243	4,307	1	0,038	1,655
50-99%	0,815	0,249	10,678	1	0,001	2,259
ref. kat.: 100%						
<i>külf. tul.</i>			84,853	3	0,000	
nincs külföldi tulajdon	-1,216	0,141	73,913	1	0,000	0,296
kevesebb, mint 50%	-0,472	0,282	2,798	1	0,094	0,624
50-99%	-0,618	0,225	7,506	1	0,006	0,539
ref. kat.: 100%						
<i>fogl, homogenitás (igen)</i>	0,362	0,068	28,105	1	0,000	1,436
ref. kat.: fpogl. hom. (nem)						
konstans	2,857	0,352	66,069	1	0,000	17,415

Bázis: nem-panel adatbázis
Megjegyzés: csak a szignifikáns változók szerepelnek a modellben
Forrás: MTA KTI

Az üzleti tervezés írásos dokumentáltsága fontos kérdés önmagában is, de ehhez kapcsolódóan meg kell vizsgálni a tervek egyik legalapvetőbb tulajdonságát: a terv időtávját is. A legtöbb vállalatnak van egy éves üzleti terve (55%). A cégek inkább készítenek rövid távú terveket (negyedéveset a vállalatok 23 százaléka, féléveset a vállalatok 23 százaléka), mint hosszú távúakat (2-3 éves tervet a cégek 11 százaléka, 5 éves tervet a cégek 6 százaléka készít).

3.1.3. táblázat. A vállalatok különböző időtávú üzleti tervei

	Negyedéves		Féléves		Éves		2-3 éves		5 éves	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Van	1280	23,4	1269	23,2	2993	54,7	573	10,5	325	5,9
Nincs	2173	39,7	2180	39,9	482	8,8	2852	52,2	3094	56,6
Nincs adat/nem tudja	2015	36,9	2018	36,9	1993	36,4	2042	37,4	2049	37,5
Összesen	5468	100,0	5468	100,0	5468	100,0	5468	100,0	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

A dokumentált üzleti tervek időtávjára tekintve megállapítható, hogy többnyire skálaszerű struktúrába rendeződnek a tervezési időtávok az egy éves időtáv kiugró szerepe mellett (szürkével ki vannak emelve a hosszabb időtávú terv esetén hiányzó rövidebb időtávú tervek esetszámai a 3.1.4 táblázatban). Általánosságban a hosszabb üzleti tervvel rendelkező vállalatok az adott időtávnál rövidebb tervekkel is rendelkeznek. Ez alól a szabály alól az egy éves időtáv a kivétel, amely esetében a vállalatok több mint felének nincs rövidebb időtávú üzleti terve (se negyedéves, se féléves). Tehát egy olyan kép rajzolódik ki előttünk, ahol az egy éves üzleti tervek jelentik a legtöbb vállalat számára az üzleti tervezés alapkövét, ugyanakkor a legtöbb esetben a hosszabb tervek a rövidebb tervekre épülnek, hosszabb tervek léte előfeltételezi a rövidebb tervek létét.

3.1.4. táblázat. Az üzleti tervezést folytató vállalatok különböző időtávú üzleti terveinek kapcsolata, 3413<N<3448

		van-e üzleti terv: féléves		van-e üzleti terv: éves		van-e üzleti terv: 2-3 éves		van-e üzleti terv: 5 éves	
		van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	nincs
van-e üzleti terv: negyedéves	van	1057	219	1080	195	339	923	200	1059
	nincs	208	1961	1886	286	233	1926	124	2031
van-e üzleti terv: féléves	van			1132	137	351	906	206	1046
	nincs			1834	345	221	1945	116	2045
van-e üzleti terv: éves	van					536	2411	312	2627
	nincs					37	442	12	466
van-e üzleti terv: 2-3 éves	van							213	350
	nincs							109	2742

Bázis: nem-panel adatbázis, azok a vállalatok, amelyek készítenek üzleti tervet
Megjegyzés: szürkével ki vannak emelve azok a cellák, amelyek esetében a hosszabb időtávú üzleti terv ellenére nem készít egyfel rövidebb időtávú üzleti tervet a vállalat.
Forrás: MTA KTI

3.1.5. táblázat. Azon vállalatok aránya, melyeknek az adott időtávra vonatkozó üzleti terv megléte esetén egy-egy rövidebb időtávra nincs üzleti tervük, 3413<N<3448

		Üzleti tervet készítő vállalatok aránya			
		féléves	éves	2-3 éves	5 éves
Üzleti tervet készítő vállalatok aránya	negyedéves	16,4%	63,6%	40,7%	38,3%
	féléves		61,8%	38,6%	36,0%
	Éves			1,2%	3,7%
	2-3 éves				33,9%

Bázis: nem-panel adatbázis, azok a vállalatok, amelyek készítenek üzleti tervet
Forrás: MTA KTI

3.2. Stratégiai tervezés

A vállalatok elenyésző kisebbségének (8%) van csak hosszú távú, 5 évnél hosszabb időszakra szóló stratégiai terve. Hosszú távú tervet a vállalatok 92%-a nem készít.

3.2.1. táblázat. A vállalatok 5 évnél hosszabb időszakra szóló, úgynevezett stratégiai, vagy hosszú távú tervei

	N	%
Nincs	5048	92,3
Van	420	7,7
Ahol készítenek üzleti terveket összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Azok a vállalatok, amelyek rendelkeznek hosszú távú, 5 éven túli tervekkel, jellemzően 6-10 éves időtávra terveznek (58%), ennél hosszabb távú tervekkel a vállalatok kevesebb, mint 10 százaléka rendelkezik.

3.3.2. táblázat. A hosszú távú tervek időtávjai

	N	%
6-10 év	243	57,9
10-15 év	29	6,9
16-20 év	6	1,5
Egyéb időtáv	122	29,1
Nincs adat/nem válaszolt	19	4,6
5 éven túli hosszú távú tervet készítő vállalatok összesen	420	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis, azok a vállalatok, amelyek készítenek stratégiai tervet
Forrás: MTA KTI

A stratégiai tervezés létének valószínűségét meghatározó tényezők esetében hasonlóképpen jártunk el, mint az üzleti tervezés esetében. A bináris logisztikus regressziós modell ebben az esetben lényegesen kisebb magyarázó erővel bír, és kisebb is a magyarázó tényezők száma (3.2.3 táblázat).

A modell főbb következtetései lényegében megegyeznek az üzleti terv készítésére vonatkozó fentebbi megállapításainkkal, tehát nem látszik empirikus bizonyíték az üzleti és a stratégiai terv készítését meghatározó tényezők eltérésére.

3.2.3. táblázat. Logisztikus regresszió: A vállalatok üzleti terv készítését meghatározó változók, függő változó: Van-e 5 évnél hosszabb időszakra szóló, úgynevezett stratégiai, vagy hosszú távú terve az Ön cégének? (nem=0, igen=1), N=3087

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
<i>létszám</i>			8.777	3	.032	
20-49 fő	-0.556	0.207	7.206	1	.007	0.574
50-99 fő	-0.436	0.213	4.200	1	.040	0.647
100-250 fő	-0.604	0.227	7.109	1	.008	0.547
ref. kat.: 250 fő felett						
<i>árbevétel</i>			12.796	4	.012	
0-20m	-0.933	0.427	4.768	1	.029	0.393
21-50m	-0.459	0.196	5.482	1	.019	0.632
51-300m	-0.314	0.174	3.251	1	.071	0.731
301-500m	-0.459	0.172	7.087	1	.008	0.632
ref. kat.: 500m felett						
<i>ágazat</i>			25.488	6	.000	
feldolgozóipar	-0.489	0.171	8.221	1	.004	0.613
építőipar	-0.797	0.214	13.862	1	.000	0.451
kereskedelem	-0.408	0.171	5.713	1	.017	0.665
szállítás, raktározás'	-0.311	0.309	1.011	1	.315	0.733
szállásszolg., vendéglátás	0.059	0.232	0.065	1	.799	1.061
pénzügyi, biztosítási tev,	0.436	0.368	1.406	1	.236	1.547
ref. kat.: egyéb szolg.						
<i>külf. tul.</i>			21.135	3	.000	
nincs külföldi tulajdon	-0.559	0.146	14.584	1	.000	0.572
kevesebb, mint 50%	0.320	0.312	1.052	1	.305	1.377
50-99%	-0.233	0.266	0.766	1	.381	0.792
ref. kat.: 100%						
Konstans	-0.495	0.227	4.755	1	.029	0.610

Bázis: nem-panel adatbázis
Megjegyzés: csak a szignifikáns változók szerepelnek a modellben
Forrás: MTA KTI

3.3. Üzleti- és stratégiai tervezés

A vállalatok üzleti és stratégiai tervezését érdemes összevontan is vizsgálni, amennyiben az így képzett változók a későbbi elemzések alapját képezhetik. A létszám-becslések későbbi elemzése számára három változót képeztünk, melyek a vállalati üzleti és stratégiai tervezés két kulcsfontosságú tulajdonságát jellemzi a tervezés időtávja és a tervezés szofisztikáltsága. Tervezési szofisztikáltság alatt azt értjük ebben a tanulmányban, hogy mennyire komplex, gyakori, és széles körű tényezőkre kiterjedő a vállalati tervezési gyakorlat. E két alapvető tulajdonságot a későbbiekben is kiemelten fogjuk kezelni. A három képzett változó a következő:

- Leghosszabb tervezési időtávja: annak a tervnek a hossza hónapokban mérve, amelyik a leghosszabb az adott vállalat által készített tervek közül.
- Összes tervezési időtávja: a vállalat által készített tervek hónapokban mért hosszának az összege.
- Tervek száma: a vállalat által készített összes üzleti és stratégiai tervek darabszáma.

A leghosszabb tervezési időtávja kiemelt fontosságú változó, hiszen ez mutatja, hogy mennyire előrettekintő az adott vállalat tervezési gyakorlata, mi az az időtáv, amelyiken túl nem készítenek sem üzleti, sem stratégiai terveket. Ez a változó a későbbiekben előrejelethető, hogy milyen időtávra képesek a vállalatok létszám-előrejelzést adni.

Az összes tervezési időtávja egyben méri a vállalati tervezés hosszát és szofisztikáltságát, így hasznos változó lehet a későbbiekben a vállalati tervezés tömör jellemzéséhez.

A vállalati tervezés során készített tervek száma a tervezési gyakorlat szofisztikáltságát mutatja, hiszen minél többféle különböző időtávú tervet készít egy vállalat, annál szofisztikáltabb tervezési gyakorlatról beszélhetünk. A szofisztikált tervezési gyakorlat hatással lehet a létszám előrejelzések pontosságára – többek között – ami kiemelt fontosságú kérdése a kutatásnak.

Mivel a létszám-előrejelzések időtávja kulcskérdés közpolitikai szempontból, és a vállalati tervezés időtávja kapcsolatban állhat a létszám-előrejelzések időtávjával, ezért érdemes kiemelten is megvizsgálni a leghosszabb tervezési időtávját. Alább lineáris regressziós technikával elemeztük azt a kérdést, hogy mi határozza meg a vállalatok leghosszabb tervezési időtávjának hosszát.

A vállalatméret növekedésével növekszik a leghosszabb tervezési időtáv hossza is. Ez a megfigyelés igaz mind a vállalatméret, mind az árbevétel tekintetében. Ágazati bontásban a feldolgozóipar (referencia-kategória) nem tér el szignifikánsan a kereskedelem, szállítás, és vendéglátás szektoroktól. Ugyanakkor e szektorok lényegesen hosszabb leghosszabb tervezési időtávot tudhatnak magukénak, mint az építőipar, de lényegesen rövidebbet, mint a pénzügyi tevékenység és egyéb szolgáltatás szektorok. A leghosszabb tervezési időtávval a pénzügyi vállalatok rendelkeznek. A teljesen külföldi tulajdonban

lévő vállalatok leghosszabb tervezési időtávja a legrövidebb, majd az 1-50%-ban külföldi tulajdonban lévő vállalatok következnek. Ezeknél még hosszabb a leghosszabb tervezési időtáv hossza a teljesen hazai tulajdonban lévő és 50-99%-ban külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál. A homogén foglalkoztatási összetételű vállalatok leghosszabb tervezési időtávja szignifikánsan rövidebb, mint az inhomogén vállalatoké.

A leghosszabb tervezési időtáv hosszára a legerősebb hatással a vállalat szektora valamint mérete van. A multikollinearitás nem jelent különösebb problémát a regresszió szempontjából, jöllehet a létszám változók gyengén korrelálnak egy vagy több változóval.

3.3.1. táblázat. Lineáris regresszió eredményei, függő változó: leghosszabb tervezési időtávjának a hossza, N=4447

	Nem-standardizált együtthatók		t	Szign.	B-k 95%-os konfidencia intervallumai		Multi-kollinearitás statisztika	
	B	Std. hiba			Alsó határ	Felső határ	Tolerancia	VIF
konstans	29,880	1,767	16,906	0,000	26,415	33,345		
<i>létszám</i>								
20-49 fő	-14,257	1,798	-7,929	0,000	-17,782	-10,731	0,163	6,122
50-99 fő	-12,535	1,843	-6,801	0,000	-16,148	-8,921	0,225	4,450
100-250 fő	-9,953	1,947	-5,112	0,000	-13,770	-6,135	0,341	2,931
ref. kat.: 250 fő felett								
<i>árbevétel</i>								
0-20m	-12,668	1,554	-8,154	0,000	-15,713	-9,622	0,780	1,283
21-50m	-7,845	1,097	-7,153	0,000	-9,995	-5,695	0,589	1,698
51-300m	-4,758	1,071	-4,441	0,000	-6,858	-2,657	0,607	1,647
301-500m	-5,374	1,076	-4,993	0,000	-7,484	-3,264	0,725	1,379
ref. kat.: 500m felett								
<i>ágazat</i>								
építőipar	-2,073	1,044	-1,986	0,047	-4,119	-0,027	0,663	1,509
kereskedelem	1,532	1,004	1,526	0,127	-0,436	3,499	0,641	1,560
szállítás, raktározás'	2,293	1,933	1,186	0,235	-1,496	6,082	0,896	1,116
szálláshozm., vendégl.	2,757	1,438	1,917	0,055	-0,062	5,576	0,812	1,231
pénzügyi, bizt. tev.	21,765	3,164	6,879	0,000	15,562	27,968	0,963	1,039
egyéb szolg.	3,942	1,110	3,552	0,000	1,766	6,118	0,727	1,375
ref. kat.: feldolgozóipar								
<i>külföldi tulajdon</i>								
nincs külf. tulajdon	8,858	2,479	3,573	0,000	3,997	13,719	0,990	1,010
kevesebb, mint 50%	6,372	1,850	3,445	0,001	2,746	9,998	0,970	1,031
50-99%	9,746	1,156	8,429	0,000	7,479	12,013	0,867	1,153
ref. kat.: 100%								
<i>foglalkoztatottak homog.</i>								
igen	-1,450	0,713	-2,033	0,042	-2,849	-0,052	0,974	1,027
ref. kat.: nem								

Bázis: nem-panel adatbázis

Megjegyzés: csak a szignifikáns változók szerepelnek a modellben

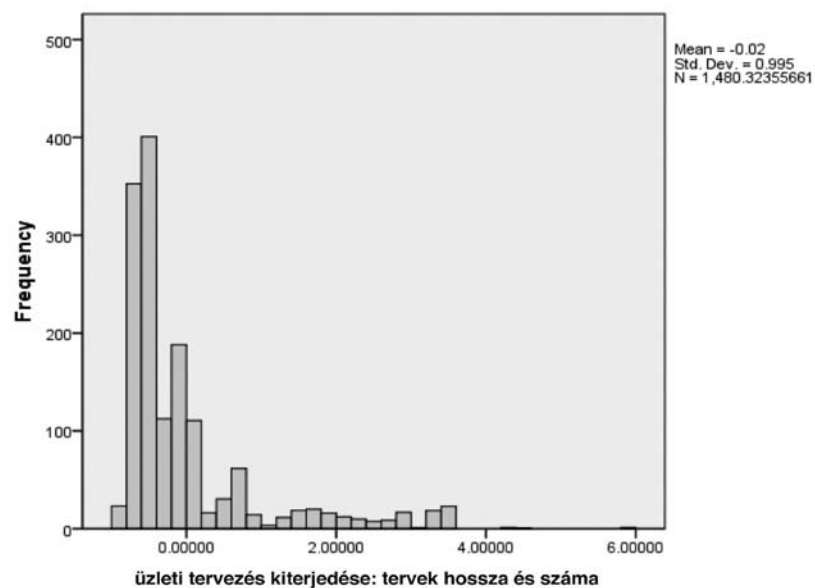
Forrás: MTA KTI

Lehetséges és érdemes a fenti három változót összevonni, hiszen mindhárom a vállalati tervezés hosszát, vagy más szóval kiterjedését vizsgálja valamilyen szemszögből. A faktor-analízis megerősíti ezt a teoretikus állítást. Az így létrehozott változó a

- tervezési kiterjedés.

Az alábbi ábra mutatja a változó megoszlását:

3.3.2. ábra. Az üzleti- és stratégiai tervezés kiterjedése változó megoszlása, N=2994



Bázis: Nem-panel adatbázis
Megjegyzés: tört értékek a súlyozás miatt fordulnak elő
Forrás: MTA KTI

3.4. Az üzleti tervezés alapját képező információk

A vállalati tervezés alapját képező információk a tervezési gyakorlat szofisztikáltságáról adnak alapvető információt. A felhasznált információkat itt két szempontból elemezzük: egyrészt a vállalati tervezésben résztvevő személyek alapján, másrésztől direkt módon a tervezésben figyelembe vett változók, információ források segítségével.

Az üzleti tervezést folytató vállalatok döntő többségénél az ügyvezető igazgató, illetve a vezérigazgató részt vesz az üzleti terv kialakításában (80%), további gyakori résztvevő csoportok a tulajdonos és a gazdasági igazgató – mindkét esetben meghaladja az 50%-ot azon vállalatok aránya, ahol ők részt vesznek az üzleti tervezésben.

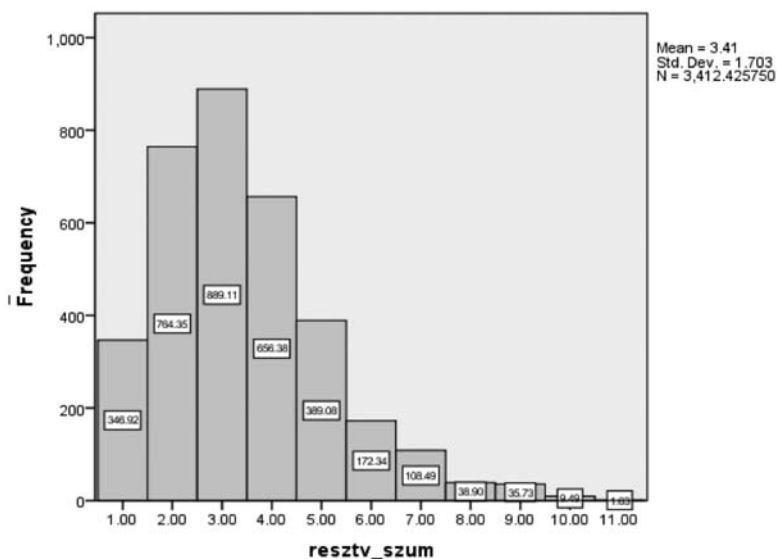
3.4.6. táblázat. Az üzleti terv kialakításának résztvevői, fő dolgozó-kategóriák

	Kik vesznek részt általában az üzleti terv kialakításában?
	%
Ügyvezető igazgató, vezérigazgató	80,3
Tulajdonos	61,0
Gazdasági igazgató	55,8
Pénzügyi vezető, könyvelés	41,9
Termelési, műszaki igazgató	31,9
Igazgató tanács	18,2
HR igazgató	16,8
Külföldi menedzsment	15,7
Divízió-vezetők, osztályvezetők	12,8
Kontrolling vezető	12,5
Egyéb	7,1
Nem tudja/Nem válaszol	0,1

Bázis: Nem-panel adatbázis, üzleti tervezést folytató vállalatok
Forrás: MTA KTI

Az üzleti terv kialakításában résztvevőkről rendelkezésre álló információkat lehetséges egyszerű módon összegezni annak érdekében, hogy a képzett változó a vállalati üzleti tervezés szofisztikáltságát mutassa abból a szempontból, hogy mennyire kiterjedt a tervezés személyi bázisa. Tehát az üzleti tervezésben résztvevők kategóriáinak számát határozzuk meg egyszerű összegzéssel. Az így létrehozott változó megoszlását a 3.4.7 ábra mutatja. Látható, hogy a vállalatok többségénél 3-4 különböző dolgozó-kategóriába tartozó egyének vesznek részt az üzleti tervezésben.

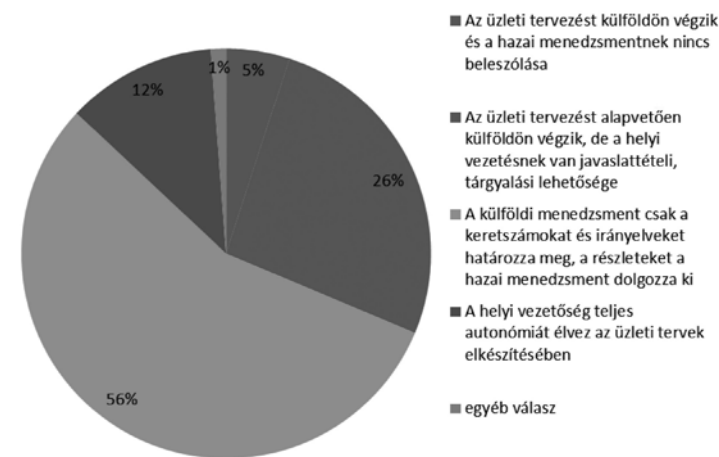
3.4.7. ábra. Az üzleti tervezésben résztvevő vezetőségek számának megoszlása, N=3412



Bázis: Nem-panel adatbázis, üzleti tervezést folytató vállalatok
Megjegyzés: tört értékek a súlyozás miatt fordulnak elő
Forrás: MTA KTI

Az egész kutatás szempontjából fontos kérdés, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok esetében mekkora a hazai vezetés befolyása az üzleti és stratégiai tervekre. Ezt a kérdést az alábbi ábra vizsgálja meg közelebbről. Világosan látszik, hogy az esetek többségében (56%) a hazai management keretszámokat kap a külföldi vezetéstől, de a részleteket helyben dolgozzák ki. Ez ugyan nem szolgáltat egyértelmű útmutatást arra vonatkozóan, hogy a létszámokat ténylegesen melyik fél határozza meg, annyi azonban egyértelmű, hogy a külföldi tulajdonban lévő vállalatok esetében csak az esetek töredékében beszélhetünk teljes autonómiáról (12%). Ugyanakkor a kérdőív vonatkozó kérdésének megbízhatóságát jelentősen csökkenti, hogy több olyan vállalat is válaszolt erre a kérdésre, amelyik 100%-ban hazai tulajdonban van (22 db), míg számos olyan vállalat nem válaszolt rá, amely több mint 50%-ban külföldi kézben van (295 db).

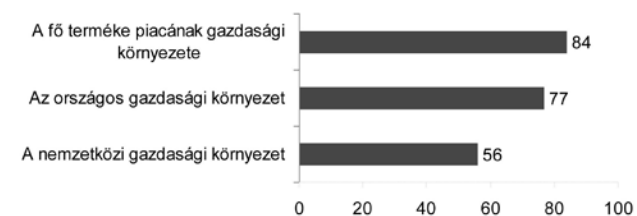
3.4.8. ábra. A külföldi és hazai vezetés relatív szerepe a tervek készítésében („A hazai vezetőségnek milyen mértékű beleszólása van az üzleti tervek véglegesítésében?” kérdésre adott válaszok megoszlása,%), N=473



Bázis: Nem-panel adatbázis, vállalatok ahol az üzleti tervezésben a külföldi management is részt vesz
Forrás: MTA KTI

A vállalatok üzleti tervezési folyamatait leginkább fő termékeik piacának gazdasági környezete befolyásolja, ezt követik csak az általános országos, majd a nemzetközi gazdasági környezet tényezői.

3.9.4. ábra. Az üzleti tervezést befolyásoló gazdasági környezeti tényezők



Bázis: Nem-panel adatbázis
Elemzés: N=3365, 3394, 3391
Megjegyzés: Az eredeti kérdésben az iskolai osztályzatoknak megfelelően árnyalhatták a véleményüket a válaszolók. Itt az egyszerűbb érthetőség kedvéért százaskálára vetítettük azokat.
Forrás: MTA KTI

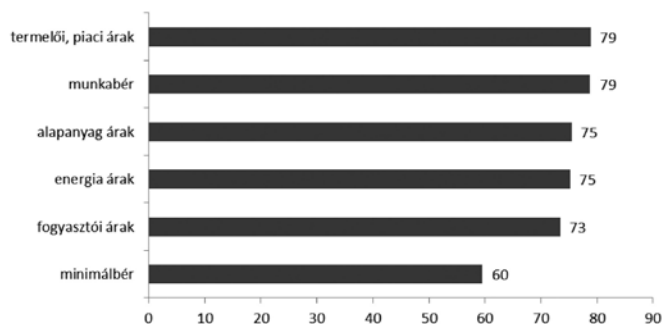
A vállalatok üzleti tervezésének információs bázisát és az információk forrását több szempontból is körüljárta a kérdőív. E helyen csupán négy fő információ-csoportot emelünk ki:

- Makroökonómiai és jogi környezet,
- Árak és bérek,
- Árfolyamok, és
- Saját piacon zajló folyamatok.

Ezek az információ források mind a vállalati üzleti- és stratégiai tervezés szofisztikáltságának indikátorai, azt mutatják, a tervezés mennyire körültekintő, mennyire kiterjedt információs bázison nyugszik. Az egyedi mutatók indikátor-csoportba rendezését faktor analízissel végeztük el, amit logikai alapon végzett csoportosítás is megerősített (ennek részleteiről lásd alább).

Az üzleti tervezés folyamatainál a piac diktál a vállalatoknak, a legmeghatározóbb indikátorcsoport az árakat és béreket tartalmazza. Ezen belül a legfontosabb mutató a termelői, piaci árak (79) és a munkabérek költségei alakulása (79). Ezeket szorosan követi az alapanyag és energia árak alakulása (75-75), végül pedig a fogyasztói árak következnek (73). A minimálbérnek a többi ide tartozó mutatónál lényegesen kisebb a jelentősége (60).

3.4.10. ábra. Az üzleti tervet befolyásoló tényezők – árak, bérek, 3353<N<3387



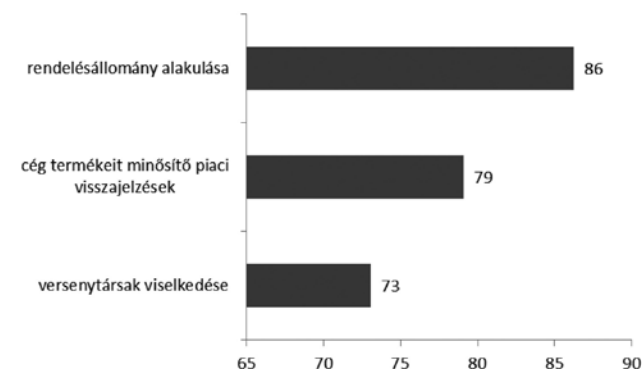
Bázis: Nem-panel adatbázis

Megjegyzés: Az eredeti kérdésben az iskolai osztályzatoknak megfelelően árnyalhatták a véleményüket a válaszolók. Itt az egyszerűbb értelmezhetőség kedvéért százaskálára vetítettük azokat.

Forrás: MTA KTI

Az árak mellett a piaci tényezők alakulása indikátor-csoport tartalmaz mutatókat, melyek a vállalati tervezés során nagy súllyal esnek latba. Ebben a csoportban a legfontosabb mutató a vállalatok üzleti tervezése során a rendelésállomány alakulása (86), ami egyben az összes indikátor közül a legfontosabb. További fontos tényezők még a cég termékeit minősítő piaci visszajelzések (79) és a versenytársak üzleti viselkedése (74).

3.4.11. ábra. Az üzleti tervezést befolyásoló tényezők – piaci tényezők, 3353<N<3365



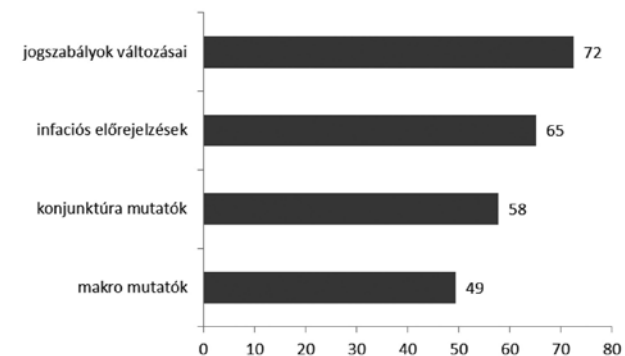
Bázis: Nem-panel adatbázis

Megjegyzés: Az eredeti kérdésben az iskolai osztályzatoknak megfelelően árnyalhatták a véleményüket a válaszolók. Itt az egyszerűbb értelmezhetőség kedvéért százaskálára vetítettük azokat.

Forrás: MTA KTI

A makro-mutatók és jogszabályi környezet indikátor-csoport jelentősége lényegesen elmarad a fenti két csoporttól, az egyetlen mutató, amely ide tartozik, és nagyobb jelentőséggel bír, az a jogszabályi környezet alakulása (72). Ennél lényegesen kisebb jelentőségűek az inflációs előrejelzések (65), a konjunktúra mutatók (58), és a makro-mutatók (49).

3.4.12. ábra. Az üzleti tervezést befolyásoló tényezők – makro-mutatók és jogszabályi környezet, 3322<N<3367



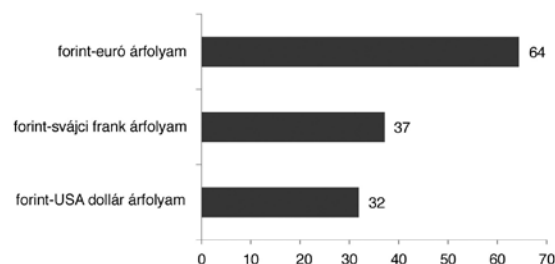
Bázis: Nem-panel adatbázis

Megjegyzés: Az eredeti kérdésben az iskolai osztályzatoknak megfelelően árnyalhatták a véleményüket a válaszolók. Itt az egyszerűbb értelmezhetőség kedvéért százaskálára vetítettük azokat.

Forrás: MTA KTI

A megkérdezett vállalatok válaszai alapján a legkisebb jelentősége az árfolyamok mutatócsoportnak van. Itt az egyetlen számottevő fontosságú indikátor a forint-euró árfolyam (64), míg a forint-svájci-frank és forint-USA dollár árfolyamok jelentősége csekély (rendre 37 és 32).

3.4.13. ábra. Az üzleti tervezést befolyásoló tényezők – árfolyamok, 3359<N<3371



Bázis: Nem-panel adatbázis

Megjegyzés: Az eredeti kérdésben az iskolai osztályzatoknak megfelelően árnyalhatták a véleményüket a válaszolók. Itt az egyszerűbb értelmezhetőség kedvéért százaskálára vetítettük azokat.

Forrás: MTA KTI

Megvizsgáltuk faktoranalízissel a vállalatok által figyelembe vett információkat. Ez alapján négy jellemző csoport képe bontakozott ki, ami statisztikailag is igazolható (Mind a KMO, mind a Bartlett teszt megerősíti a faktoranalízis eredményeit). Továbbá e csoportok logikai értelemben is koherens csoportokat alkotnak, mint azt fentebb már bemutattuk. Ezeket a csoportokat még egyszer bemutatjuk e helyen, valamint a faktoranalízis eredményeit is tárgyaljuk.

- **Makroökonómiai és jogi környezet:** Az üzleti tervezés fontos elemei lehetnek a különböző makrogazdasági mutatók, előrejelzések: az inflációs előrejelzéseket, vállalati üzleti bizalomra vonatkozó konjunktúra-mutatók, a makrogazdasági mutatókat például az ipari termelés volumene vagy GDP; továbbá ebbe a csoportba soroltuk, jóllehet kis mértékben eltér a logikája, a jogi környezet változását is.
- **Árak és bérek:** Az üzleti tervezés fontos elemei lehetnek a különböző árak: termelői, energia, alapanyag, fogyasztói; valamint a bérek változása: a minimálbér nagysága a munkabérek költségei alakulása.
- **Árfolyamok:** Az üzleti tervezés fontos elemei lehetnek a különböző árfolyamok: forint-svájci frank, forint-USA dollár, forint-euró.
- **Saját piacon zajló folyamatok:** Az üzleti tervezés fontos elemei lehetnek a saját piacot indikáló mutatók: rendelésállomány, cég termékeit minősítő piaci visszajelzések, versenytársak üzleti tevékenységének nyomon követése.

Az egyes indikátorok és a képzett főkomponensek közötti korrelációt az alábbi táblázat tartalmazza. (3.4.14 táblázat). Ez alapján látható, hogy melyik mutató melyik komponensbe lett besorolva, és hogy mennyire erős az adott komponenssel való együttmozgása.

3.4.14. táblázat. Rotált Komponens Mátrix (Módszer: Principal Component Analysis. Rotációs eljárás: Varimax with Kaiser Normalization), N=3349

	Komponens			
	1	2	3	4
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: termelői, piaci árak	0,685	-0,033	0,097	0,299
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: energia árak	0,769	0,112	0,070	0,084
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: alapanyag árak	0,750	-0,086	0,147	0,252
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: fogyasztói árak	0,672	0,152	0,118	0,082
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: minimálbér	0,607	0,401	-0,021	-0,263
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: munkabér	0,526	0,429	-0,123	0,032
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: forint-svájci frank árfolyam	0,115	0,224	0,781	-0,081
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: forint-USA dollár árfolyam	0,057	0,149	0,820	-0,053
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: forint-euró árfolyam	0,072	0,039	0,689	0,275
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: inflációs előrejelzések	0,172	0,658	0,175	0,030
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: konjunktúra mutatók	0,120	0,667	0,271	0,122
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: makro mutatók	0,094	0,619	0,440	0,097
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: versenytársak viselkedése	0,043	0,465	0,057	0,476
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: cég termékeit minősítő piaci visszajelzések	0,162	0,217	0,096	0,750
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: rendelésállomány alakulása	0,215	0,100	-0,017	0,760
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: jogszabályok változásai	-0,004	0,665	-0,021	0,285

Bázis: Nem-panel adatbázis

Forrás: MTA KTI

Az adott komponensbe tartozó változók „hozzájárulását” a megfelelő főkomponens értékeihez az alábbi táblázat mutatja (3.4.15 táblázat). Ez alapján megállapítható, hogy mind a négy főkomponens esetében a magasabb érték az adott változó-csoport nagyobb fontosságát mutatja.

3.4.15. táblázat. Komponens Score Koefficiens Mátrix (Módszer: Principal Component Analysis. Rotációs eljárás: Varimax with Kaiser Normalization), N=3349

	Komponens			
	1	2	3	4
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: termelői, piaci árak	0,254	-0,155	0,026	0,121
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: energia árak	0,299	-0,049	-0,015	-0,050
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: alapanyag árak	0,291	-0,194	0,061	0,089
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: fogyasztói árak	0,252	-0,024	0,009	-0,047
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: minimálbér	0,242	0,194	-0,104	-0,298
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: munkabér	0,175	0,196	-0,167	-0,097
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: forint-svájci frank árfolyam	-0,001	0,-016	0,390	-0,110
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: forint-USA dollár árfolyam	-0,021	0,-062	0,426	-0,075
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: forint-euró árfolyam	-0,035	-0,147	0,368	0,157
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: inflációs előrejelzések	-0,013	0,311	-0,028	-0,093
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: konjunktúra mutatók	-0,051	0,292	0,025	-0,030
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: makro mutatók	-0,060	0,242	0,128	-0,039
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: versenytársak viselkedése	-0,092	0,178	-0,060	0,244
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: cég termékeit minősítő piaci visszajelzések	-0,047	-0,018	-0,004	0,444
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: rendelésállomány alakulása	-0,008	-0,070	-0,048	0,463
üzleti terv készítése során figyelembe veszik: jogszabályok változásai	-0,109	0,334	-0,134	0,097

Bázis: Nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

A főkomponens elemzés eredményeit fel tudjuk majd használni a létszám előrejelzés meglétének és pontosságának elemzéséhez, ugyanakkor már önmagában is érdekes, hogy milyen információforrásokat használnak leginkább a különböző vállalatok.

A következő táblázatban bemutatjuk, hogy a négy információ típus milyen vállalati szegmensekben jellemző. A tényezők és állandó háttérváltozóink varianciaanalízisének szignifikáns összefüggéseit a *M.20.*, *M.21.*, *M.22.*, és *M.23. táblázatok* mutatják be a Mellékletek fejezetben.

3.4.16. táblázat. Összefoglaló az üzleti tervezésnél figyelembe vett tényezőkről

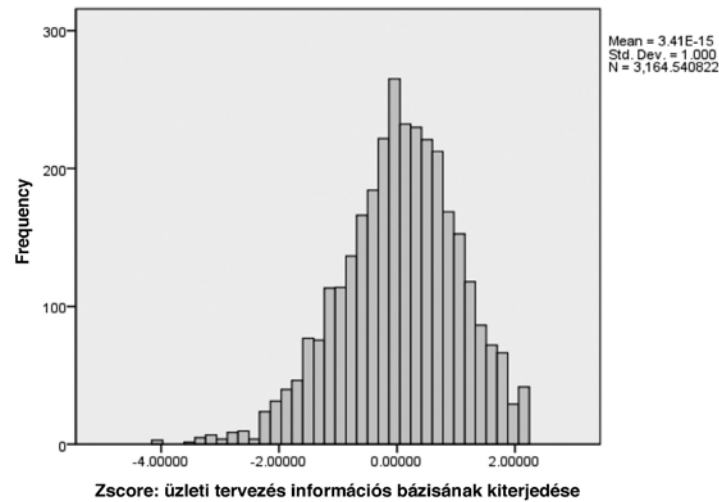
	Méret	Gazdasági ág	Tulajdon	Export	Foglalkoztatottak homogenitása
Árak és bérek	Nagyobb létszámú vállalatokban inkább figyelembe veszik	Feldolgozó-iparban, építőiparban és a vendéglátás területén inkább figyelembe veszik	Külföldi tulajdon esetén kevésbé veszik számításba	Nem szignifikáns	Nem homogén csoportok esetén inkább jellemző
Árfolyamok	Nagyobb vállalatokban inkább figyelembe veszik	Feldolgozóipar, kereskedelem, és pénzügyi szolgáltatások területén inkább jellemző	Külföldi tulajdoni hányad esetén inkább jellemző	Inkább az export-orientáltakra jellemző	Nem homogén csoportok esetén inkább jellemző
Makrogazd-i előrejelzések és jogi környezet	Nagyobb létszámú vállalatokban inkább figyelembe veszik	Pénzügyi és egyéb szolgáltatások, és szállítás területén jellemző inkább	50%-nál kisebb külföldi tulajdoni hányadú vállalatokra inkább jellemző	50%-nál kisebb exportarányú vállalatokra inkább jellemző	Nem szignifikáns
Piaci információk	Nagyobb árbevételű vállalatokban inkább figyelembe veszik	Feldolgozóipar, építőipar és kereskedelem területén inkább jellemző	Magasabb külföldi tulajdoni hányad esetén inkább jellemző	Inkább az exportáló vállalatokra jellemző	Nem homogén csoportok esetén inkább jellemző

A későbbi elemzések számára érdemes képezni egy olyan változót is, ami egyben ragadja meg az összes információt, amit az üzleti- és stratégiai tervezéshez felhasználnak a vállalatok. Ezért létrehoztuk a

- tervezési információs bázis kiterjedése változót.

Ez a változó a fenti indikátorok egyszerű összege, tehát mind a 17 információ-forrásra vonatkozó kérdést összegeztük. Így a változó teoretikus minimuma 17 (17*1) és teoretikus maximuma 85 (17*5). Az így létrehozott változót később standardizáltunk, hogy 0 legyen a várható értéke és 1 a szórása. E változó megoszlását az alábbi ábra mutatja.

3.4.17. ábra. A standardizált tervezési információs bázis kiterjedése változó megoszlása, N=3165



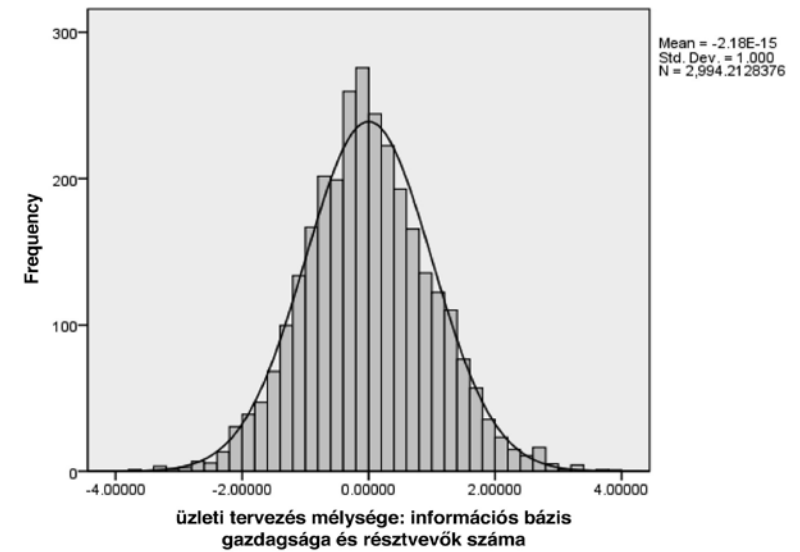
Bázis: Nem-panel adatbázis
 Megjegyzés: tört értékek a súlyozás miatt fordulnak elő
 Forrás: MTA KTI

Az üzleti tervezés kiterjedését (hosszát és a tervek számát) mutató faktorhoz hasonlóan lehetséges és érdemes a vállalati tervezés információs bázisára vonatkozó összes információt egy faktorba sűríteni annak érdekében, hogy később ezeket az információkat tömörebben tudjuk felhasználni regressziós elemzéshez. A faktor analízis segítségével létrehozott változó a

- tervezés mélysége.

E változó a vállalati üzleti- és stratégiai tervezésben résztvevők számát és az információs bázis kiterjedését foglalja össze egy mutatóban. Az így létrehozott változó megoszlását a következő ábra mutatja:

3.4.18. ábra. A tervezés mélysége változó megoszlása, N=2994



Bázis: Nem-panel adatbázis
 Megjegyzés: tört értékek a súlyozás miatt fordulnak elő
 Forrás: MTA KTI

Sajnos nem normális megoszlású a képzett változó még standardizálás után sem, ami korlátozza a későbbi felhasználásának lehetőségét.

3.5. Létszámtervezés az üzleti terv részeként

Az üzleti- vagy stratégiai tervezést folytató vállalatoktól megkérdeztük a kérdőívben azt is, hogy tartalmaz-e a tervük létszámtervet is. Ez kulcsfontosságú változó, hiszen a létszámterv áll a legközvetlenebb kapcsolatban a létszám előrejelzés képességével és annak pontosságával.

Az üzleti és stratégiai tervezést folytató vállalatok csaknem háromnegyede létszámtervet is készít a vállalati tervezés során (74,5%); míg valamivel kevesebb, mint egy negyedikük nem készít létszámtervet (23%) és töredékük nem tudott vagy nem akart válaszolni a feltett kérdésre (2%).

3.5.1. táblázat. Létszámtervezés különböző időtávokon

	N	%
van	2177	74.5
nincs	682	23.3
nincs adat/nem tudja	63	2.2
összesen	2923	100

Bázis: Nem-panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

Azon vállalatok körében, amelyek végeznek üzleti vagy stratégiai tervezést a létszámterv készítésének meghatározói a vállalat mérete, külföldi tulajdoni hányada és régiója. Ugyanakkor a modell magyarázó ereje rendkívül alacsony, ezért nem használható előrejelzésre.

3.5.19. táblázat. A vállalati tervezést folytató vállalatok létszámterv-készítési gyakorlatának meghatározói, függő változó: Tartalmaz-e az Önök vállalatának üzleti terve létszámtervet? (nem=0, igen=1), N=2898

	B	S.E.	Wald	df	Szign.	Exp(B)
<i>létszám</i>			32,892	3	0,000	
20-49 fő	-0,960	0,211	20,806	1	0,000	0,383
50-99 fő	-0,652	0,222	8,657	1	0,003	0,521
100-250 fő	-0,444	0,235	3,567	1	0,059	0,642
<i>külf. tul.</i>			14,939	3	0,002	
nincs külföldi tulajdoN	-0,434	0,135	10,262	1	0,001	0,648
kevesebb, mint 50%	-0,256	0,319	0,643	1	0,423	0,774
50-99%	-0,754	0,219	11,807	1	0,001	0,470
<i>régió</i>			21,110	6	0,002	
KM	0,369	0,155	5,632	1	0,018	1,446
Kdt	0,787	0,194	16,400	1	0,000	2,198
NyDt	0,232	0,194	1,420	1	0,233	1,260
DDt	0,095	0,199	0,228	1	0,633	1,100
ÉM	0,436	0,205	4,537	1	0,033	1,546
ÉA	0,418	0,200	4,374	1	0,036	1,519
Konstans	1,863	0,260	51,543	1	0,000	6,444

Bázis: Nem-panel adatbázis
 Megjegyzés: csak a szignifikáns változók szerepelnek a modellben
 Forrás: MTA KTI

A létszám-tervet készítő vállalatoktól megkérdeztük, hogy mennyire vált be a legutóbbi egy létszámtervük egy éves vagy annál rövidebb időtávon. Ez azért kulcsfontosságú

kérdés, mert részben előrevetíti a vállalati létszám előrejelzések pontosságát. Összevetésképpen bemutatjuk az egyéves létszámtervek és létszám előrejelzések megbízhatóságának/pontosságának kapcsolatát. A létszám-előrejelzések pontosságának alaposabb vizsgálatára alább térünk majd ki részletesebben.

Világosan látható, hogy a legutóbbi létszámterv pontossága és a létszám-előrejelzés pontossága között erős (és szignifikáns) pozitív kapcsolat áll fent. E kapcsolat ugyanakkor azt is megmutatja, hogy a vállalatok valamivel optimistábbak a jövőre vonatkozó létszám-előrejelzéseik megvalósulása tekintetében, mint a legutóbbi, lezárult létszámterveik tekintetében.

3.5.20. táblázat. A létszám tervezést folytató vállalatok legutóbbi létszámterveinek beválása és az egyéves létszám-előrejelzéseik becsült megvalósulása (1-5 skála), N=1322

		Mennyire biztos abban, hogy a létszám-terv ebben az időtávban ténylegesen megvalósul: egy év					Összesen (N)
		1=egyáltalán nem biztos	2	3	4	5=nagyon biztos	
Mennyire vált be legutóbbi létszámtervük?	1=egyáltalán nem vált be	13,3%	20,0%	13,3%	26,7%	26,7%	15
	2	4,8%	14,3%	38,1%	14,3%	28,6%	21
	3	0,9%	15,0%	30,8%	29,9%	23,4%	107
	4	0,7%	4,7%	22,9%	45,9%	25,8%	407
	5=teljesen bevált	0,4%	3,5%	17,7%	29,9%	48,4%	772
Összesen		0,8%	5,1%	20,7%	34,6%	38,9%	1322

Bázis: Nem-panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

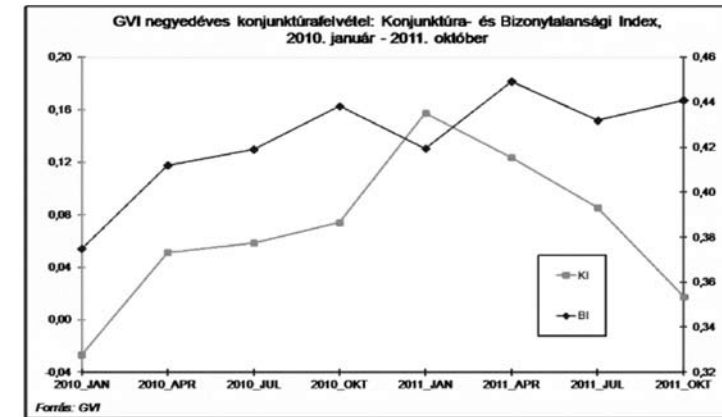
4. Létszám előrejelzés a versenyszektorban

A kutatási program számára kulcskérdés, hogy a vállalatok tudnak-e létszám előrejelzést adni, és ha igen milyen pontossággal. A fenti szakaszok után, melyek fontos háttérváltozókat tárgyaltak, ez a szakasz rátér erre a két kulcskérdésre. Először a vállalatok létszám előrejelzéseinek időtávját és előrejelzés megadásának képességét vizsgáljuk. Másodszor pedig a megadott előrejelzések pontosságát elemezzük, mind szubjektív, mind objektív mérőszámok segítségével. Végül pedig bemutatjuk a második hullám során megkérdezett vállalatok hosszú távú előrejelzéseit.

Mielőtt az elemzési eredményeket bemutatnánk fontos röviden kitérni a két adatfelvétel időszakának gazdasági viszonyaira, hiszen ezek jelentősen befolyásolják a vállalkozások előrejelzéseinek alakulását és ezek pontosságát. 2010 decembere és 2011 júliusa között jelentősen változott a gazdasági konjunktúra, egy fordulópontnak lehettünk tanúi, hiszen 2010. decemberben a vállalatok még egy dinamikus növekvő környezetben találták magukat, míg 2011 júliusára jelentősen romlott a gazdasági helyzet (4.1. ábra). Ezek a konjunkturális változások összefüggtek mind külföldi, mind hazai eseményekkel, ugyanakkor mindkét tekintetben meglepetésszerű sokkokról beszélhetünk leginkább. A belpiaci helyzetet egy sor váratlan gazdasági sokknak tette ki az új Orbán kormány a nem-ortodox gazdaságpolitikájával és az új törvények társadalmi vitájának kiiktatásával. A külgazdasági helyzet az euro-zóna rossz helyzete és az adósságválság következtében fordult rosszabbra, mely külső sokkok várhatóak voltak, ugyanakkor a problémák mérete és megjelenésük gyorsasága váratlanul ért sok hazai gazdasági szereplőt.

Ezek fényében a kérdőíves vállalati megkérdezéseken alapuló munkaerő-piaci előrejelzésről megfogalmazott állításaink egy szélső esetet ragadhatnak csak meg, ahol a gazdasági klíma váratlan és jelentős változásai a vállalati tervezést kiszámíthatatlan helyzetbe hozza, ami együtt jár a pontatlanság növekedésével.

4.1. ábra. A GVI negyedéves konjunktúra-felvételének Konjunktúra- és Bizonytalansági Indexe, 2010. január – 2011. október



Forrás: www.gvi.hu

4.1. Létszám előrejelzések időtávja

Első lépésben azt a kérdést vizsgáljuk meg, hogy hányan vannak, és milyen jellemzőkkel bírnak azok a vállalatok, amelyek nem tudtak létszám előre-beclést megadni egyik időtávra sem. Ezt követően az előrejelzést megadó vállalatok előrejelzési időtávját vizsgáljuk.

A vállalatok 8%-a nem tudott megadni semmilyen időtávra létszám előrejelzést. Ez az arány lényegesen alacsonyabb, mint az üzleti tervezést nem folytatók aránya (36% semmilyen tervet nem készít, 46% nem készít semmilyen írásos tervet). Ez tehát azt jelenti, hogy üzleti tervezés hiányában is tud valamilyen minőségű előrejelzést megadni a vállalatok döntő többsége.

Lényeges kérdés, hogy milyen tulajdonságokkal rendelkeznek azok a vállalatok, amelyek nem tudnak létszám előrejelzést megadni azokhoz képest, amelyek tudnak, hiszen a két csoport közötti szisztematikus eltérések torzíthatják a közpolitika számára előállított előrejelzéseket. A vállalatméret jelzőszámai (létszám és árbevétel nagysága) nem térnek el szignifikánsan az előrejelzést megadó és nem megadó csoportok között, akárcsak az export aránya az árbevételben és a foglalkoztatottak homogenitása. Ezzel szemben a két csoport ágazati megoszlása, külföldi tulajdoni aránya és régiós elhelyezkedése szignifikánsan eltér.

A létszám-előrejelzést megadni nem tudó vagy nem akaró vállalatok inkább az építőiparban és a szállítás szektorból kerülnek ki és lényegesen kisebb arányban a kereskedelemről (4.1.1 táblázat).

4.1.1. táblázat. Létszámtervezés megadó és nem megadó vállalatok ágazati megoszlása, % N=5469

	Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás, raktározás'	Szállássz., vendégl.	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Egyéb szolg.	Összesen (N)
Nem tud előrejelzést adni	26%	23%	18%	6%	10%	1%	17%	445
Tud előrejelzést adni	26%	20%	24%	3%	9%	1%	16%	5024
Összesen	26%	20%	24%	4%	9%	1%	16%	5469

Bázis: Nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

A létszám előrejelzést nem megadó vállalatok kisebb arányban 100%-os külföldi tulajdonú vállalatok és nagyobb arányban teljesen hazai kézben lévőek. A két további tulajdoni kategória szerint nem található számottevő eltérés a két csoport között (4.1.2 táblázat).

4.1.2. táblázat. Létszámtervezés megadó és nem megadó vállalatok külföldi tulajdon aránya szerinti megoszlása, % N=5214

	Nincs külföldi tulajdon	Kevesebb, mint 50%	50-99%	100%	Összesen (N)
Nem tud előrejelzést adni	85%	3%	4%	8%	409
Tud előrejelzést adni	83%	2%	4%	12%	4806
Összesen	83%	2%	4%	12%	5215

Bázis: Nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Azok a vállalatok, amelyek nem adtak meg létszám-előrejelzést nagyobb arányban kerültek ki Közép-Dunántúlról, Dél-Dunántúlról, Észak-Magyarországról, és Dél-Alföldről, míg kisebb arányban Közép-Magyarországról és Észak-Alföldről (4.1.3. táblázat).

4.1.3. táblázat. Létszámtervezés megadó és nem megadó vállalatok régió szerinti megoszlása, % N=5468

	KM	Kdt	NyDt	DDt	ÉM	ÉA	DA	Összesen (N)
Nem tud előrejelzést adni	30%	14%	10%	14%	13%	7%	12%	445
Tud előrejelzést adni	39%	12%	10%	8%	10%	11%	10%	5023
Összesen	38%	12%	10%	9%	10%	11%	10%	5468

Bázis: Nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

A cégek 91 százaléka tud előrejelzést adni arról, hogy egy hónap múlva mennyien fognak dolgozni a vállalatnál. Az időtáv csökkenésével viszont egyre kevésbé tudnak a vállalatok a létszámukra előrejelzést adni: fél év esetén még mindig több mint kétharmad ez az arány, 1 évre előre viszont már kevesebb, mint a cégek fele lát előre, 1 éven túl ez az arány meredeken csökken (12%, 6% és 5%). Ez alapján felvethető, hogy 1 éves időtávon túl jelentősen romlik a vállalati kérdőíves megkérdezéseken alapuló létszám-előrejelzés minősége.

4.1.4. táblázat. Létszámtervezés különböző időtávokon

	1 hónap múlva		Negyed év múlva		Fél év múlva		1 év múlva		3 év múlva		5 év múlva		10 év múlva	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Igen	4995	91,4	4481	81,9	3736	68,3	2710	49,6	659	12	346	6,3	245	4,5
Nem	473	8,6	987	18,1	1732	31,7	2758	50,4	4809	88	5122	93,7	5223	95,5
Összesen	5468	100	5468	100	5468	100	5468	100	5468	100	5468	100	5468	100

Bázis: Nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Az egyetlen közvetlenül összehasonlítható adatfelvételt a GVI által készített szakiskola 2011 adatfelvétel jelenti.¹⁸ Érdekes módon ebben a felvételen, ami hasonló elemszámmal dolgozik és hasonló időszakra vonatkozik a válaszoló vállalatok 27,5%-a adott meg szakma szintű létszám-előrejelzést 3-4 éves időtávra. Ez lényegesen magasabb arányszám, mint a fenti 12%-os. Ez meglepő eredmény abban a tekintetben is, hogy a GVI kérdőíve szakma szintű létszám-előrejelzésekre kérdezett rá, nem pedig általánosságban az előrejelzés képességére, ami alacsonyabb válaszolási rátát valószínűsített volna.

Az üzleti terv készítési gyakorlat elemzése során is felmerült az a kérdés, hogy egy hosszabb időtávra vonatkozó terv léte mennyiben valószínűsíti a rövidebb időtáv tervének meglétét. Ezt a kérdést a létszám-előrejelzések esetében is megvizsgáljuk.

Az üzleti terv készítése esetén megfigyelhettünk egy sajátos mintázatot, aholis a rövidebb távú terv hozzávetőleg 60%-ban volt előfeltétele a hosszabb távú terv készítésének. Továbbá az egy éves terveknek kiemelkedő szerepe volt. Azonban ez a mintázat csak korlátozott mértékben ismétli meg önmagát (4.1.5 táblázat): elenyészően alacsony azon vállalatok aránya, amelyek esetében a hosszabb távú létszám-előrejelzés megléte nem feltételezi a rövidebb távú létszám-előrejelzést (4.1.6. táblázat).

¹⁸ Fazekas Mihály és Hajdú Miklós, (2011), A szakképző iskolát végzettség iránti kereslet és kínálat várható alakulása – 2011. Az elemzés a „Szakiskolai férőhelyek meghatározása – 2011, a regionális fejlesztési és képzési bizottságok (RFKB-k) részére” című kutatási program keretében készült. MKIK GVI, Budapest.

4.1.5. táblázat. A létszám-előrejelzést megadó vállalatok különböző időtávú előrejelzéseinek kapcsolata, 5467 < N < 5469

		Tud-e létszám-előrejelzést adni az alábbi időtávra?												
		negyedév		félév		egy év		három év		öt év		tíz év		
		igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	nem	
Tud-e létszám-előrejelzést adni az alábbi időtávra?	1 hó	igen	4471	524	3721	1274	2697	2298	656	4339	344	4651	243	4752
		nem	10	463	15	458	13	460	3	470	2	471	2	471
	negyed-év	igen			3725	756	2697	1784	654	3827	342	4138	243	4238
		nem			11	976	13	974	5	983	4	983	2	985
	félév	igen					2699	1037	655	3081	344	3392	244	3492
		nem					11	1721	3	1729	3	1729	1	1731
	egy év	igen							657	2053	346	2365	244	2466
		nem							1	2756	1	2757	1	2757
	három év	igen									346	313	244	414
		nem									1	4809	1	4809
	öt év	igen											245	101
		nem											0	5122

Bázis: Nem-panel adatbázis, létszám-előrejelzést megadó vállalatok

Megjegyzés: szűrkevel ki vannak emelve azok a cellák, amelyek esetében a hosszabb időtávú létszám-előrejelzés ellenére nem adott meg egyvel rövidebb időtávú létszám-előrejelzést a vállalat.

Forrás: MTA KTI

4.1.6. táblázat. Azon vállalatok aránya, melyeknek az adott időtávra vonatkozó létszám-előrejelzés megadása esetén egy-egy rövidebb időtávra nincs létszám-előrejelzésük, 5467 < N < 5469

		létszám-előrejelzést megadó vállalatok aránya					
		negyedév	félév	egy év	három év	öt év	tíz év
létszám-előrejelzést megadó vállalatok aránya	1 hó	0,22%	0,40%	0,48%	0,46%	0,58%	0,82%
	negyedév		0,29%	0,48%	0,76%	1,16%	0,82%
	félév			0,41%	0,46%	0,86%	0,41%
	egy év				0,15%	0,29%	0,41%
	három év					0,29%	0,41%
	öt év						0,00%

Bázis: Nem-panel adatbázis, létszám-előrejelzést megadó vállalatok

Forrás: MTA KTI

Az üzleti tervezéshez hasonlóan a létszám-előrejelzés esetében is képzünk változókat, amelyek a vállalati létszám-előrejelzési képességeket, illetve gyakorlatot jellemzik tömören. Elsőként a létszám-előrejelzés hosszát jellemző változót képezzük:

- Leghosszabb létszám-előrejelzés időtávja.

Ez a változó annak a létszám-előrejelzésnek a hosszát fejezi ki hónapokban mérve, amelyik a leghosszabb az adott vállalat által megadott előrejelzések közül. Azért szentelünk ismételtlen kiemelt figyelmet a leghosszabb létszám-előrejelzési időtávnak akárcsak az üzleti tervezés esetében, mert a közpolitika szempontjából kiemelt fontosságú annak megállapítása, milyen hosszú az a maximális időtáv, amelyekre még lehetséges létszám-előrejelzést készíteni és milyen vállalati jellemzők befolyásolják ennek az időtávnak a hosszát.

E kérdések megválaszolására lineáris regressziós elemzést végzünk a leghosszabb létszám-előrejelzési időtáv változón a vállalati háttérváltozók és az üzleti tervezés jellemzőinek figyelembe vételével. A változókat annyiban átalakítjuk a fent ismertetettekhez képest, hogy azok jelezzék a létszám-előrejelzés, illetve üzleti tervezés hiányát is, így nem veszítünk eseteket (sajnos az üzleti tervezés információs bázisára vonatkozó változókat nem tudtuk ilyen módon átalakítani, mert sok olyan esetben sem állt rendelkezésre az információ, amikor készített üzleti tervet a vállalat).

Az ordinális logisztikus regressziós modell építése során standard logikát követtünk, melynek lényege, hogy először a háttérváltozók bevonásával építettünk regressziós modellt (pl.: vállalatméret), majd pedig az üzleti tervezésre vonatkozó képzett változókat vonjuk be. Mindkét lépés során csak a szignifikáns magyarázó változókat hagyjuk benne a modellben, mert a magyarázó változók nagy száma csökkenti a minta elemszámát és az egyes paramétere értelmezését is nehezebbé teszi.

A függő változónak több formáját is létre kellett hoznunk, mivel a regressziós egyeneselek párhuzamosságának hipotézise nem volt igazolható az előrejelzési időtávokat teljes részletességgel figyelembe vevő változó esetében. Ennek legfőbb oka volt, hogy a nincs előrejelzés és a van előrejelzés értékek közötti eltérés, továbbá a legnagyobb előrejelzési időtávok közötti eltérések valamelyest eltérő logika mentén működnek a modellben, mint a többi érték közötti eltérés. Ennek egyrészt oka lehet az alacsony elemszám a hosszabb előrejelzési időtávok esetében, ami kevésbé megbízhatóvá teszi a becslési eljárást (a maximum likelihood technika jóllehet nem restriktív a változók megoszlását tekintve, de nagy mint- elemszámokra van szükség robusztus becslés készítéséhez).

A végső modell paraméter becsléseit az alábbi táblázat tartalmazza. Míg több változó is szignifikánsan magyaráz nagyrészt az előzetes várakozásainknak megfelelő módon és a modell egészében is szignifikánsan nagyobb magyarázó erejű, mint a csak konstans modell, az eredményeket csak óvatosan szabad kezelni, mert az egész modell magyarázó ereje alacsony: hozzávetőleg 5% (Nagelkerke pseudo-R²) (jóllehet a szokásos illeszkedés jósága paraméterek pontatlanok a nagy számú üres cella miatt).

A változók értelmezése az esély hányados érték (odds ratio) segítségével végezzük el: a tervezés kiterjedtsége változó 1 egységnyi változása hatására 0,09-el növekszik az előrejelzési táv magasabb kategóriába kerülésének esély hányadosa miközben a többi változó

konstansnak van tartva. Az üzleti tervezésben résztvevők kategóriáinak számának növekedése szintén erős pozitív hatással van hosszabb létszám-előrejelzések bekövetkezési valószínűségére. A létszámterv megléte az üzleti tervben erős pozitív hatással jár a hosszabb előrejelzési időtávok előfordulási valószínűségére. A vállalatméret növekedésével növekszik a hosszabb előrejelzési időtávok valószínűsége. Az export-arány és külföldi tulajdoni hányad hatásának iránya nem monoton, eltérő kategóriák eltérő hatással járnak.

4.1.7. Táblázat. Ordinális logisztikus regresszió, függő változó: A vállalat leghosszabb létszám-előrejelzési időtávja (nem tud előrejelezni=0, előre tud jelezni 1 hónaptól fél éves időtávra=1, előre tud jelezni egy éves időtávra=2, előre tud jelezni három évtől tíz éves időtávra=3), N=2895 (csak azok a vállalatok vannak ebben a regresszióban, amelyek végeznek üzleti tervezést)

	Esély hányados	Std. hiba	Wald	Szabadságfok	Szign.
határértékek					
létszám-előrejelzés =0	-2,754	0,230	143,665	1	0,000
létszám-előrejelzés =1	-0,265	0,220	1,457	1	0,227
létszám-előrejelzés =2	1,885	0,223	71,516	1	0,000
ref. kat.: létszám-előrejelzés =3					
tervezés kiterjedése (korrigált)	0,093	0,024	15,639	1	0,000
résztvevők száma (normalizált)	0,117	0,038	9,401	1	0,002
árbevétel					
0-20m	-0,074	0,210	,125	1	0,724
21-50m	-0,200	0,113	3,150	1	0,076
51-300m	-0,053	0,100	,287	1	0,592
301-500m	-0,311	0,100	9,572	1	0,002
ref. kat.: 500m felett					
exportarány					
nem exportált	0,445	0,226	3,878	1	0,049
kevesebb, mint 50%	0,706	0,226	9,761	1	0,002
50-99%	0,533	0,234	5,192	1	0,023
ref. kat.: 100%					
külföldi tulajdoni hányad					
nincs külföldi tulajdon	-0,260	0,106	6,002	1	0,014
kevesebb, mint 50%	-0,642	0,244	6,937	1	0,008
50-99%	-0,057	0,185	,096	1	0,757
ref. kat.: 100%					
létszámterv az üzleti tervben					
nem	-0,452	0,081	31,187	1	0,000
ref. kat.: igen					

Bázis: nem-panel adatbázis
Megjegyzés: csak a szignifikáns változók szerepelnek a modellben
Forrás: MTA KTI

4.2. Létszám előrejelzések pontossága

A létszám-előrejelzés időtávjának vizsgálatán túl legalább annyira fontos kérdés, hogy milyen pontossággal tudnak a vállalatok létszám előrebecsléseket megadni egy kérdőíves lekérdezés során. Ez a kérdés természetesen nagyban függ a vizsgált előrejelzési időtáv-ról. Az előrejelzési pontosság kérdését kétféle pontosságfogalom segítségével fogjuk megvizsgálni: először a vállalatok szubjektív pontosság-becslésének segítségével tehát, hogy mennyire pontosnak ítélik a saját jövőre vonatkozó becslésüket; másodsor a vállalatok objektív pontossági mutatója segítségével, ami az adatfelvétel első hullámában megadott előrejelzéseiknek és a második hullámban megadott tényleges létszámoknak az összevetése során lett kialakítva. Ez utóbbi mutatót, csupán fél éves időtávra tudjuk vizsgálni, mert fél év telt el a két adatfelvételi hullám között.

4.3. Szubjektív előrejelzési pontosság

Az alábbiakban áttekintjük a létszámtervezés megbízhatóságát a vállalatok szubjektív értékítéletére hagyatkozva. Az elemzés során a megbízhatóságot önbevallásos kérdés alapján operacionalizáltuk. A megkérdezettek ötös skálán árnyalva kifejezték, hogy mennyire tudják megbecsülni egy hónap, három hónap, hat hónap, egy év, három és, öt év és tíz év múlva a vállalati létszámot.

Az alábbi táblázat tömören összegzi az egyes időtávokra adott vállalati válaszokat az átlagos válaszok bemutatásával. Világosan látszik, hogy az időtáv növekedésével a vállalatok létszám-előrejelzéseinek becsült pontossága csökken.

4.3.8. táblázat. Létszámtervezés szubjektív pontossága különböző időtávokon (válaszok átlaga az alábbi kérdésre: Mennyire biztos abban, hogy a létszám-terv ebben az időtávban ténylegesen megvalósul?, 1-5 skála)

	1 hónap múlva	Negyed év múlva	Fél év múlva	1 év múlva	3 év múlva	5 év múlva	10 év múlva
Átlag	4,61	4,46	4,24	4,03	3,45	3,21	3,08
N	4936	4433	3693	2663	638	336	236

Bázis: Nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Lehetséges továbbá a szubjektív pontosság értékekből változókat képezni, melyek a válaszok bizonyos aspektusait foglalják össze. Ezek a következők:

- Teljes előrejelzési pontosság: ez a változó figyelembe veszi a vállalatok előrejelzési időtávjait is, lényegében a különböző időtávokra vonatkozó vállalati pontosság-becslések súlyozott átlagaként áll elő, ahol a súlyok az előrejelzési időtáv hónapokban mért

hosszának négyzete. E mögött a súlyozás mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy az előrejelzési időtáv növekedésével négyzetesen növekszik az előrejelzés pontatlansága, így a hosszabb időtávú előrejelzések nagyobb súlyt kapnak.

- Leghosszabb előrejelzési időtáv pontossága: ez a változó csak a vállalat által megadott leghosszabb előrejelzési időtáv esetében becsült pontosságot veszi figyelembe.

További kiemelt fontosságú változó lehetne, amit e helyen nem vizsgálunk meg részletesebben: az éves előrejelzési időtávon vett pontosság. Az egy éves időtáv kiemelt fontosságú lehet későbbi elemzésekben, hiszen ezen az időtávon túl meredeken csökken az előrejelzést adó vállalatok száma jelentősen csökkentve az előrejelzés pontosságát és megbízhatóságát.

A vállalatok szubjektív előrejelzési pontosság értékelése elképzelhető, hogy nem akkurátusan mutatja a tényleges előrejelzési pontosságot. Mivel az adatfelvétel két hullámának adatait összehasonlítva lehetőségünk nyílik objektív előrejelzési pontosság változó létrehozására, ezért érdemes megvizsgálni az objektív és szubjektív pontosság változók közötti kapcsolatot egyazon időtávra (fél év). Így megvilágíthatjuk, hogy mennyire hasznos változó a szubjektív pontosság a későbbi elemzések számára.

A kétváltozós kapcsolatvizsgálat arra mutat, hogy a pontosság szubjektív és objektív mérőszámai közötti kapcsolat jóllehet a vártnak megfelelő ugyanakkor nagyon gyenge. Az objektív pontosság változó transzformálása után (lásd lentebb) valamint a szubjektív pontosság fogalom két legalsó kategóriájának egyesítése után (ezekben túl alacsony volt az esetszám statisztikai tesztek elvégzéséhez) az alábbi eredményeket kaptuk:

4.3.9. táblázat. Létszámtervezés szubjektív pontossága fél éves időtávon és objektív pontosság értékek kapcsolata, N=1692

		Mean	N	Std. Deviation
Szubjektív pontosság értékek	2,00	0,1756	53	0,29624
	3,00	0,1632	256	0,32362
	4,00	0,1467	588	0,23625
	5,00	0,1288	795	0,24861
	Total	0,1417	1692	0,25902

Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Látható, hogy lineárisan csökken az objektív eltérés mértéke a szubjektív bizonyosság növekedésével. Ezt az eredményt ANOVA elemzés segítségével is megerősítettük. Ez az összefüggés az objektív eltérés abszolút-értékére áll fent, tehát a becsült és tényleges létszámok abszolút eltérésére. Ugyanakkor az asszociáció erősségét mérő R négyzet vagy Eta négyzet mutatószámok rendkívül alacsonyak (0.003 mindkét esetben), ami az összefüggés gyengeségét demonstrálja.

Mivel a szubjektív pontosság változó nem áll erős statisztikailag kimutatható kapcsolatban az objektív eltérés mutatóval ezért ezt nem vizsgáljuk a továbbiakban részletesen. Ugyanakkor a szerzők ordinális logisztikus regressziós technikával megvizsgálták a kérdéskört, de nem sikerült olyan modellt felállítani, amely megfelelően illeszkedett volna az adatokhoz.

4.4. Objektív előrejelzési pontosság

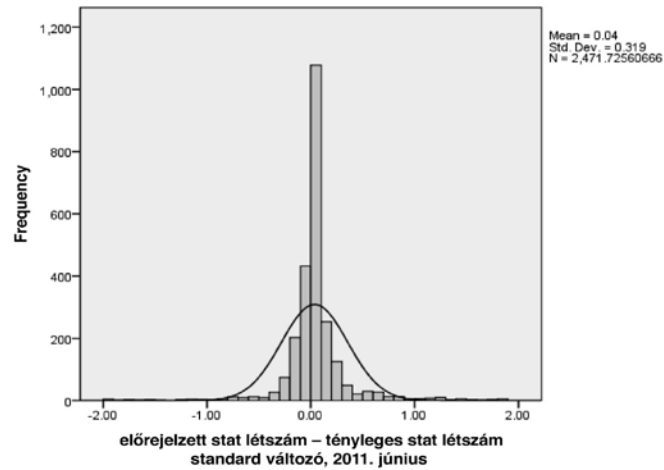
Az létszám előrejelzés objektív pontosságát három különböző módon is mértük. Mindhárom esetben a két hullám vállalatának panelba rendezése során kapott adatokat használtuk fel, ami fél éves előrejelzések pontosságát tudta mutatni.

Az első mutató szolgáltatja a leggazdagabb információt a vállalatok előrejelzéseinek pontosságáról. A vállalati előrejelzések és tényleges létszám eltérését úgy határoztuk meg, hogy az első hullámba tartozó vállalatok által 2011. június 1-re vonatkozó statisztikai állományi becslésből kivontuk a 2011. június 1-i tényleges statisztikai állományi létszám értékét (fő). Ez a változó tehát vállalatonként tartalmazza a fél évre vonatkozó vállalati létszám becslések és tényleges létszám adatok eltérését úgy, hogy a pozitív szám a ténylegesnél magasabb becslést, míg a negatív szám a ténylegesnél alacsonyabb becslést jelent. A fél éves létszám-becslési időtáv annyiban nem teljesen pontos, hogy az első hullám adatfelvétele 3 hónapon át zajlott, tehát vannak vállalatok, melyeknek 7-8 hónapot tett ki a tényleges előrejelzési időtáv. Azonban a mutató nyers változata nem alkalmas elemzésre, mert aránytalanul felülsúlyozza a nagyobb vállalatok hibáit, hiszen egy nagyobb vállalat esetében eleve nagyobb eltérések fordulhatnak elő, mint kisebb vállalatoknál. Ezért a szakirodalomban használt arányosító eljárást alkalmaztuk (Davis et al., 1996; Haltiwanger et al., 2010). Az *i*-edik vállalat előrejelzési pontosságát az alábbi formula alapján definiáltuk:

$$Pontosság_i = (előrejelzett létszám_i - tényleges létszám_i) / (előrejelzett létszám_i + tényleges létszám_i) * 0.5$$

Ennek a transzformációnak következtében az eredmény változónk -2 és +2 közé esik és az alábbi megoszlást mutatja (4.4.1 ábra).

4.4.1 ábra. Az objektív előrejelzési pontosság változó megoszlása normalizációt követően



Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

A második mutató egy bináris változó, ami azt mutatja, hogy az adott vállalat pontosan vagy pontatlanul becsülte meg a fél év múlva várható létszámát (1-ha pontosan, 0-ha pontatlanul). Mivel a pontos előrejelzés definíciója nem egyértelmű ezért többféle meghatározást is alkalmaztunk, ahol a pontosságot az előrejelzett és tényleges létszám közötti 0; -1 - +1, valamint -2 - +2 eltérés jelentette.

A harmadik változó az előrejelzett létszámváltozás és tényleges létszámváltozás irányait hasonlítja össze. A lehetséges eseteket és a képzett változó értékeit a 4.4.2 táblázat tartalmazza.

4.4.2. táblázat. Létszámváltozás irányának pontossága változó képzése, a változó értékei a táblázat celláiban található

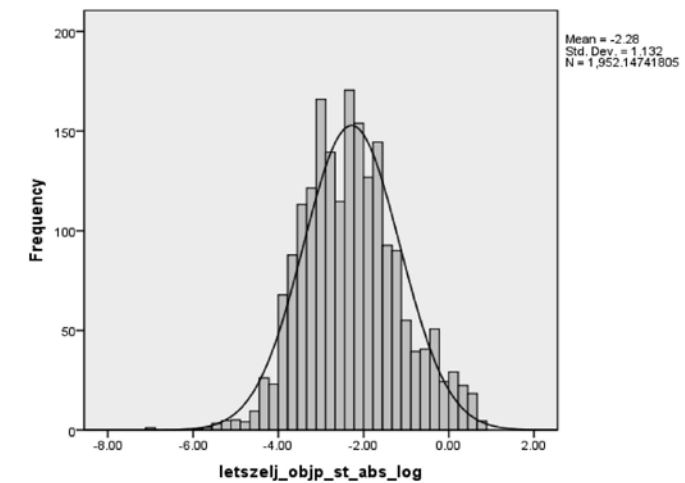
		Tényleges létszámváltozás iránya		
		Csökken	Nem változik	Nő
Előrejelzett létszámváltozás iránya	Csökken	3	2	1
	Nem változik	2	3	2
	Nő	1	2	3

Megjegyzés: e táblázat által meghatározott értékek mögött meghúzódik az a feltételezés, hogy az előrejelzési pontatlanság szimmetrikus, tehát a pozitív és negatív eltérések azonos kategóriába kerülnek.

E három változó közül az első ad lehetőséget a pontosság legszigorúbb előrejelzésére, míg a másik két változó egy durvább, kevésbé szigorú feltétel melletti elemzést tesz lehetővé. Ezeket egyenként regressziós elemzéssel vizsgáljuk alább.

Az első objektív előrejelzési pontosság változót befolyásoló tényezőket lineáris regressziós modellel elemeztük. Az eredményeket lásd alább. A regresszióknak a függő változóját azonban további transzformációnak kellett alávetnünk, mivel a negatív és pozitív eltérések között nem tudunk sem logikai sem empirikus alapon különbséget tenni, ezért az eltérések abszolút értékét képeztük első lépésben. Így viszont a függő változó már nem követett normális megoszlást hozzávetőleg sem, ezért a logaritmusát vettük. Az így létrehozott változó az alábbi megoszlást követ (4.4.3. ábra). Mivel a logaritmikus transzformáció nullára nem értelmezhető ezért a teljesen pontos előrejelzést megadó vállalatok kiestek a mintából, ami nagyon sajnálatos, de elkerülhetetlen. A függő változóként használt mutató értelmezése megegyezik a nyers változóéval, ahol a nagyobb érték nagyobb előrejelzési pontatlanságot jelent.

4.4.3. ábra. A lineáris regresszióban használt objektív pontosság változó megoszlása



Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Két különböző lineáris regressziós modellt mutatunk be itt. Az első csupán a sztenderd háttérváltozókat tartalmazza (4.4.4. táblázat), a második ezek mellett az üzleti és létszámtervezés változóit is figyelembe veszi (4.4.5. táblázat). Az első modell magyarázó ereje közepesnek tekinthető 13%-ot ér el a korrigált R^2 ; míg a második modell esetében ez csak 7%.

Az eddig is használt és elméleti alapon relevánsnak tűnő magyarázó változók közül szignifikáns hatással van a vállalat méret, ágazat, és exportarány. A vállalati tervezés egyetlen változója sem bizonyult szignifikánsnak a modellben.

A második modell alacsony magyarázó ereje ellenére két alapvető fontosságú megállapítás megtételére lehetőséget ad: minél többféle beosztású dolgozó vesz részt a vállalati

üzleti tervezésben annál pontosabb a vállalati előrejelzés, továbbá minél régebb óta létezik egy cég annál pontosabb az előrejelzése.

4.4.4. táblázat. Objektív előrejelzési pontosság becslése, lineáris regresszió, sztenderd háttérváltozók, N=1592

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,030	0,158		-19,169	0,000
<i>létszám</i>					
20-49 fő	0,299	0,151	0,128	1,976	0,048
50-99 fő	0,161	0,154	0,059	1,049	0,294
100-250 fő	-0,102	0,160	-0,028	-0,637	0,524
ref. kat.: 250 fő felett					
<i>árbevétel</i>					
0-20m	0,905	0,122	0,211	7,447	0,000
21-50m	0,564	0,087	0,228	6,507	0,000
51-300m	0,195	0,087	0,072	2,253	0,024
301-500m	0,284	0,082	0,101	3,462	0,001
ref. kat.: 500m felett					
<i>ágazat</i>					
építőipar	0,381	0,092	0,135	4,165	0,000
kereskedelem	0,146	0,081	0,059	1,796	0,073
szállítás, raktározás'	-0,120	0,198	-0,015	-0,607	0,544
szállássl. ,vendégl.	0,264	0,119	0,060	2,220	0,027
pénzügyi, bizt. tev.	-0,381	0,171	-0,057	-2,224	0,026
egyéb szolg.	0,217	0,090	0,074	2,403	0,016
ref. kat.: feldolgozóipar					
<i>exportarány</i>					
nem exportált	-0,094	0,071	-0,035	-1,314	0,189
kevesebb, mint 50%	0,068	0,099	0,020	0,687	0,492
50-99%	0,014	0,197	0,002	0,073	0,942
ref. kat.: 100%					
<i>külföldi tulajdon</i>					
nincs külf. tulajdon	-0,306	0,252	-0,029	-1,215	0,225
kevesebb, mint 50%	0,052	0,135	0,009	0,388	0,698
50-99%	0,007	0,090	0,002	0,080	0,936
<i>foglalkoztatottak homog.</i>					
igen	0,115	0,054	0,050	2,114	0,035
ref. kat.: nem					

Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

4.4.5. táblázat. Objektív előrejelzési pontosság becslése, lineáris regresszió, sztenderd háttérváltozók, üzleti tervezés változói és a vállalat életkora, N=1055

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,911	.187		-15,566	.000
<i>létszám</i>					
20-49 fő	.170	.172	.082	.991	.322
50-99 fő	.034	.169	.015	.202	.840
100-250 fő	-.044	.171	-.016	-.260	.795
ref. kat.: 250 fő felett					
<i>árbevétel</i>					
0-20m	.297	.256	.043	1.160	.247
21-50m	.332	.131	.121	2.547	.011
51-300m	.051	.115	.020	.445	.657
301-500m	.210	.104	.084	2.023	.043
ref. kat.: 500m felett					
<i>ágazat</i>					
építőipar	.261	.137	.090	1.904	.057
kereskedelem	.095	.111	.043	.855	.393
szállítás, raktározás'	-.187	.273	-.025	-.686	.493
szállássl. ,vendégl.	.172	.203	.033	.846	.398
pénzügyi, bizt. tev.	-.346	.202	-.069	-1.710	.088
egyéb szolg.	.082	.135	.028	.611	.541
ref. kat.: feldolgozóipar					
<i>exportarány</i>					
nem exportált	.015	.099	.006	.154	.877
kevesebb, mint 50%	.097	.131	.033	.741	.459
50-99%	.039	.261	.006	.148	.882
ref. kat.: 100%					
<i>külföldi tulajdon</i>					
nincs külf. tulajdon	-.217	.297	-.026	-.731	.465
kevesebb, mint 50%	.100	.169	.021	.595	.552
50-99%	-.093	.110	-.034	-.849	.396
Foglalkoztatottak homogenitása (igen)	.057	.080	.026	.708	.479
Zscore(resztv_szum)	-.071	.025	-.112	-2.801	.005
jelen_elso_ev	.029	.014	.074	2.035	.042

Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

Az objektív előrejelzési pontosság második mutatója egy bináris változó, mint korábban már bemutatottuk.

4.4.6. táblázat. Objektív előrejelzési pontosság - bináris változó

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pontatlan létszám előrejelzés	1539	60.3	62.3	62.3
	pontos létszám előrejelzés	933	36.5	37.7	100.0
	Total	2472	96.8	100.0	
Missing	System	82	3.2		
Total		2554	100.0		

Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

E változó felhasználásával bináris logisztikus regressziót futtatunk, amelyben a magyarázó változók a fentiekkel megegyezők, tehát a sztenderd háttérváltozók, a létszámtervezés jellemzői és a vállalatok életkora (jóllehet a vállalat életkorát nem tüntettük fel az alábbi táblázatban, mivel ez a változó inszignifikáns, és jelentősen csökkenti az amúgy is alacsony elemszámot. Sajnálatos módon a modell magyarázó ereje alacsony: a Nagelkerke R^2 értéke csupán 8.4%, míg az esetek 80%-át kategorizálja be megfelelően. Meglepő módon a várt szignifikáns magyarázó változók, különösen a létszámtervezés változói közül egy sem szignifikáns.

4.4.7. táblázat. Objektív előrejelzési pontosság – bináris változó becslése, logisztikus regresszió, sztenderd háttérváltozók és üzleti tervezés változói, N=1224

	B	S.E.	Wald	df	Szign.	Exp(B)
<i>létszám</i>			7.404	3	.060	
20-49 fő	.699	.473	2.179	1	.140	2.011
50-99 fő	.493	.478	1.063	1	.303	1.637
100-250 fő	-.001	.509	.000	1	.999	.999
ref. kat.: 250 fő felett						
<i>árbevétel</i>			6.222	4	.183	
0-20m	-1.363	.612	4.960	1	.026	.256
21-50m	-.229	.249	.843	1	.359	.796
51-300m	-.177	.240	.540	1	.462	.838
301-500m	.046	.217	.045	1	.832	1.047
ref. kat.: 500m felett						
<i>ágazat</i>			6.891	6	.331	
feldolgozóipar	-.149	.278	.287	1	.592	.862
építőipar	-.257	.260	.972	1	.324	.774
kereskedelem	-.052	.225	.053	1	.818	.950
szállítás, raktározás'	-.534	.673	.629	1	.428	.586
szállásszolg., vendéglátás	.427	.344	1.539	1	.215	1.533
pénzügyi, biztosítási tev,	.470	.372	1.598	1	.206	1.600
ref. kat.: egyéb szolg.						
<i>exportarány</i>			7.803	3	.050	
nem exportált	.792	.826	.920	1	.338	2.208
kevesebb, mint 50%	.349	.828	.178	1	.673	1.418
50-99%	.087	.837	.011	1	.917	1.091
ref. kat.: 100%						
<i>külf. tul,</i>			7.583	3	.055	
nincs külföldi tulajdon	.086	.262	.109	1	.742	1.090
kevesebb, mint 50%	1.189	.506	5.527	1	.019	3.283
50-99%	-.528	.553	.913	1	.339	.590
ref. kat.: 100%						
<i>fogl, homogenitás (igen)</i>						
ref. kat.: fpgl. hom. (nem)	-.061	.160	.146	1	.703	.941
<i>Régió</i>			14.602	6	.024	
KM	-.210	.274	.587	1	.443	.811
Kdt	-.486	.343	2.013	1	.156	.615
NyDt	-.609	.341	3.184	1	.074	.544
DDt	-.112	.341	.108	1	.743	.894
ÉM	-.442	.347	1.625	1	.202	.643
ÉA	.406	.314	1.669	1	.196	1.500

ref. kat.: DA						
<i>különböző időtávú üz. tervek száma (5 kat.)</i>			5.490	4	.241	
1	.764	.694	1.212	1	.271	2.146
2	.979	.682	2.059	1	.151	2.663
3	1.002	.633	2.506	1	.113	2.723
4	.442	.582	.576	1	.448	1.555
ref. kat.: 5						
leghosszabb terv hossza (hó)	-.006	.011	.280	1	.597	.994
terv információk bázisának kiterjedése	-.007	.007	.788	1	.375	.993
tervezésben résztvevők száma	.030	.055	.307	1	.579	1.031
konstans	-2.721	1.284	4.489	1	.034	.066

Bázis: Panel adatbázis

Forrás: MTA KTI

A létszám előrejelzések pontosságának harmadik mérőszáma az előrejelzések irányát mutatja. Itt a tényleges létszámváltozás irányát és az előrejelzett létszámváltozás irányát vetettük össze, mint azt e szakasz elején bemutattuk. Az így képzett változó megoszlása a 4.4.8. táblázatban található.

4.4.8. táblázat. Objektív létszám-előrejelzés pontossága: létszám változás irányának pontossága (Az 1, 2, 3 értékek értelmezését lásd a 4.4.2. táblázatban, 59. o.)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	164	6.4	6.6	6.6
	2.00	1032	40.4	41.7	48.4
	3.00	1276	50.0	51.6	100.0
	Total	2472	96.8	100.0	
Missing	-9.00	82	3.2		
Total		2554	100.0		

Bázis: Panel adatbázis

Forrás: MTA KTI

Sajnálatos módon nem lehetséges olyan regressziót illeszteni erre három kategóriás függő változóra, ami nem sértene meg az ordinális regresszióknál használatos párhuzamos egyenesek feltevését. Ennek nagy valószínűséggel az oka, hogy az 1-es és 2-es kategória közötti eltérés más jellegű tényezőkkel magyarázható, mint az 1-2 és 3-as közötti eltérés. Ezért bináris változót képeztünk a fenti változóból, mely összevonja az 1-es és 2-es értékeket.

Az erre a változóra illesztett bináris logisztikus regresszió a vártan megfelelő módon viselkedik, hiszen az üzleti tervezésben résztvevők kategóriáinak számának növekedésével nő a pontos előrejelzés bekövetkezésének valószínűsége. Az eredmények részletei megtalálhatóak a 4.4.9. táblázatban.

4.4.9. táblázat. Létszám változás irányának pontossága: bináris változó, logisztikus regresszió, N=903

	B	S.E.	Wald	df	Szign.	Exp(B)
<i>létszám</i>			9.717	3	.021	
20-49 fő	.085	.352	.058	1	.810	1.088
50-99 fő	-.170	.347	.240	1	.624	.843
100-250 fő	-.599	.356	2.833	1	.092	.549
ref. kat.: 250 fő felett						
<i>árbevétel</i>			3.484	4	.480	
0-20m	-.584	.536	1.188	1	.276	.558
21-50m	.090	.246	.132	1	.716	1.094
51-300m	.004	.226	.000	1	.985	1.004
301-500m	-.226	.199	1.298	1	.255	.797
ref. kat.: 500m felett						
<i>ágazat</i>			12.054	6	.061	
feldolgozóipar	-.464	.270	2.951	1	.086	.628
építőipar	-.412	.266	2.398	1	.121	.662
kereskedelem	-.351	.235	2.234	1	.135	.704
szállítás, raktározás'	-.367	.593	.384	1	.536	.693
szállásszolg., vendéglátás	-.681	.398	2.933	1	.087	.506
pénzügyi, biztosítási tev,	.717	.415	2.984	1	.084	2.049
ref. kat.: egyéb szolg.						
<i>exportarány</i>			.951	3	.813	
nem exportált	.344	.550	.391	1	.532	1.410
kevesebb, mint 50%	.184	.549	.113	1	.737	1.203
50-99%	.245	.545	.202	1	.653	1.278
ref. kat.: 100%						
<i>külf. tul,</i>			4.503	3	.212	
nincs külföldi tulajdon	-.069	.225	.095	1	.758	.933
kevesebb, mint 50%	1.202	.654	3.373	1	.066	3.326
50-99%	-.271	.398	.465	1	.496	.762
ref. kat.: 100%						
<i>fogl, homogenitás (igen)</i>	.112	.157	.511	1	.475	1.119
ref. kat.: fpgl. hom. (nem)						
<i>Régió</i>			3.641	6	.725	
KM	-.100	.289	.118	1	.731	.905
Kdt	.306	.331	.855	1	.355	1.358
NyDt	-.126	.316	.157	1	.692	.882
DDt	-.021	.348	.004	1	.951	.979
ÉM	.019	.336	.003	1	.954	1.020
ÉA	.163	.335	.236	1	.627	1.177
ref. kat.: DA						
<i>különböző időtávú üz. tervek száma (5 kat.)</i>			6.913	4	.141	
1	.776	.598	1.684	1	.194	2.173
2	.743	.585	1.617	1	.204	2.103
3	.887	.553	2.568	1	.109	2.427
4	.007	.505	.000	1	.988	1.007

ref. kat.: 5						
tervek kumulált hossza (hó)	.007	.008	.719	1	.397	1.007
leghosszabb terv hossza (hó)	-.006	.011	.303	1	.582	.994
terv információs bázisának kiterjedése	.000	.007	.000	1	.991	1.000
tervezésben résztvevők száma	.107	.050	4.670	1	.031	1.113
vállalat megjelenésének első éve	.022	.027	.645	1	.422	1.022
konstans	-.922	1.028	.805	1	.370	.398

Bázis: Panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

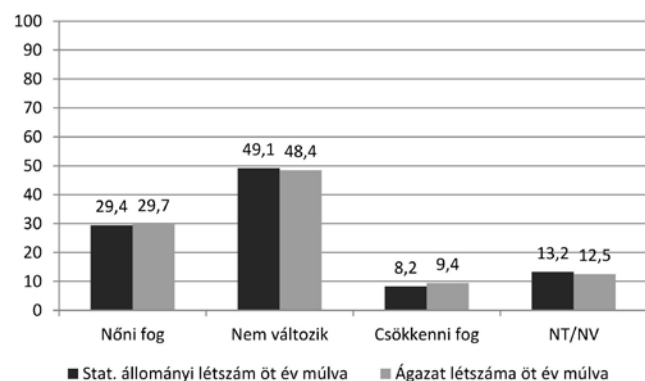
4.5. Hosszú távú létszám-előrejelzések

A második vállalati felvétel során kísérletet tettünk rá, hogy hosszú távú létszám-előrejelzést kérjünk a vállalatoktól. Megfigyelhető, hogy a vállalatok szinte azonosan ítélik meg saját vállalatuk és az ágazat jövőjét, amelyben vállalatuk működik. Ez az összefüggés öt és tíz éves előrejelzési időtáv esetén is fennáll.

Ugyanakkor, ha tíz éves időtávra kérjük a vállalatok létszámváltozási előrejelzését öt év helyett, jelentősen megnő azoknak a vállalatoknak az aránya, amelyek nem válaszolnak, nem tudnak válaszolni, 13 százalékról 28-29 százalékra. Ez azonban nem csökkenti a létszám – akár vállalati, akár ágazati – csökkenését és növekedését becsülő vállalatok arányát, a „nem tudom” válaszok aránya a „nem változik” válaszok kárára növekszik.

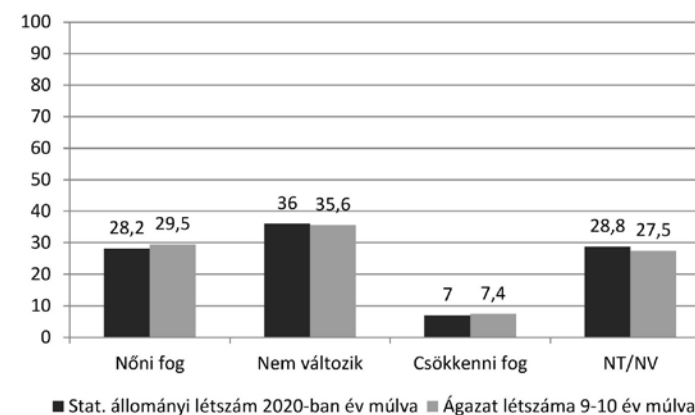
A konkrét előrejelzésekről elmondható, hogy a vállalatok mindkét időtávon nagyobb arányban tartják valószínűnek a létszám növekedését, mint csökkenését – mind saját vállalatuk, mind az ágazat egésze tekintetében.

4.5.1. ábra. Öt éves létszám-előrejelzés a vállalatnál és az ágazatban



Forrás: MTA KTI

4.5.2. ábra. Tíz éves létszám-előrejelzés a vállalatnál és az ágazatban



Forrás: MTA KTI

Ha a vállalatok öt éves statisztikai állományi létszám előrejelzését megvizsgáljuk gazdasági ágazatuk szerint, azt láthatjuk, hogy a feldolgozóipar, az egyéb szolgáltatások és a szállítás területén működő cégek a leginkább optimisták létszámukat illetően, ők gondolják legnagyobb arányban, hogy létszámuk nőni fog.

A „nem tudom” válaszok aránya a pénzügyi, biztosítási tevékenységet végző vállalatok körében a legalacsonyabb, az építőipari és vendéglátással foglalkozó cégek esetében pedig a legmagasabb.

4.5.3. ábra. Öt éves létszám-előrejelzés a vállalatnál, ágazat szerint



Forrás: MTA KTI

5. Szakmatartalom

A vállalatokban és a munkaerőpiacokon általában a különböző technológiai és munkaszervezési változások hatására az utóbbi időszakban világszerte éppúgy, ahogy Magyarországon is, a piac különböző szegmenseiben gyakran ellentétes irányú folyamatok zajlanak egyidejűleg.

Egyfelől a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények széles körben emelkednek (ez az ún. upskilling) – ez a folyamat megfigyelhető a gazdaság egészében és az egyes szakmákon belül is.¹⁹ Hasonló, de nem a végzettség szintjében, hanem a szükséges készségek körének bővülésében, kiszélesedésében tetten érhető képzettségnövekedést jelent a multiskilling mind jobban terjedő gyakorlata is. Ez a fogalom azt jelenti, hogy egy adott területen szerzett készség jobban eladhatóvá válik a munkaerőpiacon (és jobban hasznosul a munkaadó vállalat számára), ha a munkavállaló azt más kapcsolódó területeken szerzett készségekkel egészíti ki (pl. egy gépészmérnök, aki emellett villamosmérnök is, nyilván értékesebb és jobban eladható lesz egy „sima” gépészmérnökénél). Kutatásunkban a multiskillinggel külön nem foglalkozunk majd, de mivel az upskillinget általánosan a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények emelkedésével határozzuk meg, ebbe a multiskilling is beleférhet, ha a követelmények emelkedésébe nemcsak a képzettségi szint növekedését, de a képzettség tartalmi szélesedését is beleértjük.

A nagyipari termelés elterjedésével, illetve a mind szélesebb körű gépesítés, automatizálás hatására már a XX. század eleje, a taylorizmus elterjedése óta egy ellentétes irányú folyamat is megfigyelhető volt, amely mind a mai napig tart, ha a korábbinál jóval csekélyebb intenzitással is. A technológiai változás (pl. a futószalag melletti munka, vagy az automatizálás elterjedése) egyik lehetséges társadalmi következménye a munkaerő autonómiáját követelő és garantáló korábbi szakmunka egyszerű rutinfeladatokra történő lebontása és betanított munkával történő helyettesítése lehet. Ez a folyamat nemcsak a munka bonyolultságára, de értelemszerűen a dolgozótól minimálisan megkövetelt képzettségi szintre is negatív, leszállító irányú hatással van.

Bár ez a folyamat a munka monotonitásának növekedésével és a dolgozói motiváltság csökkenésével járhat együtt, és épp ezért a korszerűbb, a dolgozói autonómiát és együttműködést előtérbe állító munkaszervezési megoldások terjedésének hatására az utóbbi

¹⁹ Bizonyos szakmák, munkák végzéséhez korábban, egy más munkamegosztási rendszerben középfokú végzettség is elegendő volt – mára azonban a követelmények növekedése és az oktatás tömegesedése hatására e munkakörök betöltéséhez már gyakorta felsőfokú (főiskolai vagy egyetemi) tanulmányokat követel meg a munkaerőpiac. Nyilvánvaló példa lehet erre a közszférában az ápoló, az óvónó vagy akár a tanító „szakmája” is, melyekben ez a képzettségi szintben bekövetkezett növekedés az utóbbi fél évszázad terméke. Bizonyos értelemben a titkárnő - személyi asszisztens (p. a.) közti váltás is az upskillingre vezethető vissza, csak – mivel egyelőre még a hagyományosabb titkárnői munkára is van igény – a magasabb kvalifikációt igénylő titkári munkakört átnevezték. Ha jóval hosszabb, történelmi léptékű időtartamokban, évszázadokban gondolkodunk, az upskilling által érintett szakmák köre mind szélesebb lesz. A XIX. század elejének magyar építészei még nem egyetemeken tanultak; az egészségügyben is számos olyan munkát láttak el egyetemi végzettség nélküli felcsempék, melyet ma orvosok, sőt szakaorvosok végezhetnek csak.

évtizedekben a fejlett országok feldolgozóiparában háttérbe is szorult, tagadhatatlan, hogy ha a korábbinál kisebb mértékben is, de egyes területeken, piaci szegmensekben a deskilling a mai gazdaságban is jelen van, sőt bizonyos munkákban teret is hódíthat. A modern gazdaságokban az upskilling és a deskilling természetesen gyakran egyidejűleg és párhuzamosan is érvényesülhet, és ezek belső aránya nagyban függ az egyes országok nemzetközi munkamegosztásban betöltött vagy megcélzott helyétől.²⁰

5.1. Mennyire érzékelik az upskilling jelenségét a vállalatok?

A vállalatvezetők feltételezhetően pontos képet tudnak adni arról, hogy saját vállalatukra mennyire jellemző, hogy az elmúlt évek során egyre magasabb képzettségű, többféle kompetenciával rendelkező alkalmazottra van szükségük ahhoz, hogy a piac által támasztott igényeknek megfeleljenek és felvegyék a versenyt a konkurenciával. Emellett ugyanakkor lehet általános benyomásuk arra nézve is, hogy általában a gazdaságban – saját ágazatukban és más ágazatokban – mennyire jellemző ez a folyamat.

A saját vállalatra vonatkozó megfigyelés előzetes feltételezésünk szerint függni fog a vállalat alapvető jellemzőitől: a vállalat tevékenységi körétől, méretétől és az esetleges külföldi tulajdon jelenlététől a tulajdonosok között. Ezen kívül feltételezhetően nem azonos mértékben érvényesül az upskilling jelensége különböző foglalkozáscsoportok körében, hanem jelentősen eltérhet attól függően, hogy fizikai, szolgáltatási, beosztott szakértelmiségi vagy vezetői munkakörökről beszélünk.

A vállalatok ötöde úgy véli, általában a gazdaságban a vezetői munkakörökben nagyon gyakran érvényesült az upskilling az elmúlt évtizedben, míg a szakképzetlen fizikai munkakörök esetében ez az arány jóval kisebb, csupán 8 százalék. A két köztes csoport e két szélsőérték között helyezkedik el. Figyelemre méltó, hogy a „gyakori” válaszok esetében nem tapasztalunk ekkora eltérést a foglalkozás-csoportok között, ami arra utal, hogy az upskilling jelensége mindegyik csoportban hangsúlyosan megjelenik a vállalatok szerint, ugyanakkor a vezetői foglalkozások azok, ahol ennek kiemelt szerepe van.

²⁰ Lásd erről bővebben pl. Koszóc Zoltán, Semjén András, Tóth Ágnes, Tóth István János: Szakmasztruktúra- és szakmatartalom-változások a gazdasági fejlődés tükrében, MKIK GVI, 2007, Budapest, 114 o.

5.1.1. táblázat. Upskilling a gazdaság egészében a vállalatok érzékelése szerint (%)

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Egyáltalán nem	22,7	23,9	19,7	19,3
Ritkán, de előfordul	39	32,6	25,8	26
Gyakori	30,7	34,1	35,7	33,6
Nagyon gyakori	7,6	9,4	18,8	21,1
Érvényes esetek*	5211	4727	5148	5290

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: A technológiai és munkaszervezési változások hatására bizonyos szakmákban, foglalkozásokban, munkakörökben növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények Mennyire jellemző ez a folyamat (a gazdaság egészében) a következő munkakörök esetén? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)

Forrás: MTA KTI

Az upskilling saját vállalatnál való megjelenéséről némileg másképp vélekednek a vállalatvezetők. Bár a nagyon gyakori válaszok arányát tekintve a szakértelmiségi és vezetői munkakörökben tekinthető leginkább előrehaladottnak az upskilling folyamata, ha a „gyakori” és „nagyon gyakori” válaszokat összevonjuk, a fizikai foglalkozások esetén is kb. 23 százalékos elterjedtséget látunk, ami nem sokkal marad el a felső két foglalkozási kategória mintegy 25 százalékos értékétől.

Saját vállalatukra vonatkozóan a cégvezetők jóval kisebb jelentőséget tulajdonítanak az upskillingnek, mint általában a gazdaságra vonatkozóan, különösen a „nagyon gyakori” válaszokban tapasztalhatunk nagy eltérést. Ez a különbség egyaránt érvényesül mind a négy foglalkozási csoport esetében, de fokozottan a szolgáltatási foglalkozásoknál.

A gazdaság egészére és a saját vállalatra vonatkozó érzékelés ilyen irányú eltérése utalhat arra, hogy a gazdaság egészére vonatkozóan nem személyes tapasztalatok alapján van véleménye a cégvezetőknek, vagyis nem üzleti partnerektől, versenytársaktól származó információkból, hanem például a médiában megjelenő cikkekből, szakértői nyilatkozatokból, amelyek alapján az upskilling a valóságnál nagyobb elterjedtséget feltételezik.

5.1.2. táblázat. Upskilling a kérdezett vállalatánál (%)

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Egyáltalán nem	37,6	48,1	36	32,8
Ritkán, de előfordul	39,3	36,6	38,6	42,3
Gyakori	18,3	11,4	17,1	15,7
Nagyon gyakori	4,8	3,9	8,3	9,3
Érvényes esetek*	5182	4374	5014	5321

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: Mennyire jellemző az a folyamat, hogy növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények az Önök vállalatánál az utóbbi évtizedben? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)

Forrás: MTA KTI

A további elemzésekhez a válaszokat két kategóriára vonjuk össze az áttekinthetőség és könnyebb értelmezhetőség érdekében. Az „egyáltalán nem” és a „ritkán, de előfordul” válaszok egyesítésével kapjuk az egyik kategóriát, a másikat pedig a „gyakori” és „nagyon gyakori” válaszok összevonásával kapjuk meg.

Az összevont adatokból még tisztábban kirajzolódik, hogy a gazdaság egészére vonatkozóan nagyon erősen felülbecslik a cégek az upskilling megjelenését minden foglalkozási csoportra a tényleges vállalati tapasztalatok csoportonkénti átlagaihoz képest.

5.1.3. táblázat. Upskilling a gazdaság egészében, összevont válaszok

	Foglalkozási csoport			
	fizikai	szolgáltatási	szakértelmiségi	vezetői
Nem vagy ritkán fordul elő	61,7	56,5	45,5	45,3
Gyakran vagy nagyon gyakran fordul elő	38,3	43,5	54,5	54,7
Érvényes eset	5211	4727	5148	5290

Kérdés: A technológiai és munkaszervezési változások hatására bizonyos szakmákban, foglalkozásokban, munkakörökben növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények Mennyire jellemző ez a folyamat (a gazdaság egészében) a következő munkakörök esetén? (relatív előfordulási gyakoriságok 2 kategóriára összevonva, súlyozott adatok alapján)

Forrás: MTA KTI

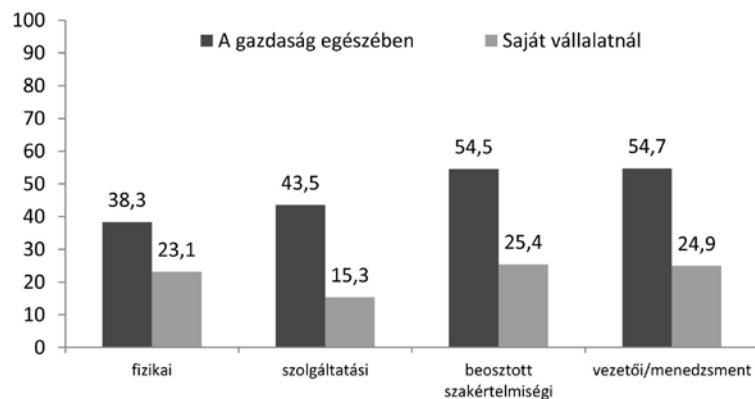
5.1.4. táblázat. Upskilling a kérdezett vállalatánál, összevont válaszok

	Foglalkozási csoport			
	fizikai	szolgáltatási	szakértelmiségi	vezetői
Nem vagy ritkán fordul elő	76,9	84,7	74,6	75,1
Gyakran vagy nagyon gyakran fordul elő	23,1	15,3	25,4	24,9
Érvényes eset	5182	4374	5014	5321

Kérdés: Mennyire jellemző az a folyamat, hogy növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények az Önök vállalatánál az utóbbi évtizedben? (relatív előfordulási gyakoriságok 2 kategóriára összevontva súlyozott adatok alapján)
 Forrás: MTA KTI

Foglalkozási kategóriánként felfele haladva az első három kategóriában erős emelkedés figyelhető meg az upskilling érzékelt megjelenésében a gazdaság egészére vonatkozóan, míg a negyedik kategória csak egészen minimális mértékben nő (gyakorlatilag stagnál) a harmadikhoz képest. Ezzel szemben a kérdezett vállalatok saját tapasztalatai foglalkozási csoportok szerint inkább egy kicsit aszimmetrikus V alakú a görbét rajzolnak ki: egyértelműen a szolgáltatási foglalkozásokban a legalacsonyabb az upskilling közvetlen vállalati érzékelése.

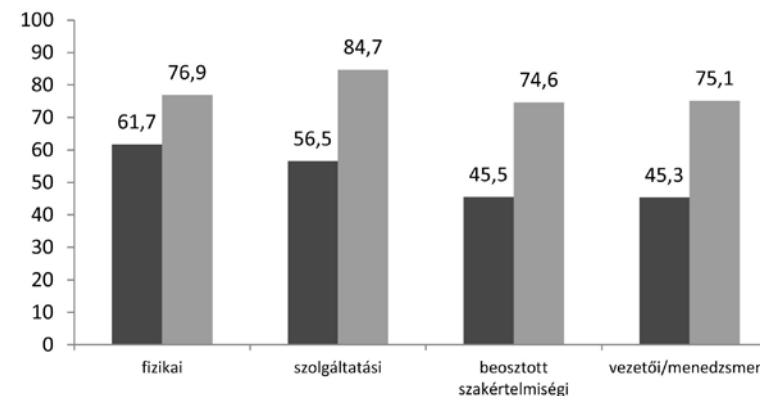
5.1.5. ábra. Upskilling gyakori vagy nagyon gyakori előfordulása foglalkozási csoportonként a gazdaságban és a kérdezett vállalatánál



Forrás: MTA KTI

Ezzel szemben az upskilling hiányát a gazdaság egészében minden foglalkozási csoport esetében konzekvensen igen jelentős mértékben alábecslik, azaz alacsonyabbnak érzékeli a megkérdezettek annál, mint amit a saját vállalatuknál közvetlenül érzékelnek és tapasztalnak.

5.1.6. ábra. Upskilling ritka előfordulása illetve hiánya a gazdaságban és a kérdezett vállalatánál



Forrás: MTA KTI

UPSKILLING A VÁLLALATI HÁTTÉRVÁLTOZÓK FÉNYÉBEN

Az upskilling megjelenése egy vállalatnál feltételezhetően nem független a vállalat alapvető jellemzőitől, ahogyan az sem, hogy általában a gazdaságban milyen mértékűnek véli a vállalatvezető az upskilling elterjedtségét. Asszociációs vizsgálattal – keresztábrák alkalmazásával – tártuk fel ezeket a kapcsolatokat, amelyek azonban csak előzetes, feltáró jellegű eredményt adhatnak. Megbízhatóbban interpretálni a következő lépésben készített modelleket lehetséges, amelyek kiszűrjük a háttérváltozók közti kölcsönhatásokból adódó látszólagos oksági összefüggéseket.

Először a gazdaságban általában érvényesülő tendenciákra vonatkozó véleményeket mutatjuk be részleteiben, majd a saját vállalatra vonatkozókat, végül összegezzük megfigyeléseiket.

UPSKILLING ÁLTALÁBAN A GAZDASÁGBAN²¹

A vállalatok 38 százaléka szerint a gazdaság egészére általában jellemző, hogy a fizikai foglalkozások esetében gyakran megjelent az upskilling az elmúlt évtizedben. Ugyanakkor magasabb arányban gondolják ezt így a feldolgozóipari vállalatok (43%), a kereskedelmi vállalatok (39%), az észak-alföldi és észak-magyarországi vállalatok (47% és 44%) és azok a cégek, amelyeknél a legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport a szakképzett fizikai dolgozóké (41%).

²¹ Az adatokat tartalmazó keresztábrákat lásd az M24-39. mellékletben

A szolgáltatási foglalkozások esetében a cégek 43,5 százaléka gondolja úgy, hogy a gazdaság egészére jellemző volt az upskilling. Az átlagosnál több cég gondolja ezt a pénzügyi-biztosítási területen és a kereskedelem területén működő cégek körében (59% és 49%). Az egyéb szolgáltatások területén összességében csak 42 százalék ez az arány, ugyanakkor az ezen belül található információ és kommunikáció területén 48 százalék, és az ingatlanügyleteknél 49 százalék. Ismét az észak-alföldi vállalatok tartják jellemzőbbnek az upskillinget a szolgáltatási foglalkozások esetében (52%), legkevésbé pedig ismét Közép-Dunántúl cégei (30%). Azok a cégek érzékelik leginkább elterjedtnek az upskilling jelenlétét, amelyek alkalmazottainak többsége diplomás szellemi dolgozó (52%).

A beosztott szakértelmiségi foglalkozásokra vonatkozóan a vállalatok 54,5 százaléka véli úgy, hogy az upskilling gyakori jelenség a gazdaság egészében általában. Ennél nagyobb arányban osztják ezt a véleményt a pénzügyi-biztosítási területen működő vállalatok (67%), az információs, kommunikációs területen működők (58%) és az ingatlanügyletekkel foglalkozók (60%). Ezzel ellentétben a szállásszolgáltatással, vendéglátással foglalkozó cégeknél csak 47 százalék ez az arány. A korábban megfigyelhető földrajzi tendencia itt is érvényesül: az észak-alföldi cégek 65 százaléka, míg a közép-dunántúli cégeknek mindössze 39 százaléka tartja jellemzőnek az upskillinget a szolgáltatási foglalkozások esetében. A közép-magyarországi régió átlagosnak tekinthető 58 százalékos értékével. A beosztott szakértelmiségi foglalkozások esetében szignifikánsnak válik a létszám és külföldi tulajdon megjelenésének hatása: a legnagyobb cégek 60 százaléka és a részben vagy egészben külföldi tulajdonban levő cégek 59 százaléka tartja gyakorinak az upskillinget. A főként diplomás szellemi dolgozókat alkalmazó cégek esetében is átlag feletti ez az arány (64%).

A vezetői, menedzseri foglalkozásokra vonatkozóan a vállalatok 55 százaléka véli úgy, hogy az upskilling gyakori jelenség a gazdaság egészében általában. Ennél nagyobb arányban osztják ezt a véleményt a pénzügyi-biztosítási területen működő vállalatok (64%), míg a szállásszolgáltatással, vendéglátással foglalkozó cégeknél csak 50 százalék ez az arány. Ugyanakkor e foglalkozások esetében nem válik el olyan élesen a különböző tevékenységi körű vállalatok véleménye, csak 10 százalékos szinten szignifikánsak a különbségek, 5 százalékos szinten nem. a földrajzi különbségek is enyhébbek, az észak-magyarországi cégek 62 százaléka, a közép-dunántúli cégeknek mindössze 41 százaléka tartja jellemzőnek az upskillinget a vezetői foglalkozások esetében. Létszám szerint a legnagyobb cégek (250 fő felett) 60 százaléka és a részben vagy egészben külföldi tulajdonban levő cégek 59 százaléka tartja gyakorinak az upskillinget. A főként diplomás szellemi dolgozókat alkalmazó cégek esetében is átlag feletti ez az arány (64%).

UPSKILLING A SAJÁT VÁLLALATON BELÜL²²

A vállalatok 23 százaléka gondolja úgy, hogy a fizikai foglalkozások esetében gyakori volt az upskilling jelensége az elmúlt évtizedben saját cégükön belül. Ez a jelenség leggyakrabban a feldolgozóipari cégeknél jelent meg (28%), a pénzügyi-biztosítási területen pedig elhanyagolható volt (egyetlen vállalat jelezte ezt). Földrajzi szempontból az észak-alföldi cégekre volt a leggyakrabban jellemző az upskilling (30%), méret szerint pedig a legnagyobb, 250 fő feletti vállalatokra (29%). Itt is megfigyelhető, ami a gazdaság egészére vonatkozó vélemények esetében: a döntően szakképzett fizikai dolgozókat alkalmazó cégek körében a legmagasabb az upskillinget érzékelő vállalatok aránya (27%).

A szolgáltatási foglalkozások esetében a cégek 15 százaléka véli úgy, hogy saját vállalatában gyakori volt az upskilling. Ez az arány magasabb a pénzügyi-biztosítási területen működő cégek (34%), az észak-alföldi cégek (19%), a 250 fő feletti vállalatok (23%), a jegyzett tőkében külföldi tulajdonnal rendelkező cégek (21%) esetében. A döntő mértékben diplomás szellemi alkalmazottakat foglalkoztató cégek esetében is magas, 21 százalék ez az arány, de nem sokkal marad el e mögött a nem diplomás szellemieket foglalkoztató cégek belüli arány sem (20%).

A beosztott szakértelmiségi foglalkozások esetében a cégek 25 százaléka véli gyakorinak az upskilling megjelenését a vállalaton belül. Ez az arány a pénzügyi-biztosítási területen működő cégek esetében a legmagasabb (34%), a szállásszolgáltatási, vendéglátási tevékenységet végzőknél pedig a legalacsonyabb (17%). A közép-magyarországi vállalatok esetében szintén átlag feletti az upskillinget gyakran érzékelők aránya (30%), míg Dél-Alföldön a legalacsonyabb (16%). A vállalatmérettel együtt nő az upskillinget tapasztaló vállalatok aránya, a 250 fő feletti körében 39 százalék ez az érték, a (részben) külföldi tulajdonban levő vállalatoknál pedig 33 százalék. A döntő mértékben diplomás szellemi alkalmazottakat foglalkoztató cégek esetében is magas, 42 százalék ez az arány, de ebben az esetben a nem diplomás szellemieket foglalkoztató cégeken belüli arány jelentősebben elmarad ettől (27%).

A vezetői munkakörök esetében a cégeknek szintén 25 százaléka véli gyakorinak az upskilling megjelenését a vállalaton belül. Ismét a pénzügyi-biztosítási területen működő cégek esetében a legmagasabb ez az arány (38%), a szállásszolgáltatási, vendéglátási tevékenységet végzőknél pedig a legalacsonyabb (21%). A közép-magyarországi vállalatok esetében szintén átlag feletti az upskillinget gyakran érzékelők aránya (28,5%), míg Dél-Alföldön a legalacsonyabb (17%). A vállalatmérettel együtt nő az upskillinget tapasztaló vállalatok aránya, a 250 fő feletti körében 37 százalék ez az érték, a (részben) külföldi tulajdonban levő vállalatoknál pedig 32 százalék. A döntő mértékben diplomás szellemi alkalmazottakat foglalkoztató cégek esetében is magas, 35 százalék ez az arány, és ebben

²² Az adatokat tartalmazó keresztábrákat lásd az M40-61. mellékletben

az esetben is jelentősen alacsonyabb ez az arány a főként nem diplomás szellemieket foglalkoztató cégeken belül (27%).

ÖSSZEGZŐ MEGÁLLAPÍTÁSOK

Megfigyelhetjük, hogy amellet, hogy a cégek általában a gazdaságra vonatkozóan gyakoribbnak érzékelik az upskilling megjelenését, mint saját vállalatuk esetében, a háttérváltozók és vélemények kapcsolata hasonlóan alakul a gazdaság egészére és a saját vállalatra vonatkozóan is. Ez arra utalhat, hogy a gazdaság egészére vonatkozó véleményük nagymértékben a saját vállalatukon belül tapasztalt folyamatoktól függ.

Hat a vállalatok upskilling-érzékelésére az is, hogy mely tevékenységi területen működnek. A feldolgozóipari cégek a fizikai munkakörök esetében érzékelik jelentősebbnek az upskilling megjelenését, a kereskedelmi vállalatok a fizikai és szolgáltatási munkakörök esetében is gyakoribbnak tartják az upskilling megjelenését, mint az átlag. A pénzügyi-bizosítási szektorban működő cégek szerint a beosztott szakértelmiségi és vezetői munkakörök esetében különösen gyakori az upskilling, a vezetői munkakörök esetében ugyanakkor kevésbé nagy az eltérés a véleményekben az egyes tevékenységi területek szerint.

Ezeket az összefüggéseket erősíti meg a legnagyobb arányú foglalkoztatotti csoport szerinti elemzés is: a legnagyobb arányban szakképzett fizikai dolgozókat alkalmazó cégek körében átlag feletti a fizikai munkaköröknél gyakori upskillinget érzékelő cégek aránya, míg a többi munkakör esetében a főként diplomás szellemi dolgozókat foglalkoztató cégek körében magas a gyakori upskillinget megfigyelők aránya.

A vállalat méretének – dolgozói létszámának – hatása erősebben érvényesül a saját vállalatra vonatkozó vélemények esetében, mint az általában a gazdaságra vonatkozó véleményéknél. Minden esetben igaz, hogy amikor összefüggés van a vállalatméret és az upskillinget gyakorinak tartók aránya között, akkor ez az összefüggés pozitív, vagyis a nagyobb vállalatok inkább tapasztalják ezt a jelenséget. Ugyanígy pozitív a külföldi tulajdon és az upskilling gyakoriságának érzékelése közti kapcsolat is.

Megfigyelhető egy érdekes földrajzi összefüggés: mind a négy munkakör esetében igaz, hogy a közép-dunántúli és nyugat-dunántúli cégek alacsonyabb arányban vélik úgy, hogy az upskilling gyakran előfordulna. Ez a saját cégre és a gazdaság egészére vonatkozó vélemények esetében is teljesül.

BECSLÉSEK – LOGIT MODELLEK

A háttérváltozók közti összefüggések hatásának kiszűrését logit modellek segítségével végeztük el a fent bemutatott magyarázó változók felhasználásával.

Az upskilling különféle foglalkozási csoportokban a kérdezett vállalatánál való előfordulásának vizsgálatokhoz használt logit modelljeink függő változója az upskilling kétkate-

góriásra összevont²³ szubjektív előfordulási gyakorisága. Magyarázó változóink pedig az ágazat, ahol a vállalat működik, a földrajzi elhelyezkedést mutató háromkategóriás összevont régió változó, a vállalat létszáma (kategóriák), az export- illetve külföldi tulajdonosi hányad előfordulása. Ezen kívül két változót használunk a vállalat foglalkoztatotti szerkezetének jellemzésére: az egyik (hom_fogl) 1-et vesz fel, ha van olyan foglalkoztatotti csoport, amelybe tartozó dolgozók aránya eléri a 70 százalékot a cégen belül, egyébként 0-t, a fogl_tip_max változó pedig megmutatja, hogy mely foglalkoztatotti csoportba tartozó dolgozókat alkalmaz legmagasabb arányban a vállalat. A foglalkoztatotti csoportok alatt a következőket értjük: szakképzett fizikai dolgozók, szakképzetlen fizikai dolgozók, diplomás szellemi dolgozók és nem diplomás szellemi dolgozók.

A logit modellekre általában jellemző volt, hogy magyarázó erejük meglehetősen gyenge, ami előrejelzésre történő használatuk lehetőségét korlátozza. Ugyanakkor számos változó magas szinten szignifikáns hatása kimutatható rajtuk keresztül. Általában azt tapasztaltuk, hogy nagyobb létszám minden foglalkozási csoportban növelte az upskilling esélyét. A regionális hatások – amennyiben szignifikánsak – mindig negatívak voltak, mivel a referenciaeset a legfejlettebb Közép-Magyarországi régió volt, és a fejlettség feltehetően elősegíti az upskilling jelenségének megjelenését.

A fizikai foglalkozásokra felírt upskilling-modell magyarázó ereje gyenge. Mindazonáltal a nagyobb létszám erősen szignifikáns és jelentősen növeli az upskilling „legalább gyakori” előfordulásának esélyhányadosát. A külföldi tulajdon létének hatása nem szignifikáns. Ugyancsak szignifikánsak, és az esélyhányadost csökkentik bizonyos ágazati hatások: a pénzügyi szolgáltatások esetén igen erősnek tűnik ez a negatív hatás, az egyéb szolgáltatások esetén viszonylag gyengébb. Mindezek a negatív hatások arra utalnak, hogy a referenciaeset (feldolgozóipar) hatása egyértelműen pozitív az upskilling esélyhányadosára. A Közép- és Nyugat-Dunántúl negatív regionális hatása is jól érzékelhető. Az upskilling megjelenésének esélyét a cég fizikai munkaköreiben csökkenti, ha a cég többnyire szakképzetlen fizikai dolgozókat, diplomás vagy nem diplomás szellemi dolgozókat alkalmaz, vagyis a túlnyomórészt szakképzett fizikai alkalmazottak foglalkoztatása esetén a legmagasabb az upskilling esélye.

²³ A „Mennyire jellemző az a folyamat, hogy növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények az Önök vállalatánál az utóbbi évtizedben” kérdésre adott „egyáltalán nem” illetve „ritkán de előfordul” válaszok egyesítésével kaptuk az egyik kategóriát és a „gyakori” és „nagyon gyakori” válaszok összevonásából adódó „gyakran vagy nagyon gyakran előfordul” adja a másik kategóriát.

5.1.7. táblázat. Logit modell az upskilling saját vállalatban történő „legalább gyakori” (gyakori és nagyon gyakori) előfordulásának magyarázatára: fizikai foglalkozások

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			7,817	2	0,020	
regio3_(1)	-0,245	0,097	6,425	1	0,011	0,782
regio3_(2)	-0,192	0,085	5,141	1	0,023	0,826
exho3_	-0,106	0,077	1,910	1	0,167	0,899
klfo2_	-0,011	0,102	0,011	1	0,917	0,989
teao7			38,444	6	0,000	
teao7(1)	-0,334	0,107	9,784	1	0,002	0,716
teao7(2)	-0,188	0,101	3,481	1	0,062	0,829
teao7(3)	-0,456	0,199	5,262	1	0,022	0,634
teao7(4)	-0,454	0,144	9,966	1	0,002	0,635
teao7(5)	-3,101	1,289	5,787	1	0,016	0,045
teao7(6)	-0,734	0,140	27,431	1	0,000	0,480
letsz4			8,776	2	0,012	
letsz4(1)	0,170	0,079	4,569	1	0,033	1,185
letsz4(2)	0,406	0,166	6,013	1	0,014	1,501
hom_fogl(1)	-0,125	0,073	2,919	1	0,088	0,883
fogl_tip_max			48,758	3	0,000	
fogl_tip_max(1)	-0,540	0,099	29,522	1	0,000	0,583
fogl_tip_max(2)	-0,528	0,159	11,054	1	0,001	0,590
fogl_tip_max(3)	-0,625	0,142	19,274	1	0,000	0,535
Constant	-0,546	0,118	21,408	1	0,000	0,579
Pseudo R ²						
Cox & Snell	0,028					
Nagelkerke	0,043					

Megjegyzés:

regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtül, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teao7(1): Építőipar, teao7(2): Kereskedelem, teao7(3): Szállítás, teao7(4): Vendéglátás, teao7(5): Pénzügyi szolgáltatások,
 teao7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb

Forrás: MTA KTI

A szolgáltatási foglalkozásokra felírt upskilling-modell magyarázó ereje gyenge, ám mégis jóval erősebb, mint a fizikai foglalkozások esetében volt. A nagyobb létszám hatása itt is erősen szignifikáns, és jelentősen növeli az upskilling „legalább gyakori” előfordulásának esélyhányadosát. A cégben lévő külföldi tulajdoni hányad létének hatása itt szignifikáns, a külföldi tulajdon megjelenése a jegyzett tőkében mintegy másfélszeresére növeli az upskilling esélyét a saját vállalatnál. Bizonyos ágazati hatások (az esélyhányadosra gyakorolt pozitív hatásuk erőssége szerinti csökkenő sorrendben: pénzügyi szolgáltatások, kereskedelem, vendéglátás) nemcsak nagyon erősen szignifikánsak, de az esélyhányadosot is jelentős mértékben növelik. Az upskilling megjelenésének esélyét a cég szolgáltatási munkaköreiben csökkenti, ha a cég többnyire szakképzetlen fizikai dolgozókat alkalmaz.

5.1.8. táblázat. Logit modell az upskilling saját vállalatban történő „legalább gyakori” (gyakori és nagyon gyakori) előfordulásának magyarázatára: szolgáltatási foglalkozások

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			9,533	2	0,009	
regio3_(1)	-0,287	0,132	4,769	1	0,029	0,750
regio3_(2)	0,106	0,111	0,922	1	0,337	1,112
exho3_	-0,150	0,098	2,330	1	0,127	0,861
klfo2_	0,357	0,125	8,113	1	0,004	1,429
teor7			116,032	6	0,000	
teor7(1)	-0,589	0,191	9,525	1	0,002	0,555
teor7(2)	0,924	0,138	45,113	1	0,000	2,520
teor7(3)	0,191	0,274	0,484	1	0,487	1,210
teor7(4)	0,680	0,176	14,933	1	0,000	1,973
teor7(5)	1,221	0,337	13,147	1	0,000	3,391
teor7(6)	0,177	0,179	0,978	1	0,323	1,194
letsz4			12,230	2	0,002	
letsz4(1)	0,257	0,102	6,370	1	0,012	1,294
letsz4(2)	0,610	0,210	8,455	1	0,004	1,840
hom_fogl(1)	-0,246	0,097	6,417	1	0,011	0,782
fogl_tip_max			11,528	3	0,009	
fogl_tip_max(1)	-0,376	0,141	7,127	1	0,008	0,687
fogl_tip_max(2)	0,269	0,165	2,645	1	0,104	1,308
fogl_tip_max(3)	-0,055	0,151	0,132	1	0,716	0,947
Constant	-2,027	0,171	141,258	1	0,000	0,132
Pseudo R ²						
Cox & Snell	0,049					
Nagelkerke	0,086					

Megjegyzés:

regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtúl, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások,
 teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb

Forrás: MTA KTI

A szakértelmiségi munkakörökre készített upskilling-modell magyarázó ereje némileg gyengébb, mint a szolgáltatási foglalkozások esetén tapasztalté, de jelentősen jobb a fizikai foglalkozásokra felírt modellénél. A nagyobb létszám hatása itt is erősen szignifikáns, és a változó egységnyi növekedése jelentősen növeli az upskilling „legalább gyakori” előfordulásának esélyhányadosát. A szignifikánsnak bizonyult ágazati hatások szerint építőipar, a szállítás, a vendéglátás és az egyéb szolgáltatások területéhez tartozó vállalatok esetén kisebb az esély upskilling megjelenésére a vállalat szakértelmiségi munkakörökben, mint a feldolgozóiparban. A regionális hatások mindkét esetben szignifikánsak és jelentősen csökkentik az esélyhányadost a közép-magyarországi vállalatok esélyéhez képest. Az upskilling megjelenésének esélyét a cég beosztott szakértelmiségi munkakörökben növeli, ha a cég többnyire diplomás szellemi alkalmazottakkal rendelkezik, és csökkenti, ha főként szakképzetlen fizikai dolgozókat alkalmaz.

5.1.9. táblázat. Logit modell az upskilling saját vállalatban történő „legalább gyakori” (gyakori és nagyon gyakori) előfordulásának magyarázatára: szakértelmiségi foglalkozások

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			10,451	2	0,005	
regio3_(1)	-0,300	0,099	9,249	1	0,002	0,741
regio3_(2)	-0,203	0,086	5,532	1	0,019	0,817
exho3_	0,002	0,076	0,000	1	0,983	1,002
klfo2_	0,080	0,095	0,707	1	0,401	1,083
teor7			24,987	6	0,000	
teor7(1)	-0,314	0,113	7,692	1	0,006	0,731
teor7(2)	-0,191	0,105	3,302	1	0,069	0,826
teor7(3)	-0,419	0,212	3,924	1	0,048	0,657
teor7(4)	-0,700	0,162	18,539	1	0,000	0,497
teor7(5)	0,026	0,301	0,008	1	0,930	1,027
teor7(6)	-0,377	0,129	8,564	1	0,003	0,686
letsz4			36,374	2	0,000	
letsz4(1)	0,408	0,078	27,531	1	0,000	1,503
letsz4(2)	0,653	0,160	16,683	1	0,000	1,922
hom_fogl(1)	-0,384	0,075	26,585	1	0,000	0,681
fogl_tip_max			77,918	3	0,000	
fogl_tip_max(1)	-0,353	0,104	11,627	1	0,001	0,703
fogl_tip_max(2)	0,890	0,120	54,571	1	0,000	2,435
fogl_tip_max(3)	0,060	0,122	0,241	1	0,623	1,062
Constant	-0,799	0,123	42,530	1	0,000	0,450
Pseudo R ²						
Cox & Snell	0,046					
Nagelkerke	0,068					

Megjegyzés:

regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtül, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások,
 teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb

Forrás: MTA KTI

A vezetői, menedzsment munkakörök esetében az upskilling „legalább gyakori” előfordulásának esélyhányadosát a következő tevékenységi területek csökkentik szignifikánsan a feldolgozóiparhoz képest: építőipar, vendéglátás, egyéb szolgáltatások. Az is növeli az upskilling megjelenésének esélyét a vállalat vezetői munkaköreiben, ha dolgozóinak többsége diplomás szellemi alkalmazott.

5.1.10. táblázat. Logit modell az upskilling saját vállalatban történő „legalább gyakori” (gyakori és nagyon gyakori) előfordulásának magyarázatára: vezetői/menedzsment munkakörök

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			4,359	2	0,113	
regio3_(1)	-0,169	0,094	3,236	1	0,072	0,845
regio3_(2)	-0,147	0,082	3,162	1	0,075	0,864
exho3_	-0,132	0,073	3,261	1	0,071	0,876
klfo2_	0,117	0,093	1,584	1	0,208	1,124
teor7			17,264	6	0,008	
teor7(1)	-0,272	0,110	6,125	1	0,013	0,762
teor7(2)	-0,003	0,101	0,001	1	0,976	0,997
teor7(3)	0,075	0,185	0,166	1	0,684	1,078
teor7(4)	-0,350	0,148	5,622	1	0,018	0,705
teor7(5)	0,170	0,288	0,351	1	0,553	1,186
teor7(6)	-0,273	0,125	4,790	1	0,029	0,761
letsz4			32,199	2	0,000	
letsz4(1)	0,372	0,075	24,603	1	0,000	1,450
letsz4(2)	0,587	0,156	14,193	1	0,000	1,799
hom_fogl(1)	-0,231	0,071	10,686	1	0,001	0,794
fogl_tip_max			27,902	3	0,000	
fogl_tip_max(1)	-0,166	0,096	2,975	1	0,085	0,847
fogl_tip_max(2)	0,549	0,120	21,001	1	0,000	1,731
fogl_tip_max(3)	0,036	0,118	0,096	1	0,757	1,037
Constant	-0,911	0,118	59,529	1	0,000	0,402
Pszeudo R ²						
Cox & Snell	0,023					
Nagelkerke	0,035					

Megjegyzés:

regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtül, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások, teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb
 Forrás: MTA KTI

5.2. Mennyire érzékelik a deskilling jelenségét a vállalatok?

A deskilling jelenségének vizsgálatokor is először a változó megoszlását mutatjuk be a különböző foglalkoztatási csoportok esetében, külön a gazdaság egészére vonatkozó és a saját vállalatra vonatkozó véleményeket, majd asszociációs vizsgálatok és logit modellek segítségével tárjuk fel a tényezőket, amelyek hatással vannak a deskilling kialakulásának percepciójára.

5.2.1. táblázat. Deskilling a gazdaság egészében, súlyozott adatok

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Egyáltalán nem	34,9	45,2	58,9	63,5
Ritkán, de előfordul	35,9	36,2	30,6	28,2
Gyakori	23,9	16,4	9,1	6,7
Nagyon gyakori	5,2	2,3	1,4	1,5
Érvényes esetek*	5024	4606	4987	5082

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: Bizonyos munkahelyeken a technológiai változások hatására a korábbi munkafolyamatot egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le, például a szakmunkát betanított munkával helyettesítik. Mennyire jellemző ez a folyamat (a gazdaság egészében) a következő munkakörök esetén? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)
 Forrás: MTA KTI

Nyilvánvaló, hogy az upskillinghez képest a deskilling jóval kevésbé jellemző gyakorlat volt az elmúlt évtizedben Magyarországon. Szembeötlő, hogy a gazdaság egészében itt is jóval jellemzőbbnek érzik a válaszadók a folyamatot, mint saját vállalatuknál, és hogy a folyamat jóval jellemzőbb a fizikai és a szolgáltatási szakmákban, mint a szakértelmiségi illetve vezetői munkakörökben.

5.2.2. táblázat. Deskilling az adott vállalatnál, súlyozott adatok

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Egyáltalán nem	67,3	78	79,3	81,4
Ritkán, de előfordul	26,4	20,5	19,3	17,8
Gyakori	4,9	1,3	1,2	0,6
Nagyon gyakori	1,4	0,2	0,2	0,2
Érvényes esetek*	5193	4478	5082	5319

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: Mennyire jellemző az Önök vállalatára, hogy az utóbbi évtizedben egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le a korábbi munkafeladatokat? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)
 Forrás: MTA KTI

Nagyon (szinte meghökkenően) magas a deskilling esetén az „egyáltalán nem fordul elő” válaszok aránya a saját vállalatnál minden foglalkozási kategóriában. Ezzel szemben a „gyakori” illetve „nagyon gyakori” válaszok együttes előfordulása a saját vállalatnál szerzett közvetlen tapasztalatok esetén általában nagyon alacsony, a foglalkozási csoportonkénti arányok: 6,3 és 0,9 közé esnek. Ha a keresztátlák elemzésekor az upskillingnél is használt módon vonjuk össze két kategóriára a válaszokat, a „gyakori vagy nagyon gyakori” cellákban annyira kicsi esetszámokat kapunk, ami erősen korlátozza az eredmények használhatóságát.

5.2.3. táblázat. Deskilling előfordulása a gazdaság egészében, összevont válaszok, súlyozott adatok

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Nem vagy ritkán fordul elő	70,9	81,4	89,5	91,7
Gyakran vagy nagyon gyakran fordul elő	29,1	18,6	10,5	8,3
Érvényes esetek*	5024	4606	4987	5082

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: Bizonyos munkahelyeken a technológiai változások hatására a korábbi munkafolyamatot egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le, például a szakmunkát betanított munkával helyettesítik. Mennyire jellemző ez a folyamat (a gazdaság egészében) a következő munkakörök esetén? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)

Forrás: MTA KTI

5.2.4. táblázat. Deskilling előfordulása az adott vállalatnál, összevont adatok

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Nem vagy ritkán fordul elő	93,7	98,5	98,6	99,1
Gyakran vagy nagyon gyakran fordul elő	6,3	1,5	1,4	0,9
Érvényes eset	5193	4478	5082	5319

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: Mennyire jellemző az Önök vállalatára, hogy az utóbbi évtizedben egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le a korábbi munkafeladatokat? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)

Forrás: MTA KTI

A „gyakran vagy nagyon gyakran fordul elő” sorban lévő cellák alacsony esetszáma erősen korlátozná az eredmények elemzési célú (legyen szó akár keresztátlák, akár logit modellek alapján készített elemzésről) használhatóságát – az alacsony elemszámú cellákban az eredmények ugyanis nem lesznek szignifikánsak. Épp ezért a deskilling vállalati előfor-

dulásának vizsgálatához nem a fenti, hanem egy másik két kategóriás összevonást kell alkalmaznunk, ami az „egyáltalán nem jellemző” (nem fordul elő) válaszokat az előfordulást jelző válaszok összességével állítja szembe, mint az az alábbi táblázatban látható.

5.2.5. táblázat. Deskilling előfordulása a kérdezett vállalatánál (a deskilling logitokban használt 1-3-as kategóriaegyesítés szerint)

	Foglalkozási csoport			
	Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Egyáltalán nem jellemző	67,3	78	79,3	81,4
Ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran fordul elő	32,7	22	20,7	18,6
Érvényes eset	5193	4478	5082	5319

*/"Nem tudom" és "Nincs válasz" nélküli esetek

Kérdés: Mennyire jellemző az Önök vállalatára, hogy az utóbbi évtizedben egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le a korábbi munkafeladatokat? (relatív előfordulási gyakoriságok súlyozott adatok alapján)

Forrás: MTA KTI

Ebben az esetben az elfordulást indikáló adatsorban az egyes cellákba jutó esetszámok már elég magasak lesznek ahhoz, hogy a deskilling előfordulását más változókkal kölcsönhatásban is a siker reményében vizsgálhassuk. A gazdaság egészére vonatkozó véleményeket csak keresztátlákkal vizsgáljuk, azonban saját vállalatra vonatkozó – tehát a feltételezhetően megalapozottabb – véleményeket logit modellel elemezzük.

A DESKILLING ÉRZÉKELÉSE A GAZDASÁG EGÉSZÉBEN A HÁTTÉRVÁLTOZÓK FÉNYÉBEN²⁴

A deskilling előfordulását (legyen az ritka, gyakori, vagy nagyon gyakori) a gazdaság egészében a fizikai foglalkozások esetén a vállalatok 65 százaléka, a szolgáltatási munkáknál 55 százaléka, a szakértelmiségi munkakörökben 41 százaléka, a vezetői munkakörökben pedig csupán 37 százalékosan érzékelték, tehát egyértelmű, hogy a foglalkozási hierarchia alacsonyabb szintjein magasabb arányban találkozhatunk a jelenséggel.

A fizikai foglalkozásoknál az export, a régió és az ágazat hatása jelenik meg szignifikánsan a keresztátlákban: a feldolgozóipari (68%), építőipari (69%) és szállítással foglalkozó cégek (68%) cégek magasabbnak vélik a deskilling elterjedtségét a fizikai munkakörökben, mint a többi ágazatban. A nem exportáló cégek (67%), illetve a közép- és nyugat-dunántúli cégek (74% és 68%) is magasabbnak vélik a deskilling elterjedtségét, mint a többiek. A foglalkoztatottak típusa szerint azt állapíthatjuk meg, hogy a túlnyomó-

²⁴ Az adatokat tartalmazó keresztátlákat lásd az M62-92. mellékletben

részt szakképzetlen fizikai dolgozókat alkalmazó cégek gondolják a legnagyobb arányban (68%), hogy a gazdaság egészében megjelenik a deskilling a fizikai munkakörökben.

A szolgáltatási foglalkozásoknál az ágazat és a régió hatása eredményez szignifikáns összefüggést. A közép-dunántúli cégek érzékelik ezekben a munkakörökben kiemelkedően gyakran a deskilling előfordulását (69%) az átlagoshoz képest (55%), ágazatok tekintetében pedig a szállítással, raktározással foglalkozó cégek esetében tekinthető magasnak ez az arány (59%).

A deskilling gazdaságban való előfordulását a magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörökben is érzékelő cégek aránya egyértelműen csökken az árbevétel emelkedésével együtt. Ezekben a munkakörökben is a közép-dunántúli cégek érzékelik leginkább a deskillinget általánosan (50%), az ágazati hatás viszont nem szignifikáns.

A deskilling gazdaságban való előfordulását a vezetői munkakörökben érzékelő cégek aránya itt is csökken az árbevétel emelkedésével együtt (1 MrdFt felett: 32%). Az ágazat hatása ebben az esetben sem szignifikáns, viszont a regionális különbségek itt is szignifikánsak, és ismét csak a közép-dunántúli cégek tartják a leggyakoribbnak a deskilling előfordulását (47%).

DESKILLING A SAJÁT VÁLLALATNÁL – BECSLÉS LOGIT MODELLEL

A vállalatok 33 százaléka érzékelte az elmúlt évtizedben a deskilling előfordulását a fizikai munkakörök esetében. Ugyanez az arány a szolgáltatási munkakörök esetében 22 százalék, a beosztott szakértelmiségi munkakörök esetében 21 százalék, a vezetői munkakörök esetében 19 százalék, tehát ebben az esetben is a foglalkozási hierarchia alacsonyabb

szintjein gyakoribb a jelenség. Ugyanakkor itt is érvényesül, hogy saját vállalatukra vonatkozóan kevésbé elterjedtnek érzékelik ezt a vállalatok, mint a gazdaság egészére vonatkozóan.

A deskilling érzékelése saját vállalaton belül nem független bizonyos háttérváltozóktól. Ezek vizsgálatára logit modellt állítunk össze az upskillingnél alkalmazott módon. Logit modelljeinkben a deskilling foglalkozási kategóriánkénti, a kérdezett vállalatánál megfigyelhető előfordulásának vizsgálatokor a modellek függő változója az deskilling két-kategóriásra összevont²⁵ szubjektív előfordulási gyakorisága volt. Magyarázó változóink ebben az esetben is azonosak voltak az upskilling-modelleknél használt változókkal: ágazat, régió, a létszám (dummy változókkal), árbevétel (három kategória) az export- illetve külföldi tulajdonosi hányad előfordulása és a foglalkoztatottak összetételére vonatkozó két változó.

²⁵ A két kategóriára történő összevonásnál a deskilling esetén az „*egyáltalán nem fordul elő*” válaszokat vetjük össze az „*előfordul (ritkán, gyakran, vagy nagyon gyakran)*” válaszokkal.

A különféle foglalkozási kategóriákra készített deskillinges logitokra általában jellemző volt, hogy magyarázó erejük még az upskillinges modellekéhez képest is meglehetősen gyenge: ez alól egyedül a fizikai foglalkozások jelentettek kivételt, ahol a modell pszeudo R² értékei erősebbek voltak az upskilling modellek zöménél. Épp ezért a modellek előrejelzésre történő használata értelmetlen lenne. Ugyanakkor számos változó magas szinten szignifikáns hatása mégis kimutatható volt rajtuk keresztül a gyenge illeszkedés ellenére is.

Az ágazatoknál a mindvégig a feldolgozóipar, a régióknál pedig Közép-Magyarország volt a referencia-eset. Mivel az ágazatoknál épp a – vizsgálatunkban referenciakategóriának használt – feldolgozóipar az, ahol a gépesítettség és a futószalagon történő gyártási technológiák jelenléte miatt még a leginkább várhatjuk a deskilling előfordulását, nem meglepő, hogy a vizsgálat által kimutatott, inkább csak a fizikai és szolgáltatási foglalkozásokban (utóbbiban érezhetően ritkábban) szignifikáns ágazati hatások általában negatívak, azaz csökkentik a deskilling előfordulásának esélyhányadosát. Az esélyhányados általában csak az építőiparba való tartozás növelhetné kismértékben, azonban ennek az ágazatnak a hatása sosem, egyetlen foglalkozási csoportban sem szignifikáns.

Mivel a nagy (sokszor külföldi tőkével megvalósuló) feldolgozóipari beruházások területileg elsősorban Közép- és Nyugat-Dunántúlon koncentrálódtak, ez magyarázhatja, hogy ebben a régióban nagyobb eséllyel jelenik meg a deskilling a fizikai foglalkozásokban, mint máshol. Érdekes módon azonban a deskilling e regionális hatása a többi munkakörben is szignifikáns és hasonló irányú. Meglepő, de ez a pozitív (a deskilling esélyét növelő) regionális hatás éppen az értelmiségi és vezetői munkákban tűnik a legerősebbnek.

A vállalat alkalmazottainak viszonylagos homogenitása – vagyis ha egy foglalkoztatotti csoport²⁶ aránya eléri a 70 százalékot a vállalaton belül – csökkenti a deskilling esélyét minden munkakör esetében.

A fizikai munkakörök esetében nagy jelentősége van annak, hogy a vállalat dolgozói közül mely csoportba tartoznak a legtöbben. Amennyiben a szakképzetlen fizikai dolgozók vannak többségben a cégen belül, a deskilling megjelenésének esélyhányadosa jelentősen megnő a többnyire szakképzett dolgozókkal rendelkező vállalathoz képest. A szellemi munkaerő – diplomás és nem diplomás egyaránt – túlsúlya esetén viszont jelentősen csökken a fizikai munkakörökre vonatkozó deskilling esélyhányados. A szolgáltatási munkakörök esetében a többnyire diplomás szellemi munkaerőt alkalmazó vállalatok esetében csökken a deskilling esélyhányadosa mintegy felére a szakképzett fizikai munkaerőt alkalmazó vállalatok esélyhányadosához képest, a további két munkakör esetében azonban nincs szignifikáns hatása a munkaerő összetételének.

²⁶ Foglalkoztatotti csoportok: szakképzett fizikai, szakképzetlen fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi

5.2.6. táblázat. Logit modell az deskilling saját vállalatban történő megjelenésének magyarázatára: fizikai foglalkozások

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			20,957	2	0,000	
regio3_(1)	0,347	0,087	15,939	1	0,000	1,415
regio3_(2)	0,011	0,079	0,021	1	0,884	1,012
exho3_	0,087	0,070	1,545	1	0,214	1,091
klfo2_	-0,072	0,096	0,562	1	0,453	0,931
teor7			53,480	6	0,000	
teor7(1)	0,062	0,096	0,417	1	0,518	1,064
teor7(2)	-0,467	0,096	23,509	1	0,000	0,627
teor7(3)	-0,493	0,186	7,046	1	0,008	0,611
teor7(4)	-0,556	0,133	17,500	1	0,000	0,573
teor7(5)	-0,751	0,422	3,163	1	0,075	0,472
teor7(6)	-0,286	0,120	5,692	1	0,017	0,751
letsz4			1,637	2	0,441	
letsz4(1)	0,048	0,073	0,427	1	0,514	1,049
letsz4(2)	0,188	0,156	1,460	1	0,227	1,207
hom_fogl(1)	-0,478	0,068	49,837	1	0,000	0,620
fogl_tip_max			54,160	3	0,000	
fogl_tip_max(1)	0,271	0,083	10,768	1	0,001	1,311
fogl_tip_max(2)	-0,935	0,160	33,974	1	0,000	0,392
fogl_tip_max(3)	-0,285	0,122	5,428	1	0,020	0,752
Constant	-0,445	0,110	16,449	1	0,000	0,641
Pszeudo R ²						
Cox & Snell	0,052					
Nagelkerke	0,073					

Megjegyzés:
 regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtúl, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások, teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb
 Forrás: MTA KTI

5.2.7. táblázat. Logit modell az deskilling saját vállalatban történő megjelenésének magyarázatára: szolgáltatási foglalkozások

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			24,216	2	0,000	
regio3_(1)	0,488	0,103	22,529	1	0,000	1,629
regio3_(2)	0,143	0,097	2,175	1	0,140	1,154
exho3_	-0,037	0,084	0,195	1	0,659	0,964
klfo2_	0,093	0,114	0,657	1	0,418	1,097
teor7			13,188	6	0,040	
teor7(1)	0,099	0,121	0,665	1	0,415	1,104
teor7(2)	-0,001	0,114	0,000	1	0,993	0,999
teor7(3)	-0,228	0,222	1,055	1	0,304	0,796
teor7(4)	-0,453	0,164	7,671	1	0,006	0,636
teor7(5)	0,156	0,362	0,187	1	0,665	1,169
teor7(6)	-0,103	0,144	0,513	1	0,474	0,902
letsz4			0,526	2	0,769	
letsz4(1)	-0,057	0,088	0,424	1	0,515	0,944
letsz4(2)	-0,083	0,191	0,191	1	0,662	0,920
hom_fogl(1)	-0,342	0,082	17,445	1	0,000	0,710
fogl_tip_max			14,663	3	0,002	
fogl_tip_max(1)	0,165	0,101	2,657	1	0,103	1,180
fogl_tip_max(2)	-0,579	0,180	10,343	1	0,001	0,560
fogl_tip_max(3)	-0,024	0,136	0,031	1	0,860	0,976
Constant	-1,242	0,135	84,408	1	0,000	0,289
Pszeudo R ²						
Cox & Snell	0,021					
Nagelkerke	0,033					

Megjegyzés:
 regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtúl, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások, teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb
 Forrás: MTA KTI

5.2.8. táblázat. Logit modell az deskilling saját vállalatban történő megjelenésének magyarázatára: beosztott szakértelmiségi munkakörök

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			39,121	2	0,000	
regio3_(1)	0,554	0,099	31,420	1	0,000	1,741
regio3_(2)	0,057	0,094	0,370	1	0,543	1,059
exho3_	0,095	0,081	1,366	1	0,243	1,099
klfo2_	0,004	0,106	0,002	1	0,969	1,004
teor7			28,482	6	0,000	
teor7(1)	0,055	0,115	0,228	1	0,633	1,056
teor7(2)	-0,168	0,112	2,252	1	0,133	0,845
teor7(3)	-0,487	0,233	4,366	1	0,037	0,615
teor7(4)	-0,716	0,177	16,418	1	0,000	0,489
teor7(5)	0,150	0,341	0,193	1	0,661	1,162
teor7(6)	0,099	0,133	0,546	1	0,460	1,104
letsz4			2,117	2	0,347	
letsz4(1)	-0,063	0,084	0,567	1	0,452	0,939
letsz4(2)	-0,257	0,188	1,867	1	0,172	0,774
hom_fogl(1)	-0,332	0,079	17,771	1	0,000	0,717
fogl_tip_max			6,123	3	0,106	
fogl_tip_max(1)	0,209	0,098	4,536	1	0,033	1,233
fogl_tip_max(2)	-0,123	0,144	0,726	1	0,394	0,884
fogl_tip_max(3)	-0,029	0,133	0,046	1	0,830	0,972
Constant	-1,351	0,131	105,983	1	0,000	0,259
Pszeudo R ²						
Cox & Snell	0,022					
Nagelkerke	0,034					

Megjegyzés:

regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtül, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások, teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb

Forrás: MTA KTI

5.2.9. táblázat. Logit modell az deskilling saját vállalatban történő megjelenésének magyarázatára: vezetői/menedzsment munkakörök

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Változók						
regio3_			44,597	2	0,000	
regio3_(1)	0,586	0,100	34,153	1	0,000	1,797
regio3_(2)	0,039	0,096	0,169	1	0,681	1,040
exho3_	0,120	0,082	2,142	1	0,143	1,128
klfo2_	-0,052	0,109	0,228	1	0,633	0,949
teor7			14,514	6	0,024	
teor7(1)	0,009	0,117	0,006	1	0,938	1,009
teor7(2)	-0,131	0,113	1,350	1	0,245	0,877
teor7(3)	-0,319	0,226	1,991	1	0,158	0,727
teor7(4)	-0,581	0,174	11,099	1	0,001	0,559
teor7(5)	-0,089	0,365	0,060	1	0,807	0,915
teor7(6)	-0,047	0,137	0,115	1	0,734	0,955
letsz4			1,742	2	0,419	
letsz4(1)	-0,086	0,086	0,998	1	0,318	0,918
letsz4(2)	-0,198	0,191	1,070	1	0,301	0,821
hom_fogl(1)	-0,330	0,080	17,068	1	0,000	0,719
fogl_tip_max			6,815	3	0,078	
fogl_tip_max(1)	0,258	0,099	6,772	1	0,009	1,294
fogl_tip_max(2)	0,052	0,146	0,127	1	0,721	1,053
fogl_tip_max(3)	0,035	0,136	0,067	1	0,795	1,036
Constant	-1,504	0,133	128,043	1	0,000	0,222
Pszeudo R ²						
Cox & Snell	0,019					
Nagelkerke	0,031					

Megjegyzés:

regio3_(1): Közép- és Nyugat-Dunántúl, regio3_(2): Alföld, É-Mo., D-Dtül, referencia-kategória Közép-Magyarország
 teor7(1): Építőipar, teor7(2): Kereskedelem, teor7(3): Szállítás, teor7(4): Vendéglátás, teor7(5): Pénzügyi szolgáltatások, teor7(6): Egyéb szolgáltatások, referencia-kategória feldolgozóipar
 exho3_: a cégnek van/nincs exportja (0 ha nincs, 1 ha van)
 klfo2_: van/nincs a cégben külföldi tőke (0 ha nincs, 1 ha van)
 letsz4(1): 50-249 fő, letsz4(2): 250 vagy több fő, referencia-kategória: 20-49 fő
 hom_fogl(1): foglalkoztatottak homogenitása, ha 70%-ot elér egy foglalkoztatotti csoport aránya az összes főállású dolgozón belül, akkor homogén (csoportok: szakképzetlen fizikai, szakképzett fizikai, diplomás szellemi, nem diplomás szellemi)
 fogl_tip_max(1): a dolgozók között a fizikai szakképzetlenek aránya a legmagasabb; fogl_tip_max(2): a dolgozók között a diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb;
 fogl_tip_max(3): a dolgozók között a nem diplomás szellemi dolgozók aránya a legmagasabb; referencia-kategória: a dolgozók között a fizikai szakképzettek aránya a legmagasabb

Forrás: MTA KTI

5.3. Upskilling és deskilling együttes előfordulása

Megvizsgáltuk keresztábrán keresztül, hogy az upskilling és deskilling előfordulása a kérdezett vállalatban egy-egy adott foglalkozási csoporton belül mennyire jár együtt, vagy különül el. Mivel az upskilling előfordulása minden foglalkozási csoportban jóval gyakoribb – a relatív gyakoriságok közti eltérések a nem egészen 2-szerestől (fizikai) a csaknem 4-szeresig (vezetői) terjedhetnek – a deskillingénél, úgy tűnt kézenfekvőnek, hogy azt vizsgáljuk, a *deskilling ritka, gyakori vagy nagyon gyakori előfordulása* együttesen az átlagosnál mennyivel jellemzőbb azokban a vállalatokban, ahol az upskilling ritka, gyakori vagy nagyon gyakori előfordulását tapasztalhattuk.

5.3.1. táblázat. Az upskilling és deskilling előfordulása a kérdezett vállalatnál foglalkozási csoportok szerint

		Foglalkozási csoport			
		Fizikai foglalkozások	Szolgáltatási foglalkozások	Magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	Menedzsment, vezetői munkakörök
Upskilling	Egyáltalán nem jellemző	37,6	48,1	36,0	32,8
	Előfordul (ritkán, gyakran, vagy nagyon gyakran)	62,4	51,9	64,0	67,2
Deskilling	Egyáltalán nem jellemző	67,3	78,0	79,3	81,4
	Előfordul (ritkán, gyakran, vagy nagyon gyakran)	32,7	22,0	20,7	18,6

Forrás: MTA KTI

A különbség a Mellékletben (M93-96. táblázat) szereplő – a kérdést foglalkozási csoportonként vizsgáló – négy táblázat tanúsága szerint a vezetői foglalkozások esetében a legkevésbé jelentős (23,7 százalék az adott foglalkozási csoportra átlagosan jellemző 18,7 százalékhoz képest), míg a szolgáltatási foglalkozásokban a legnagyobb (33,5 százalék az átlagos 22,7 százalékkal szemben). A deskilling ritka, gyakori vagy nagyon gyakori előfordulásának legmagasabb százalékos értékeit a fizikai munkakörökben találhatjuk. Azokban a vállalatokban, ahol a fizikai munkakörökben az upskilling előfordul, az esetek 40,9 százalékában találkozhattunk a deskillinggel is valamilyen mértékben. Azoknál a vállalatoknál, ahol a beosztott szakértelmiségi munkakörökben az upskilling előfordul, az esetek 26,9 százalékában találkozhattunk a deskilling megjelenésével is.

5.4. A dolgozókkal szemben támasztott követelmények változása a munka jellegének változásai miatt

A szakmatartalommal foglalkozó nemzetközi irodalmak vizsgálatából kitűnik, hogy a változások döntően milyen fontosabb dimenziók mentén történnek. Kérdőívünk megszerzése során jelentős mértékben támaszkodtunk az Egyesült Államok Nemzeti Kutatási Tanácsa (National Research Council, U. S.) egy, a témával foglalkozó bizottságának tanulmányára.²⁷

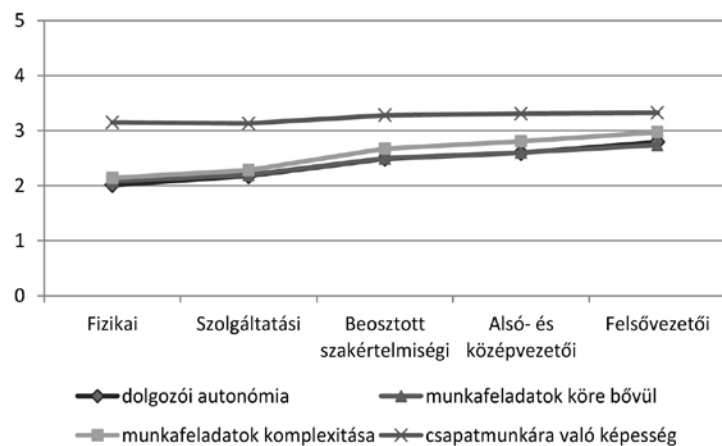
A hivatkozott tanulmány a különféle munkák természetét négy különböző dimenzió mentén hasonlítja össze. Ezek az alábbiak:

- *dolgozói önállóság és döntési hatáskör (autonómia és kontroll)*;
- *feladat-tartomány (task scope)*: a munkakör által tartalmazott különféle elemi munkafeladatok köre, kiterjedése;
- *kognitív komplexitás*: a munkakör által megkövetelt tartalmi ismeretek összetettsége, komplexitása, a munka során jelentkező kognitív és elemzési feladatok bonyolultsága;
- a munka *kapcsolati-interaktív dimenziója*: mennyire fontos az adott munkakörben a munkahelyi teljesítmények szempontjából a munka során fellépő társadalmi interakciók érzelmi és egyéb minősége (ez különösen fontos a csapatban, teamben történő munkák során).

A National Research Council által szervezett kutatás (Committee on Techniques for the Enhancement of Human Performance, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council, 1999) négy főbb foglalkozási csoportra, illetve munkatípusra (fizikai foglalkozások; szolgáltatási foglalkozások; magasan kvalifikált szakmai és műszaki [beosztott szakértelmiségi] munka; menedzsmenttel kapcsolatos vezetői munka) vonatkozóan vizsgálta a különböző munkafajták szerkezetében és tartalmában bekövetkező jelentősebb változásokat. Ezzel összhangban kérdőív vizsgálatunk során mi öt foglalkozási csoportra (a menedzsmentet szétbontottuk alsó- és középvezetőkre és felsővezetőkre) vonatkozóan kérdeztünk rá a fenti tényezők fontosságában bekövetkezett változásokra az egyes vállalatoknál. A munkavállalókkal, dolgozókkal szemben támasztott követelmények növekedését foglalkozási típusonként, foglalkozáscsoportonként jól demonstrálja, dokumentálja a hazai kérdőív vizsgálat két hullámának adataira épülő alábbi ábra.

²⁷ Committee on Techniques for the Enhancement of Human Performance, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council (1999): The changing nature of work: implications for occupational analysis, National Academy Press, Washington, D.C., 377 o.

5.4.1. ábra. Dolgozói autonómia, feladat-tartomány, munka-komplexitás és a csapatmunka (a munka kapcsolati-interaktív dimenziója) fontosságának változása foglalkozási típusonként



Forrás: MTA KTI

Gyakorlatilag minden vizsgált munkajellemző (a dolgozói autonómia; a munkafeladatok kiterjedése, szélessége [feladat-tartomány, task scope]; a munkafeladatok komplexitása; a csapatban való munkára való képesség fontossága²⁸) változása tekintetében igaz, hogy ahogy a fizikai foglalkozásoktól „felé” haladunk a szolgáltatási, szakértelmiségi és vezetői munkák irányába, úgy egyre fontosabbá válnak ezek a munkajellemzők, amit az ábrán az egyes vonalak emelkedésének monotonitása mutat. Az egyetlen picit megtorpanás a csapatmunka esetén volt megfigyelhető. A csapatban való munka érthető módon a fizikai foglalkozásokban – még ha csak kis mértékben is – fontosabbnak tűnik, mint a szolgáltatási munkakörökben.²⁹ Ugyancsak a csapatmunka esetén a felső három foglalkozáscsoportban gyakorlatilag egyforma értékeket tapasztalunk, e csoportok között gyakorlatilag nincs különbség a csapatmunka fontossága tekintetében.

Ami az egyes vizsgált munkajellemzők fontosságának növekedését jelző átlagos osztályzatokat illeti, ezek általában nem voltak túl magasak. 1-től 5-ig lehetett értékelni, ahol az 1-es osztályzat az egyáltalán nem növekedett, az 5-ös pedig a jelentős mérték-

²⁸ A kérdőív-készítés során a bonyolult, a megkérdezettek számára esetleg nehezen dekódolható fogalmakat, mint pl. a munka kapcsolati-interaktív dimenziója, kis mértékben egyszerűsíteni kellett. A folyamat során a kapcsolati-interaktív dimenziót a csapatban való munkára való képességgel, a csapatmunka fontosságával helyettesítettük.

²⁹ Feltételezhető, hogy az előző lányszövegben említett egyszerűsítés ezen a ponton érdemben befolyásolta az eredményeket: amennyiben csapatmunka helyett általánosságban a munka kapcsolati-interaktív dimenziójára kérdeztünk volna rá, ami értelemszerűen az ügyfélkapcsolatokat, az ügyfelekkel történő kommunikációt is magában foglalja, az feltehetően az individualizált szolgáltatási munkakörökben fontosabb lett volna, mint a fizikai munkakörökben. A csapatmunka fontossága azonban a fizikai munkakörökben általában is erősebb volt és érthetően jobban is növekedett, mint a szolgáltatási munkákban.

ben növekedett jelentette. A relatív összenyomott skála (a foglalkozáscsoportonkénti átlagok 2 és 3,3 közé estek) ellenére is jól érzékelhető azonban, hogy a megkérdezett vállalati vezetők számára egyértelműen a csapatmunka fontosságának növekedése volt a leginkább kézzelfogható, meghatározó jelentőségű folyamat, az erre adott átlagos osztályzat mintegy fél jeggyel magasabb az utána következőnél. Ennél határozottan kevésbé fontosnak tűnt számukra minden egyéb jellemző fontosságának növekedése: a munkafeladatok komplexitásának növekedését azonban egyértelműen jobban (egy-két tizedes jeggyel magasabbra) értékelték és érzékelték, mint a dolgozói autonómia, illetve az elemi munkafeladatok körének bővülését. (Az e két tényezőt jelző vonalak alig megkülönböztethetőek, szinte fedik egymást az ábrán.)

Fontos annak vizsgálata is, hogy ezeknek a munkajellemző-változásoknak az érzékelt fontossága milyen összefüggésben van bizonyos vállalati jellemzőkkel, háttérváltozókkal, így pl. a vállalatnagysággal, a külföldi tulajdon arányával [a hazai illetve a külföldi tulajdonosi hányad-e a meghatározó a vállalatban], a piaci orientációval [a hazai értékesítés illetve az export-e a meghatározó], az ágazattal és a vállalat székhelyének regionális hovatartozásával. Ezeket a kérdéseket keresztábrákkal vizsgáltuk.

5.5. Dolgozói autonómia növekedése

5.5.1. táblázat. Dolgozói autonómia növekedése

	Munkakör típusa				
	Fizikai	Szolgáltatási	Beosztott szakértelmiségi	Alsó- és középvezetői	Felsővezetői
<i>Külföldi tulajdon</i>					
Nincs	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,57	2,77
Van	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,71	2,92
Együtt	2,01	2,18	2,48	2,60	2,80
<i>Export</i>					
Nincs	2,03	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,75
Van	1,99	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,83
Együtt	2,01	2,18	2,48	2,60	2,80
<i>Létszám</i>					
20-49 fő	2,06	nem szig.	nem szig.	2,58	2,74
50-249 fő	1,92	nem szig.	nem szig.	2,60	2,86
250- fő	1,97	nem szig.	nem szig.	2,80	3,14
Együtt	2,01	2,18	2,48	2,60	2,80
<i>Régió</i>					
Közép-Magyaró.	2,05	2,27	nem szig.	nem szig.	nem szig.
Közép- és Ny-Dunántúl	2,04	2,21	nem szig.	nem szig.	nem szig.
Alföld, É-Mo., D-Dtúl	1,96	2,07	nem szig.	nem szig.	nem szig.
Együtt	2,01	2,18	2,48	2,60	2,80
<i>Ágazat</i>					
Feldolgozóipar	1,98	2,07	2,53	2,63	2,86
Építőipar	2,10	2,22	2,46	2,55	2,72
Kereskedelem	2,04	2,25	2,55	2,64	2,84
Szállítás	2,07	2,34	2,57	2,69	2,93
Vendéglátás	1,97	2,12	2,33	2,46	2,68
Pénzügyi szolgáltatások	1,55	2,50	2,64	2,90	3,04
Egyéb szolgáltatások	1,92	2,12	2,43	2,55	2,70
Együtt	2,01	2,18	2,48	2,60	2,80

Kérdés: Mennyire növekedett a cégnél az adott munkakör-típusban a dolgozói önállóság és a dolgozó saját munkájával kapcsolatos döntési hatásköre: átlagpontszámok (legalább 5%-os szignifikancia-szint mellett szignifikáns különbségek esetén, értékek 1-5)

Forrás: MTA KTI

A dolgozói autonómia növekedésének vállalati jellemzők szerinti vizsgálata során egyfelől azt tapasztalhattuk, hogy külföldi tulajdon megjelenése a vezetői munkakörökben jelentett különbséget a dolgozói autonómia tekintetében, a (részben) külföldi tulajdonban levő cégeknél nagyobb mértékben nőtt a dolgozó önállóság a vezetői munkakörökben az elmúlt időszakban.

A vállalatméret hatása eltérő módon nyilvánul meg a fizikai és a vezetői munkakörök esetében. Előbbieknél a vállalat létszámának növekedésével csökken a dolgozói önállóság átlagos pontszáma, utóbbiaknál pedig növekszik.

A vállalat regionális holléte csak a fizikai és szolgáltatási munkakörökben mutatkozott szignifikáns tényezőnek: ezeknél azonban a fejlettebb régiókban (Közép-Magyarország valamint Közép- és Nyugat-Dunántúl) egyértelműen jelentősen magasabb pontszámokat találunk, miközben a fejletlenebb régiókban (Alföld, Észak-Magyarország és Dél-Dunántúl) a dolgozói autonómia növekedésére adott átlagpontszám jelentősen elmaradt az országos átlagtól.

A pénzügyi-biztosítási területen működő cégek esetében a fizikai kivételével minden munkakörben a legmagasabb átlagpontszámot tapasztaljuk. A fizikai munkaköröknél az építőipari cégek esetében a legmagasabb ez a pontszám.

5.6. Elemi munkafeladatok körének bővülése

Ami az elemi munkafeladatok körét (task scope) illeti, ennek ábrája – mint azt már említettük – a két szélső foglalkoztatási kategóriát kivéve szinte egybeesik a dolgozói autonómiáéval. A szélső kategóriák közti távolság azonban ebben az esetben jól láthatóan még kisebb, mint az autonómia esetén volt.

Összességében a háttérváltozók és a munkafeladatok köre közti kapcsolatot elemző keresztábra jóval világosabb kapcsolatokra utal a háttérváltozókkal, mint amit a dolgozói autonómia esetében tapasztalhattunk.

5.6.1. táblázat. Elemi munkafeladatok körének bővülése

	Munkakör típusa				
	Fizikai	Szolgáltatási	Beosztott szakértelmiségi	Alsó- és középvezetői	Felsővezetői
<i>Külföldi tulajdon</i>					
Nincs	nem szig.	2,17	2,49	2,57	2,71
Van	nem szig.	2,30	2,61	2,76	2,90
Együtt	2,08	2,19	2,50	2,61	2,74
<i>Export</i>					
Nincs	nem szig.	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,67
Van	nem szig.	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,80
Együtt	2,08	2,19	2,50	2,61	2,74
<i>Létszám</i>					
20-49 fő	nem szig.	nem szig.	2,47	2,58	2,70
50-249 fő	nem szig.	nem szig.	2,51	2,62	2,77
250- fő	nem szig.	nem szig.	2,69	2,87	2,74
Együtt	2,08	2,19	2,50	2,61	2,74
<i>Régió</i>					
Közép-Magyaró.	2,16	2,30	2,58	2,69	2,81
Közép- és Ny-Dunántúl	2,12	2,27	2,49	2,63	2,77
Alföld, É-Mo., D-Dtúl	2,00	2,05	2,41	2,50	2,64
Együtt	2,08	2,19	2,50	2,61	2,74
<i>Ágazat</i>					
Feldolgozóipar	nem szig.	2,09	2,51	2,63	2,79
Építőipar	nem szig.	2,14	2,44	2,53	2,68
Kereskedelem	nem szig.	2,30	2,54	2,64	2,79
Szállítás	nem szig.	2,27	2,58	2,64	2,82
Vendéglátás	nem szig.	2,14	2,34	2,48	2,57
Pénzügyi szolgáltatások	nem szig.	2,62	2,85	2,99	3,02
Egyéb szolgáltatások	nem szig.	2,22	2,52	2,64	2,70
Együtt	2,08	2,19	2,50	2,61	2,74

Kérdés: Mennyire bővült a cégnél az adott munkakör-típusban az elemi munkafeladatok köre, kiterjedése: átlagpontszámok (legalább 5%-os szignifikancia-szint mellett szignifikáns különbségek esetén, értékek 1-5)

Forrás: MTA KTI

A régió minden munkakör-típus esetén szignifikáns kapcsolatokat mutat a munkafeladatok körének fontosságával, a legmagasabb értékeket rendre a közép-magyarországi régió mutatja, A Közép- és Nyugat-Dunántúl pontszáma a többi munkakör-típus esetében is legalább eléri, de általában jelentősen meg is haladja az országos átlagot; ezzel szemben a fejletlenebb régiókban (Alföld, Észak-Magyarország és Dél-Dunántúl) a feladatkör-bővülés átlagos fontossága foglalkozási csoporttól függetlenül mindig mélyen átlag alatti.

Az ágazati hatás különbségei a fizikai dolgozóktól eltekintve minden munkakör-típusban szignifikánsak, és minden foglalkozási csoportban a pénzügyi szolgáltatások szektorában volt a legerősebb a munkafeladatok körének bővülése.

5.7. Munkafeladatok komplexitása (összetettsége és bonyolultsága)

Ami a munkafeladatok komplexitásának, bonyolultságának növekedését illeti, az erre kapott átlagos értékek minden foglalkozási csoportban valamivel (1-2 tizeddel) magasabbak voltak a munkafeladatok körének bővülésére kapott átlagos fontossági osztályzatoknál.

5.7.1. táblázat. Munkafeladatok komplexitása

	Munkakör típusa				
	Fizikai	Szolgáltatási	Beosztott szakértelmiségi	Alsó- és középvezetői	Felsővezetői
<i>Külföldi tulajdon</i>					
Nincs	nem szig.	nem szig.	2,66	2,79	2,95
Van	nem szig.	nem szig.	2,77	2,93	3,10
Együtt	2,14	2,28	2,68	2,81	2,98
<i>Export</i>					
Nincs	nem szig.	nem szig.	nem szig.	nem szig.	2,93
Van	nem szig.	nem szig.	nem szig.	nem szig.	3,01
Együtt	2,14	2,28	2,68	2,81	2,98
<i>Létszám</i>					
20-49 fő	nem szig.	nem szig.	2,64	2,77	2,93
50-249 fő	nem szig.	nem szig.	2,72	2,85	3,01
250- fő	nem szig.	nem szig.	2,80	3,03	3,23
Együtt	2,14	2,28	2,68	2,81	2,98
<i>Régió</i>					
Közép-Magyaró.	nem szig.	2,35	2,73	2,85	nem szig.
Közép- és Ny-Dunántúl	nem szig.	2,29	2,66	2,83	nem szig.
Alföld, É-Mo., D-Dtúl	nem szig.	2,21	2,62	2,75	nem szig.
Együtt	2,14	2,28	2,68	2,81	2,98
<i>Ágazat</i>					
Feldolgozóipar	2,13	2,18	2,67	2,83	3,03
Építőipar	2,21	2,25	2,59	2,75	2,91
Kereskedelem	2,18	2,39	2,75	2,85	3,02
Szállítás	2,24	2,33	2,69	2,82	3,00
Vendéglátás	2,03	2,17	2,48	2,66	2,84
Pénzügyi szolgáltatások	1,64	2,86	3,21	3,32	3,40
Egyéb szolgáltatások	2,07	2,31	2,70	2,80	2,91
Együtt	2,14	2,28	2,68	2,81	2,98

Kérdés: Mennyire növekedett a cégnél az egyes munkakör-típusok által megkövetelt tartalmi ismeretek összetettsége, a munka során jelentkező gondolkodási és elemzési feladatok bonyolultsága: átlagpontoszámok (legalább 5%-os szignifikancia-szint mellett szignifikáns különbségek esetén, értékek 1-5)

Forrás: MTA KTI

Ami az egyes háttérváltozókkal mutatott kapcsolatokat illeti, a fizikai foglalkozáscsoportban csak az ágazatok szerint tapasztaltunk szignifikáns eltéréseket, ahol a szállítás területén működő vállalatok szerint nőtt leginkább a munkafeladatok komplexitása ezekben a munkakörökben. Továbbra is a pénzügyi szolgáltatások területén működő vállalatok mutatják a legmagasabb pontszámot a további négy foglalkozás-csoport esetén.

Ahol szignifikáns a külföldi tulajdon megjelenésének, az export és a nagy létszám hatása, ott egyaránt magasabb értékeket eredményez. Regionális szempontból az elmaradtabb alföldi, dél-dunántúli és észak-magyarországi régiókban tapasztalhatunk átlag alatti értékeket.

5.8. Csapatban (teamben) történő munkavégzési képesség fontossága

A munka kapcsolati-interaktív dimenziójának fontosságát vizsgálatunkban a csapatmunkára való képesség fontosságával közelítettük: mint korábban már említettük, az erre kapott átlagos pontszámok foglalkozási csoporttól függetlenül jóval magasabbak voltak, mint a korábbi munkadimenziók esetén.

A korábbiakhoz hasonlóan a külföldi tulajdon hatása nem szignifikáns a fizikai és szolgáltatási munkakörökben, az exportálás hatása csak a felsővezetői munkakörökben szignifikáns, a létszám hatása pedig a beosztott szakértelmiségi és a vezetői munkakörökben.

A régió szerinti különbségek terén érdekes módon itt nem a fejlettségi rangsorban egyébként feltehetően élen álló Közép-Magyarország vezet a mezőnyt, hanem a Közép- és Nyugat-Dunántúl az első. Az ágazati hatások foglalkozási csoportoktól függően meglehetősen eltérőek: míg a fizikai foglalkozásokban a vendéglátás áll a sor elején, a szolgáltatási foglalkozásoktól felfelé mindenütt másutt már jelentős fölényrel a pénzügyi szolgáltatási szektor vezet a mezőnyt (ebben a szektorban a fizikai munkakörök súlya nyilvánvalóan minimális).

5.8.1. táblázat. Csoportban történő munkavégzés

	Munkakör típusa				
	Fizikai	Szolgáltatási	Beosztott szakértelmiségi	Alsó- és középvezetői	Felsővezetői
<i>Külföldi tulajdon</i>					
Nincs	nem szig.	nem szig.	3,27	3,28	3,30
Van	nem szig.	nem szig.	3,38	3,44	3,46
Együtt	3,15	3,13	3,29	3,31	3,33
<i>Export</i>					
Nincs	nem szig.	nem szig.	nem szig.	nem szig.	3,27
Van	nem szig.	nem szig.	nem szig.	nem szig.	3,36
Együtt	3,15	3,13	3,29	3,31	3,33
<i>Létszám</i>					
20-49 fő	nem szig.	nem szig.	3,26	3,29	3,29
50-249 fő	nem szig.	nem szig.	3,29	3,30	3,34
250- fő	nem szig.	nem szig.	3,50	3,58	3,62
Együtt	3,15	3,13	3,29	3,31	3,33
<i>Régió</i>					
Közép-Magyar.	3,05	3,12	3,27	3,30	3,33
Közép- és Ny-Dunántúl	3,29	3,27	3,37	3,45	3,47
Alföld, É-Mo., D-Dtúl	3,15	3,06	3,23	3,24	3,23
Együtt	3,15	3,13	3,29	3,31	3,33
<i>Ágazat</i>					
Feldolgozóipar	3,18	3,02	3,29	3,34	3,36
Építőipar	3,17	3,06	3,17	3,19	3,20
Kereskedelem	3,19	3,19	3,33	3,38	3,41
Szállítás	3,11	3,26	3,33	3,34	3,36
Vendéglátás	3,25	3,26	3,28	3,27	3,28
Pénzügyi szolgáltatások	2,09	3,50	3,67	3,64	3,63
Egyéb szolgáltatások	2,95	3,10	3,29	3,29	3,28
Együtt	3,15	3,13	3,29	3,31	3,33

Kérdés: Mennyivel vált fontosabbá a cégnél a csoportmunka az adott munkakörben: átlagpontoszámok (legalább 5%-os szignifikancia-szint mellett szignifikáns különbségek esetén, értékek 1-5)

Forrás: MTA KTI

Hivatkozások

- AHAMAD, B. – BLAUG, M. (1973): The Practice of Manpower Forecasting: A Collection of Case Studies, San Francisco, CA, Jossey-Bass,
- BLAUG, M. (1967): Approaches to educational planning, *The Economic Journal*, 77. 262-87
- BLAUG, M. (1970): An Introduction to the Economics of Education, Allen Lane, London
- BOWLES, S. (1969): Planning Education Systems for Economic Growth. Harvard University Press, Cambridge, Ma.
- BREWER, Dominic J. – McEWAN, Patrick J., eds. (2010): Economics of Education, Oxford, San Diego, Elsevier: Academic Press
- BURNS, M. és SHANAHAN, M. (2000). Labour market models and their use in projecting vocational education and training requirements, NCVER. (A dokumentum letölthető az NCVER honlapjáról: <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr7040.pdf>)
- CCL [Canadian Council on Learning] (2007): Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs? Prepared for the British Columbia Ministry of Advanced Education
- CEDEFOP (2008): Enterprise surveys as a tool for identification of skill needs. Information inputs by Member States based on the template prepared by Cedefop, Thessaloniki.
- COHN, Elchanan – GESKE, Terry G. (1990): The Economics of Education, Third Edition, Oxford, New York, etc., Pergamon Press
- COLCLOUGH, C. (1990): How Can the Manpower Planning Debate Be Resolved? In Amjad, Colclough-Garcia-Hopkins-Infante-Rodgers: Quantitative techniques in employment planning, ILO, Geneva, 1-22
- COMYN, Paul (2011): Labour Market Analysis and Human Resource Demand Forecasting in Developing Economies, konferenciaelőadás (kézirat), Regional Conference on Human Resource Development through Technical and Vocational Education and Training (TVET) as a development strategy in Asia, Colombo, Sri Lanka, Aug. 2-3.
- CÖRVERS, Frank és HEIJKE, Hans (2004): Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues, ROA-W-2004/4, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht
- DAVIS, Steven J., John C. HALTIWANGER, Scott SCHUH (1996), "Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts." Small Business Economics 8, 297-315.
- ECKAUS, R. S. (1964): Economic Criteria for Education and Training, *Review of Economics and Statistics*, 46, May, 81-90
- GREEN, F., MACHIN, S. és WILKINSON, D. (1998): The meaning and determinants of skills shortages, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol.60, no.2.
- HASKEL, J., és HOLT, R. (1999). Anticipating future skill needs: Can it be done? does it need to be done? Department for Education and Employment, London, 46 o.
- HÄRNQUIST, K. (1987): Social Demand Models, in Psacharopoulos, 1987a, 365-363
- HALTIWANGER, John C., Ron S. JARMIN, Javier MIRANDA (2010), "Who Creates Jobs? Small

- vs. Large vs. Young.” NBER Working Paper No. 16300.
- HINCHLIFFE, J. K. (1987): Forecasting Manpower Requirements, 315-323
- Hollister, R. (1965): A Technical Evaluation of the First Stage of the Mediterranean Regional Project, OECD, Paris
- MEAGHER, G. A., ADAMS, P. D. és HORRIDGE, J. M. (2000): Applied general equilibrium modelling and labour market forecasting, Monash University. Centre of Policy Studies, Melbourne, 19 o.
- MEAGHER, G. A. (2007): Assessing the reliability of the *MONASH* labour market forecasts: some comments on a report by the National Institute of Labour Studies, Monash University. Centre of Policy Studies, Melbourne., Melbourne, 7 o.
- PARNES, H. S. (1962): Forecasting Educational Needs for Economic and Social Development., Paris, OECD
- PARNES, H. S. (1964): Planning Education Needs for Economic and Social Development., Paris, OECD
- PSACHAROPOULOS, George, ed. (1987a): Economics of Education. Research and Studies, Oxford, New York, etc., Pergamon Press
- PSACHAROPOULOS, George (1987b): The Cost-Benefit Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 342-347
- PSACHAROPOULOS, George (1987c): The Social Demand Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 363-365
- PSACHAROPOULOS, George (1987d): The Manpower Requirement Approach, *in* Psacharopoulos, 1987a, 331-335
- PSACHAROPOULOS, George (1987e). The Interindustry Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 339-340
- PSACHAROPOULOS, George (1987f): The Tinbergen Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 336-338
- PSACHAROPOULOS, George (1987g): The International Comparisons Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 340-342
- PSACHAROPOULOS, George (1987h): The Bowles Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 352-354
- PSACHAROPOULOS, George (1987i): The Adelman Model, *in* Psacharopoulos, 1987a, 354-355
- PSACHAROPOULOS, George (1987j): Synthetic Educational Planning Models, *in* Psacharopoulos, 1987a, 355-356
- PSACHAROPOULOS, G. (1991). From manpower planning to labour market analysis. *International Labour Review*, 130(4), 459-70.
- RICHARDSON, Sue (2007): What is a skill shortage? NCVER, The Australian Government
- RICHARDSON, Sue és TAN, Yan (2007): Forecasting future demands. What we can and cannot know, NCVER (National Centre for Vocational Education Research), The Australian Government, Adelaide
- STRIETSKA-ILINA, Olga (2007): Review of systems of early identification of skill needs in the EU based on Cedefop/ETF information, *in*: Strietska-Ilina, Olga és Tessaring, Manfred szerk. (2007): Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- TINBERGEN, J. (1987): Input-Output Analysis in Education, *in* Psacharopoulos, 1987a, 336-338
- UNESCO IIEP (2011): Advanced training Programme in educational planning and Management. Diploma and master az IIEP. 2011/2012 Course Outline
- VAN ADAMS, A., MIDDLETON és ZIDERMAN, A. (1992): Market-based manpower planning with labour market signals. *International Labour Review*, 131(3), 261-279.
- WILLIAMS, G. (1987): The OECD's Mediterranean regional project, *in*: Pascharopoulos (1987a)
- WILSON, Rob és LINDLEY, Robert (2007): Pan-European skills forecasts *in*: Zukersteinova, Alena - Strietska-Ilina, Olga (szerk.): Towards European skill needs forecasting, Cedefop, Luxembourg, 7-26

Melléklet

ALAPMEGOSZLÁSOK – NEM-PANEL ADATBÁZIS

M.1. táblázat. A vállalatok az árbevételükön belüli export aránya szerint

	N	%
Nem exportált	2645	48,4
Kevesebb, mint 50%	1975	36,1
Több, mint 50%	765	14,0
Nincs adat	84	1,5
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.2. táblázat. A külföldi tulajdon kategóriái a vállalatokban

	N	%
Nincs külföldi tulajdon	4314	78,9
Kevesebb, mint 50%	97	1,8
50-99%	203	3,7
100%	600	11,0
Nincs adat	254	4,6
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.3. táblázat. A vállalatok régiónkénti megoszlása

	N	%
Közép-Magyarország	2087	38,2
Közép-Dunántúl	675	12,3
Nyugat-Dunántúl	523	9,6
Dél-Dunántúl	475	8,7
Észak-Magyarország	545	10,0
Észak-Alföld	600	11,0
Dél-Alföld	563	10,3
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.4. táblázat. A vállalatok tevékenység szerinti megoszlása

	N	%
Feldolgozóipar	1417	25,9
Építőipar	1100	20,1
Kereskedelem	1298	23,7
Szállítás	197	3,6
Vendéglátás	497	9,1
Pénzügyi szolgáltatások	75	1,4
Egyéb szolgáltatások	883	16,1
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.5. táblázat. A vállalatok KSH létszám szerinti megoszlása

	N	%
20-49 fő	3598	65,8
50-99 fő	1054	19,3
100-250 fő	548	10,0
250 és több fő	267	4,9
Nincs adat	1	0,01
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.6. táblázat. A vállalkozás üzleti helyzete az elmúlt egy évben

	N	%
Jó	765	17,0
Kielégítő	2220	55,3
Rossz	1018	27,4
Nem tudja/Nem válaszol	14	,4
Minta összesen	4017	100

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.7. táblázat. A vállalkozás üzleti helyzete a következő 6 hónap során

	N	%
Rossz	1010	18,5
Kielégítő	3134	57,3
Jó	1090	19,9
Nem tudja/Nem válaszol	234	4,3
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.8. táblázat. Vállalatok a szellemi foglalkoztatottak aránya szerint

	N	%
0-9%	686	12,5
10-24%	1904	34,8
25-32%	724	13,2
33-49%	712	13,0
50-65%	394	7,2
66-74%	117	2,1
75-89%	203	3,7
90-100%	660	12,1
Nincs adat	67	1,2
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.9. táblázat. A vállalatok foglalkoztatottainak típusai közt a legmagasabb arányú csoportok

	N	%
Fizikai szakképzett	3106	56,8
Fizikai szakképzetlen	914	16,7
Diplomás szellemi	569	10,4
Nem diplomás szellemi	566	10,3
Nincs adat	313	5,7
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.10. táblázat. Foglalkoztatottak homogenitása

	N	%
Nem homogén, nem ér el 70%-ot egy csoport sem	3215	58,8
Homogén, van 70% feletti csoport	2184	39,9
Nincs adat	70	1,3
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.11. táblázat. Diplomás szellemi dolgozók aránya

	N	%
0-9%	2562	46,9
10-19%	1250	22,9
20-39%	726	13,3
40-69%	349	6,4
70-100%	310	5,7
Nincs adat	272	5,0
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.12. táblázat. Nem diplomás szellemi dolgozók aránya

	N	%
0-9%	1851	33,8
10-19%	1539	28,1
20-39%	1089	19,9
40-69%	517	9,4
70-100%	178	3,2
Nincs adat	295	5,4
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

M.13. táblázat. Szakképzett fizikai dolgozók aránya

	N	%
0-9%	951	17,4
10-19%	331	6,1
20-39%	855	15,6
40-69%	1763	32,2
70-100%	1386	25,4
Nincs adat	182	3,3
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

M.14. táblázat. Szakképzetlen fizikai dolgozók aránya

	N	%
0-9%	2842	52,0
10-19%	625	11,4
20-39%	823	15,1
40-69%	673	12,3
70-100%	310	5,7
Nincs adat	195	3,6
Minta összesen	5468	100,0

Bázis: nem-panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

ALAPMEGOSZLÁSOK - PANEL ADATBÁZIS

M.15. táblázat. A vállalatok az árbevételükön belüli export aránya szerint

	N	%
Nem exportált	1690	66,2
Kevesebb, mint 50%	506	19,8
Több, mint 50%	296	11,6
Nincs adat	62	2,4
Minta összesen	2554	100,0

Bázis: panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

M.16. táblázat. A külföldi tulajdon kategóriái a vállalatokban

	N	%
Nincs külföldi tulajdon	2029	79,5
Kevesebb, mint 50%	35	1,4
50-99%	94	3,7
100%	268	10,5
Nincs adat	127	5,0
Minta összesen	2554	100,0

Bázis: panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

M.17. táblázat. A vállalatok régiónkénti megoszlása

	N	%
Közép-Magyarország	954	37,4
Közép-Dunántúl	275	10,7
Nyugat-Dunántúl	307	12,0
Dél-Dunántúl	221	8,7
Észak-Magyarország	253	9,9
Észak-Alföld	267	10,5
Dél-Alföld	253	9,9
Nincs adat	24	1,0
Minta összesen	2554	100,0

Bázis: panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

M.18. táblázat. A vállalatok tevékenység szerinti megoszlása

	N	%
Feldolgozóipar	589	23,1
Építőipar	449	17,6
Kereskedelem	685	26,8
Szállítás	48	1,9
Vendéglátás	212	8,3
Pénzügyi szolgáltatások	102	4,0
Egyéb szolgáltatások	445	17,4
Nincs adat	24	1,0
Minta összesen	2554	100,0

Bázis: panel adatbázis
 Forrás: MTA KTI

M.19. táblázat. A vállalatok KSH létszám szerinti megoszlása

	N	%
20-49 fő	1671	65,4
50-99 fő	516	20,2
100-250 fő	250	9,8
250 és több fő	91	3,6
Nincs adat	26	1,0
Minta összesen	2554	100,0

Bázis: panel adatbázis
Forrás: MTA KTI

ÜZLETI TERVEZÉS

M.20. táblázat. Az árak és bérek figyelembevétele az üzleti tervezésnél

				Létszám							
N	Sig.	Eta	Eta ²	20-49 fő	50-99 fő	100-249	250 és több	Összes			
3178	0,036	0,052	0,003	-0,03	0,01	0,02	0,18	0,00			
				Gazdasági ágak							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Feldolgozó- ipar	Építő- ipar	Kereskede- lem	Szál- lítás	Vendég- látás	Pénzügyi szolgáltatás	Egyéb	Összes
3178	0,000	0,386	0,149	0,30	0,22	-0,10	-0,34	0,49	-1,45	-0,58	0,00
				Export aránya az árbevételben							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem exportált	Kevesebb, mint 50%	50 - 99%	100%	Összes			
3118	0,354	0,032	0,001	0,00	0,00	0,07	-0,10	0,00			
				Külföldi tulajdon aránya							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nincs külföldi tulajdon	Kevesebb, mint 50%	50-99%	100%	Összes			
3037	0,000	0,165	0,027	0,09	-0,26	-0,13	-0,34	0,00			
				Foglalkoztatottak homogenitása							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem homogén	Homogén	Összes					
3133	0,002	0,054	0,003	0,05	-0,07	0,00					

Bázis: nem-panel adatbázis
Megjegyzés: A táblázatban található értékek standardizált mutatóból származnak, várható értéke 0 és szórása pedig 1. Minél magasabb egy érték, annál nagyobb hangsúllyal veszik figyelembe az üzleti tervezésnél.
Forrás: MTA KTI

M.21. táblázat. Az árfolyamok figyelembevétele az üzleti tervezésnél

				Létszám							
N	Sig.	Eta	Eta ²	20-49 fő	50-99 fő	100-249	250 és több	Összes			
3178	0,000	0,085	0,007	-0,03	-0,03	0,05	0,30	0,00			
				Gazdasági ágak							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Feldolgozó- ipar	Építő- ipar	Kereske- delem	Szál- lítás	Vendég- látás	Pénzügyi szolgáltatás	Egyéb	Összes
3178	0,000	0,169	0,029	0,12	-0,13	0,14	0,09	-0,11	0,42	-0,28	0,00
				Export aránya az árbevételben							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem exportált	Kevesebb, mint 50%	50 - 99%	100%	Összes			
3118	0,000	0,225	0,051	-0,24	0,12	0,36	0,20	0,00			
				Külföldi tulajdon aránya							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nincs külföldi tulajdon	Kevesebb, mint 50%	50-99%	100%	Összes			
3037	0,000	0,178	0,032	-0,10	0,31	0,44	0,29	0,00			
				Foglalkoztatottak homogenitása							
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem homogén	Homogén	Összes					
3133	0,000	0,086	0,007	0,06	-0,12	0,00					

Bázis: nem-panel adatbázis
Megjegyzés: A táblázatban található értékek standardizált mutatóból származnak, várható értéke 0 és szórása pedig 1. Minél magasabb egy érték, annál nagyobb hangsúllyal veszik figyelembe az üzleti tervezésnél.
Forrás: MTA KTI

M.22. táblázat. A makrogazdasági előrejelzések és jogi környezet figyelembevétele az üzleti tervezésnél

				Létszám								
N	Sig.	Eta	Eta ²	20-49 fő	50-99 fő	100-249	250 és több	Összes				
3178	0,000	0,083	0,007	-0,07	0,10	0,07	0,13	0,00				
Gazdasági ágak												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Feldolgozó- ipar	Építő- ipar	Kereske- delem	Szál- lítás	Vendég- látás	Pénzügyi szolgáltatás	Egyéb	Összes	
3178	0,000	0,386	0,149	0,30	0,22	-0,10	-0,34	0,49	-1,45	-0,58	0,00	
Export aránya az árbevételben												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem exportált	Kevesebb, mint 50%	50 - 99%	100%	Összes				
3118	0,000	0,116	0,013	0,09	0,00	-0,24	-0,24	0,00				
Külföldi tulajdon aránya												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nincs külföldi tulajdon	Kevesebb, mint 50%	50-99%	100%	Összes				
3037	0,000	0,083	0,007	0,04	0,01	-0,14	-0,17	0,00				
Foglalkoztatottak homogenitása												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem homogén	Homogén	Összes						
3133	0,053	0,035	0,001	-0,03	0,04	0,00						

Bázis: nem-panel adatbázis

Megjegyzés: A táblázatban található értékek standardizált mutatóból származnak, várható értéke 0 és szórása pedig 1. Minél magasabb egy érték, annál nagyobb hangsúllyal veszik figyelembe az üzleti tervezésnél.

Forrás: MTA KTI

M.23. táblázat. A piaci információk figyelembevétele az üzleti tervezésnél

				Létszám								
N	Sig.	Eta	Eta ²	20-49 fő	50-99 fő	100-249	250 és több	Összes				
3178	0,378	0,030	0,001	-0,01	-0,01	0,07	-0,05	0,00				
Gazdasági ágak												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Feldolgozó- ipar	Építő- ipar	Keres- kedelem	Szál- lítás	Vendég- látás	Pénzügyi szolgáltatás	Egyéb	Összes	
3178	0,000	0,188	0,035	0,25	-0,03	0,01	-0,22	-0,11	-0,65	-0,23	0,00	
Export aránya az árbevételben												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem exportált	Kevesebb, mint 50%	50 - 99%	100%	Összes				
3118	0,000	0,141	0,020	-0,14	0,05	0,26	0,17	0,00				
Külföldi tulajdon aránya												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nincs külföldi tulajdon	Kevesebb, mint 50%	50-99%	100%	Összes				
3037	0,000	0,088	0,008	-0,05	0,03	0,10	0,19	0,00				
Foglalkoztatottak homogenitása												
N	Sig.	Eta	Eta ²	Nem homogén	Homogén	Összes						
3133	0,049	0,035	0,001	0,03	-0,05	0,00						

Bázis: nem-panel adatbázis

Megjegyzés: A táblázatban található értékek standardizált mutatóból származnak, várható értéke 0 és szórása pedig 1. Minél magasabb egy érték, annál nagyobb hangsúllyal veszik figyelembe az üzleti tervezésnél.

Forrás: MTA KTI

Keresztábrák – Upskilling érzékelés a gazdaság egészében és háttérváltozók – 5%-os szignifikancia szinten szignifikáns összefüggések

M.24. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, régió szerint

Fizikai foglalkozások		Régiók			
		Közép-Mo.	Közép- és Nyugat-Dtül	Alföld, É-Mo., Dél-Dtül	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	62,2%	68,1%	57,7%	61,7%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	37,8%	31,9%	42,3%	38,3%
N=		5211			
Phi stat.		Value=0,082 Assimp. Sign.=0,000			

M.25. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, ágazat szerint

Fizikai foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	57,4%	62,2%	60,9%	63,9%	64,2%	69,5%	67,2%	61,7%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	42,6%	37,8%	39,1%	36,1%	35,8%	30,5%	32,8%	38,3%
N=		5213							
Phi stat.		Value=0,068 Assimp. Sign.=0,000							

M.26. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	59,0%	66,8%	62,6%
Gyakran vagy nagyon gyakran	41,0%		33,2%	37,4%	33,1%	38,5%
N=		4917				
Phi stat.		Value=0,072 Assimp. Sign.=0,000				

M.27. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szolgáltatási foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szolgáltatási foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	55,1%	66,9%	51,9%	56,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	44,9%	33,1%	48,1%	43,5%
N=		4727			
Phi stat.		Value=0,118 Assimp. Sign.=0,000			

M.28. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szolgáltatási foglalkozások, ágazat szerint

Szolgáltatási foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	58,5%	60,4%	50,8%	54,3%	58,8%	40,6%	57,8%	56,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	41,5%	39,6%	49,2%	45,7%	41,2%	59,4%	42,2%	43,5%
N=		4727							
Phi stat.		Value=0,081 Assimp. Sign.=0,000							

M.29. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szolgáltatási foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	57,4%	61,9%	47,9%
Gyakran vagy nagyon gyakran	42,6%		38,1%	52,1%	49,2%	43,5%
N=		4450				
Phi stat.		Value=0,082 Assimp. Sign.=0,000				

M.30. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szolgáltatási foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	42,3%	58,4%	41,4%	45,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	57,7%	41,6%	58,6%	54,5%
N=		5148			
Phi stat.		Value=0,138 Assimp. Sign.=0,000			

M.31. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, külföldi tulajdon szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		külföldi tulajdon		
		nincs	van	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	45,9%	41,3%	45,1%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	54,1%	58,7%	54,9%
N=		4921		
Phi stat.		Value=0,036 A. S.=0,012		

M.32. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, ágazat szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozó-ipar	Építő-ipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	45,8%	44,4%	43,4%	42,7%	53,4%	33,3%	46,8%	45,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	54,2%	55,6%	56,5%	57,3%	46,6%	66,7%	53,2%	54,5%
N=		5148							
Phi stat.		Value=0,061 Assimp. Sign.=0,004							

M.33. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, létszám szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	46,8%	43,6%	40,2%	45,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	53,2%	56,4%	59,8%	54,5%
N=		5147			
Phi stat.		Value=0,038 Assimp. Sign.=0,024			

M.34. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	47,1%	50,8%	35,6%
Gyakran vagy nagyon gyakran	52,9%		49,2%	64,4%	59,2%	54,2%
N=		4857				
Phi stat.		Value=0,089 Assimp. Sign.=0,000				

M.35. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Vezetői foglalkozások		Régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	41,6%	57,8%	42,0%	45,3%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	58,4%	42,2%	58,0%	54,7%
N=		5289			
Phi stat.		Value=0,134 Assimp. Sign.=0,000			

M.36. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, külföldi tulajdon szerint

Vezetői foglalkozások		külföldi tulajdon		
		Nincs	van	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	45,6%	41,3%	44,8%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	54,4%	58,7%	55,2%
N=		5053		
Phi stat.		Value=0,033 As.S.=0,020		

M.37. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, létszám szerint

Vezetői foglalkozások		Létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	46,5%	43,7%	39,8%	45,3%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	53,5%	56,3%	60,2%	54,7%
N=		5290			
Phi stat.		Value= 0,036 Assimp. Sign.=0,034			

M.38. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Vezetői foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	44,1%	47,5%	45,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	55,9%	52,5%	54,5%
N=		5224		
Phi stat.		Value=-0,034 As.S.=0,014		

M.39. táblázat. Upskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	46,7%	50,2%	36,3%	40,8%	45,5%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	53,3%	49,8%	63,7%	59,2%	54,5%
N=		4992				
Phi stat.		Value=0,082 Assimp. Sign.=0,000				

KERESZTTÁBLÁK – UPSKILLING ÉRZÉKELÉSE A SAJÁT VÁLLALTNÁL ÉS HÁTTÉRVÁLTOZÓK – 5%-OS SZIGNIFIKANCIA SZINTEN SZIGNIFIKÁNS ÖSSZEFÜGGÉSEK

M.40. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, ágazat szerint

Fizikai foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozó-ipar	Építő-ipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendég-látás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	72,1%	76,2%	75,4%	79,1%	80,1%	98,1%	85,3%	76,9%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	27,9%	23,8%	24,6%	20,9%	19,9%	1,9%	14,7%	23,1%
N=		5182							
Phi stat.		Value=0,113 Assimp. Sign.=0,000							

M.41. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, létszám szerint

Fizikai foglalkozások		létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	78,3%	74,6%	71,4%	76,9%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	21,7%	25,4%	28,6%	23,1%
N=		5182			
Phi stat.		Value=0,049 Assimp. Sign.=0,002			

M.42. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	72,9%	81,0%	85,3%	84,4%	76,6%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	27,1%	19,0%	14,7%	15,6%	23,4%
N=		4891				
Phi stat.		Value=0,118 Assimp. Sign.=0,000				

M.43. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szolgáltatási foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf, É-Mo. és D-Dt.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	82,4%	87,8%	85,1%	84,7%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	17,6%	12,2%	14,9%	15,3%
N=		4374			
Phi stat.		Value=0,058 Assimp. Sign.=0,001			

M.44. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, külföldi tulajdon szerint

Szolgáltatási foglalkozások		külföldi tulajdon		
		nincs	van	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	85,7%	79,5%	84,6%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	14,3%	20,5%	15,4%
N=		4168		
Phi stat.		Value=0,063 A. S.=0,012		

M.45. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, ágazat szerint

Szolgáltatási foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozó- ipar	Építőipar	Keres- kedelem	Szállítás	Vendég- látás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	88,8%	92,9%	76,1%	87,4%	80,4%	65,6%	86,5%	84,7%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	11,2%	7,1%	23,9%	12,6%	19,6%	34,4%	13,5%	15,3%
N=		4372							
Phi stat.		Value=0,183 Assimp. Sign.=0,000							

M.46. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, létszám szerint

Szolgáltatási foglalkozások		létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	86,4%	82,2%	77,4%	84,7%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	13,6%	17,8%	22,6%	15,3%
N=		4373			
Phi stat.		Value=0,070 Assimp. Sign.=0,000			

M.47. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Szolgáltatási foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	83,9%	86,6%	84,9%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	16,1%	13,4%	15,1%
N=		4317		
Phi stat.		Value=-0,037 As.S.=0,014		

M.48. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Szolgáltatási foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	85,2%	89,5%	78,9%	80,1%	84,8%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	14,8%	10,5%	21,1%	19,9%	15,2%
N=		4121				
Phi stat.		Value=0,088 Assimp. Sign.=0,000				

M.49. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf, É-Mo. és D-Dt.	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	69,8%	78,5%	77,3%	74,6%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	30,2%	21,5%	22,7%	25,4%
N=		5012			
Phi stat.		Value=0,090 Assimp. Sign.=0,000			

M.50. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, export szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		export		
		nincs	van	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	76,1%	73,4%	74,7%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	23,9%	26,6%	25,3%
N=		4936		
Phi stat.		Value=0,030 A. S.=0,033		

M.51. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, külföldi tulajdon szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		külföldi tulajdon		
		nincs	van	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	75,8%	66,7%	74,2%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	24,2%	33,3%	25,8%
N=		4786		
Phi stat.		Value=0,079 A. S.=0,000		

M.52. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, ágazat szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		ágazat							együtt
		Feldolgozó-ipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	72,3%	75,9%	73,8%	78,5%	82,6%	60,9%	73,5%	74,6%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	27,7%	24,1%	26,2%	21,5%	17,4%	39,1%	26,5%	25,4%
N=		5013							
Phi stat.		Value=0,076 Assimp. Sign.=0,000							

M.53. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, létszám szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	78,0%	69,5%	61,0%	74,6%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	22,0%	30,5%	39,0%	25,4%
N=		5014			
Phi stat.		Value=0,114 Assimp. Sign.=0,000			

M.54. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	72,5%	78,2%	74,8%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	27,5%	21,8%	25,2%
N=		4947		
Phi stat.		Value=-0,064 As.S.=0,000		

M.55. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	76,7%	80,4%	58,2%
Gyakran vagy nagyon gyakran	23,3%		19,6%	41,8%	26,6%	25,2%
N=		4726				
Phi stat.		Value=0,146 Assimp. Sign.=0,000				

M.56. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Vezetői foglalkozások		Régió				Együtt
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.		
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	71,5%	76,7%	77,6%	75,1%	
	Gyakran vagy nagyon gyakran	28,5%	23,3%	22,4%	24,9%	
N=		5321				
Phi stat.		Value=0,066 Assimp. Sign.=0,000				

M.57. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, külföldi tulajdon szerint

Vezetői foglalkozások		külföldi tulajdon		
		Nincs	van	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	75,9%	68,3%	74,6%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	24,1%	31,7%	25,4%
N=		5073		
Phi stat.		Value=0,067 As.S.=0,000		

M.58. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, ágazat szerint

Vezetői foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozó- ipar	Építőipar	Kereske- delem	Szállítás	Vendég- látás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	73,9%	78,2%	73,2%	72,9%	79,2%	62,2%	75,0%	75,1%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	26,1%	21,8%	26,8%	27,1%	20,8%	37,8%	25,0%	24,9%
N=		5323							
Phi stat.		Value=0,062 Assimp. Sign.=0,002							

M.59. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, létszám szerint

Vezetői foglalkozások		Létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	78,1%	70,3%	63,2%	75,1%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	21,9%	29,7%	36,8%	24,9%
N=		5321			
Phi stat.		Value= 0,103 Assimp. Sign.=0,000			

M.60. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál:
vezetői foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Vezetői foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	73,7%	77,4%	75,2%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	26,3%	22,6%	24,8%
N=		5253		
Phi stat.		Value=-0,041 As.S.=0,003		

M.61. táblázat. Upskilling érzékelése a saját vállalatnál:
vezetői foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Vezetői foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
Upskilling előfordulása	Nem vagy ritkán	76,2%	78,0%	64,8%	73,1%	74,9%
	Gyakran vagy nagyon gyakran	23,8%	22,0%	35,2%	26,9%	25,1%
N=		5023				
Phi stat.		Value=0,088 Assimp. Sign.=0,000				

KERESZTTÁBLÁK – DESKILLING ÉRZÉKELÉSE ÁLTALÁBAN A GAZDASÁGBAN ÉS HÁTTÉRVÁLTOZÓK – 5%-OS SZIGNIFIKANCIA SZINTEN SZIGNIFIKÁNS ÖSSZEFÜGGÉSEK

M.62. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Fizikai foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	38,9%	28,5%	35,1%	34,9%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	61,1%	71,5%	64,9%	65,1%
N=		5025			
Phi stat.		Value=0,082 Assimp. Sign.=0,000			

M.63. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, export szerint

Fizikai foglalkozások		export		
		nem exportál	exportál	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	33,4%	36,6%	35,1%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	66,6%	63,4%	64,9%
N=		4952		
Phi stat.		Value=-0,034 Ass. Sign.=0,017		

M.64. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, ágazat szerint

Fizikai foglalkozások		ágazat							együtt
		Feldolgozó-ipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendég-látás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	31,9%	31,5%	35,9%	32,2%	38,0%	42,1%	41,8%	35,0%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	61,8%	68,5%	64,1%	67,8%	62,0%	57,9%	58,2%	65,0%
N=		5024							
Phi stat.		Value=0,078 Assimp. Sign.=0,000							

M.65. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Fizikai foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	33,2%	37,4%	34,9%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	66,8%	62,6%	65,1%
N=		4966		
Phi stat.		Value=-0,043 As.S.=0,002		

M.66. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: fizikai foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	34,2%	32,1%	
Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	65,8%		67,9%	56,0%	64,8%	65,2%
N=		4743				
Phi stat.		Value=0,064 Assimp. Sign.=0,000				

M.67. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: szolgáltatási foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szolgáltatási foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	46,0%	37,2%	49,1%	45,2%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	54,0%	62,8%	50,9%	54,8%
N=		4605			
Phi stat.		Value=0,092 Assimp. Sign.=0,000			

M.68. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: szolgáltatási foglalkozások, külföldi tulajdon szerint

Szolgáltatási foglalkozások		Külföldi tulajdon		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	45,8%	41,7%	45,1%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	54,2%	58,3%	54,9%
N=		4390		
Phi stat.		Value=0,031 Ass. Sign.=0,041		

M.71. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	57,5%	60,6%	58,7%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	42,5%	39,4%	41,3%
N=		4926		
Phi stat.		Value=-0,031 As.S.=0,029		

M.69. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: szolgáltatási foglalkozások, ágazat szerint

Szolgáltatási foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozó-ipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	44,0%	44,0%	43,5%	41,3%	47,1%	50,8%	50,5%	45,2%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	56,0%	56,0%	56,5%	58,7%	52,9%	49,2%	49,5%	54,8%
N=		4605							
Phi stat.		Value=0,053 Assimp. Sign.=0,040							

M.72. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Vezetői foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	63,9%	58,7%	66,0%	63,5%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	36,1%	41,3%	34,0%	36,5%
N=		5082			
Phi stat.		Value=0,058 Assimp. Sign.=0,000			

M.70. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	60,1%	54,4%	60,3%	58,9%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	39,9%	45,6%	39,7%	41,1%
N=		4987			
Phi stat.		Value=0,049 Assimp. Sign.=0,002			

M.73. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: vezetői foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Vezetői foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	62,1%	65,2%	63,4%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	37,9%	34,8%	36,6%
N=		5021		
Phi stat.		Value=-0,031 As.S.=0,026		

KERESZTTÁBLÁK – DESKILLING ÉRZÉKELÉSE A SAJÁT VÁLLALATNÁL ÉS HÁTTÉRVÁLTOZÓK- 5%-OS SZIGNIFIKANCIA SZINTEN SZIGNIFIKÁNS ÖSSZEFÜGGÉSEK

M.74. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Fizikai foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	71,6%	60,3%	67,4%	67,3%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	28,4%	39,7%	32,6%	32,7%
N=		5193			
Phi stat.		Value=0,091 Assimp. Sign.=0,000			

M.75. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, export szerint

Fizikai foglalkozások		export		
		nem exportál	exportál	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	69,0%	66,0%	67,5%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	31,0%	34,0%	32,5%
N=		5119		
Phi stat.		Value=0,031 Ass. Sign.=0,025		

M.76. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, ágazat szerint

Fizikai foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozó-ipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	59,3%	61,2%	73,9%	73,8%	71,9%	85,2%	74,5%	67,3%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	40,7%	38,8%	26,1%	26,2%	28,1%	14,8%	25,5%	32,7%
N=		5193							
Phi stat.		Value=0,151 Assimp. Sign.=0,000							

M.77. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, létszám szerint

Fizikai foglalkozások		Létszám			
		20-49	50-249	250-	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	68,7%	65,1%	62,2%	67,3%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	31,3%	34,9%	37,8%	32,7%
N=		5192			
Phi stat.		Value=0,042 Assimp. Sign.=0,010			

M.78. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Fizikai foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	63,3%	73,4%	67,2%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	36,7%	26,6%	32,8%
N=		5129		
Phi stat.		Value=-0,105 As.S.=0,000		

M.79. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: fizikai foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Fizikai foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	66,6%	57,8%	84,2%
Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	33,4%		42,2%	15,8%	26,5%	32,9%
N=		4898				
Phi stat.		Value=0,143 Assimp. Sign.=0,000				

M.80. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szolgáltatási foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	82,0%	70,9%	78,3%	78,0%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	18,0%	29,1%	21,7%	22,0%
N=		4479			
Phi stat.		Value=0,103 Assimp. Sign.=0,000			

M.81. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, ágazat szerint

Szolgáltatási foglalkozások		ágazat							együtt
		Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	75,2%	75,5%	78,2%	81,7%	81,8%	77,8%	81,6%	78,0%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	24,8%	24,5%	21,8%	18,3%	18,2%	22,2%	18,4%	22,0%
N=		4479							
Phi stat.		Value=0,065 Assimp. Sign.=0,004							

M.82. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Szolgáltatási foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	75,7%	81,3%	77,9%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	24,3%	18,7%	22,1%
N=		4423		
Phi stat.		Value=-0,066 As.S.=0,000		

M.83. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szolgáltatási foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Szolgáltatási foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
		Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	77,5%	73,7%	86,8%
Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	22,5%		26,3%	13,2%	22,4%	23,3%
N=		4224				
Phi stat.		Value=0,079 Assimp. Sign.=0,000				

M.84. táblázat. Deskilling érzékelése a gazdaság egészében: szakértelmiségi foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf., É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	82,3%	71,9%	80,5%	79,3%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	17,7%	28,1%	19,5%	20,7%
N=		5081			
Phi stat.		Value=0,099 Assimp. Sign.=0,000			

M.85. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, ágazat szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		ágazat							együtt
		Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendéglátás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	76,5%	77,6%	81,2%	84,9%	84,8%	78,6%	78,7%	79,3%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	23,5%	22,4%	18,8%	15,1%	15,2%	21,4%	21,3%	20,7%
N=		5081							
Phi stat.		Value=0,067 Assimp. Sign.=0,001							

M.86. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	77,2%	82,4%	79,2%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	22,8%	17,6%	20,8%
N=		5017		
Phi stat.		Value=-0,063 As.S.=0,000		

M.87. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: szakértelmiségi foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	79,8%	74,5%	81,8%	79,9%	79,1%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	20,2%	25,5%	18,2%	20,1%	20,9%
N=		4799				
Phi stat.		Value=0,055 Assimp. Sign.=0,002				

M.88. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, földrajzi elhelyezkedés szerint

Vezetői foglalkozások		régió			
		Közép-Mo.	K- és Ny-Dt.	Alf, É-Mo. és D-Dt.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	84,0%	73,9%	83,0%	81,4%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	16,0%	26,1%	17,0%	18,6%
N=		5320			
Phi stat.		Value=0,103 Assimp. Sign.=0,000			

M.89. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, export szerint

Vezetői foglalkozások		export		
		nem exportál	exportál	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	82,6%	80,5%	81,5%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	17,4%	19,5%	18,5%
N=		5237		
Phi stat.		Value=0,027 Ass. Sign.=0,047		

M.90. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, ágazat szerint

Vezetői foglalkozások		ágazat							
		Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Szállítás	Vendég-látás	Pénzügyi szolg.	Egyéb szolg.	együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	78,8%	80,3%	82,8%	85,5%	84,8%	82,2%	81,9%	81,4%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	21,2%	19,7%	17,2%	14,5%	15,2%	17,8%	18,1%	18,6%
N=		5319							
Phi stat.		Value=0,053 Assimp. Sign.=0,023							

M.91. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, foglalkoztatottak homogenitása szerint

Vezetői foglalkozások		Homogenitás		
		Nincs	Van	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	79,4%	84,1%	81,3%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	20,6%	15,9%	18,7%
N=		5254		
Phi stat.		Value=-0,059 As.S.=0,000		

M.92. táblázat. Deskilling érzékelése a saját vállalatnál: vezetői foglalkozások, legmagasabb arányú foglalkoztatotti csoport szerint

Szakértelmiségi foglalkozások		Fizikai szakképzett	Fizikai szakképzetlen	Diplomás szellemi	Nem diplomás szellemi	Együtt
Deskilling előfordulása	Egyáltalán nem jellemző	82,0%	76,8%	82,9%	81,6%	81,1%
	Előfordul ritkán, gyakran vagy nagyon gyakran	18,0%	23,2%	17,1%	18,4%	18,9%
N=		5021				
Phi stat.		Value=0,052 Assimp. Sign.=0,004				

UPSKILLING ÉS DESKILLING EGYÜTTJÁRÁSA

M.93. táblázat. Azonos foglalkozási (munkaköri) csoporton belüli upskilling és deskilling közti kapcsolat, fizikai-fizikai, százalék

Fizikai foglalkozások, saját vállalat, N=5133		Upskilling saját vállalatnál, fizikai foglalkozások		
		Nem jellemző	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	Együtt
Deskilling saját vállalatnál, fizikai foglalkozások	Nem jellemző	80,7	59,1	67,2
	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	19,3	40,9	32,8
	Együtt	100,0	100,0	100,0

Phi=0,222 Sig=0,000

M.94. táblázat. Azonos foglalkozási (munkaköri) csoporton belüli upskilling és deskilling közti kapcsolat, szolgáltatási-szolgáltatási, százalék

Upskilling és deskilling közti kapcsolat, szolgáltatási foglalkozások, saját vállalat, N=4229		Upskilling saját vállalatnál, szolgáltatási foglalkozások		
		Nem jellemző	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	Együtt
Deskilling saját vállalatnál, szolgáltatási foglalkozások	Nem jellemző	89,0	66,5	77,3
	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	11,0	33,5	22,7
	Együtt	100,0	100,0	100,0

Phi=0,269 Sig=0,000

M.95. táblázat. Azonos foglalkozási (munkaköri) csoporton belüli upskilling és deskilling közti kapcsolat, szakértelmiségi-szakértelmiségi, százalék

Upskilling és deskilling közti kapcsolat, szakértelmiségi foglalkozások, saját vállalat, N=4938		Upskilling saját vállalatnál, szakértelmiségi foglalkozások		
		Nem jellemző	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	Együtt
Deskilling saját vállalatnál, szakértelmiségi foglalkozások	Nem jellemző	89,9	73,1	79,1
	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	10,1	26,9	20,9
	Együtt	100,0	100,0	100,0

Phi=0,198 Sig=0,000

M.96. táblázat. Azonos foglalkozási (munkaköri) csoporton belüli upskilling és deskilling közti kapcsolat, vezetői-vezetői, százalék

Upskilling és deskilling közti kapcsolat, vezetői foglalkozások, saját vállalat, N=5251		Upskilling saját vállalatnál, vezetői foglalkozások		
		Nem jellemző	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	Együtt
Deskilling saját vállalatnál, vezetői foglalkozások	Nem jellemző	91,4	76,3	81,3
	Ritka, gyakori v. nagyon gyakori	8,6	23,7	18,7
	Együtt	100,0	100,0	100,0

Phi=0,182 Sig=0,000

Kérdőívek

M.97. Az első felvétel kérdőíve

--	--	--	--	--	--

SORSZÁM

ALMINTA

--	--	--	--

VÁLLALATI VÁRAKOZÁSOK 2011.

Vállalati kikérdezéseken alapuló munkaerő-piaci előrejelzés kérdőíve

A válaszadás önkéntes. Az adatszolgáltatás kizárólag statisztikai célra történik. A kapott információkat a statisztikáról szóló 1993. évi XLVI. Törvény, valamint a személyes adatok védelmére és a közérdekű adatok nyilvánosságára vonatkozó 1992. évi LXIII. Törvény értelmében bizalmasan kezeljük.

Település neve: Budapest kerület:

--	--

Vállalkozás neve:

--

A válaszoló neve:

--

beosztása:

--

 körzetszáma:

--

 telefonszáma:

--

A vállalkozás adószámának első 8 számjegye:

--	--	--	--	--	--	--	--

Kijelentem, hogy a kérdezés szabályainak megfelelően jártam el. Az általam kezelt és felvett adatokat bizalmasan kezeltem, azokat csak a kutatásban illetékes személynek adom át.

Kérdőző aláírása:

--	--	--	--	--

kérdőízi igazolványszám

KÉRDEZÉS KEZDETE:

..... év hó nap óra perctől

1. Milyen a cég jelenlegi gazdálkodási formája?

- | | | |
|--------------------|------------------------|---------------------|
| 1 – Bt | 4 – KKT | 7 – egyéb szervezet |
| 2 – Kft | 5 – szövetkezet | 9 – Nem tudja |
| 3 – Rt (Zrt, Nyrt) | 6 – egyéni vállalkozás | X – Nem válaszol |

2. Mekkora a külföldi tőke aránya hozzávetőlegesen a cég jegyzett tőkéjén belül?

..... % 999 – NT X –

3. Hozzávetőlegesen mekkora volt a cég összes nettó árbevétele 2010-ben?

Kérem, az 1. VÁLASZLAP segítségével sorolja be a megfelelő kategóriába!

- 1 – 20 millió forint alatt
- 2 – 20 és 50 millió között
- 3 – 50 és 100 millió között
- 4 – 100 és 250 millió között
- 5 – 250 és 500 millió között
- 6 – 500 millió és egy milliárd között
- 7 – egy és tízmilliárd forint között
- 8 – tízmilliárd forint felett

9 – NT X –

4. Jelenleg (Önt beleértve) hány főt foglalkoztat a vállalkozás főállásban?

..... főt -9 – NT X –

5. A főállású foglalkoztatottakból hány fő tartozik a következő kategóriákba?

	létszám	NT	
a. fizikai szakképzett	fő	-9	X
b. fizikai szakképzetlen	fő	-9	X
c. diplomás szellemi	fő	-9	X
d. nem diplomás szellemi	fő	-9	X

6. A teljes értékesítésükből hány százalékot tett ki az export részaránya 2010-ben?

..... %

0 – nem exportált → – RA

999 – NT X –

Az építőiparban exportnak számít a külföldi munkavégzés, az idegenforgalomban, külföldi beutazó vendégek fogadása!

7. Az összes exportja hány százalékát értékesítette 2010-ben az Európai Unió országokban?

0 – Egyáltalán nem exportált az EU-ba,

1 – exportja 25%-át vagy ennél kevesebbet,

2 – exportja 26 -50%-át,

3 – 51-75%-át, vagy

4 – exportja több mint 75%-át értékesítette az EU-ban?

9 – NT X –

8. Fő tevékenysége alapján a cég melyik gazdasági ágba sorolható?

- | | |
|---|---|
| 01 – Növénytermesztés, állattenyésztés, vadgazdálkodás és kapcsolódó szolgáltatások | 58 – Kiadói tevékenység |
| 02 – Erdőgazdálkodás | 59 – Film, video, televízióműsor gyártása, hangfelvétel-kiadás |
| 03 – Halászat, halgazdálkodás | 60 – Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás |
| 05 – Szénbányászat | 61 – Távközlés |
| 06 – Kőolaj-, földgázkitermelés | 62 – Információ-technológiai szolgáltatás |
| 07 – Fém tartalmú érc bányászata | 63 – Információs szolgáltatás |
| 08 – Egyéb bányászat | 64 – Pénzügyi közvetítés (kivéve: biztosítási, nyugdíjpénztári tevékenység) |
| 09 – Bányászati szolgáltatás | 65 – Biztosítás, viszontbiztosítás, nyugdíjalapok (kivéve: kötelező társadalombiztosítás) |
| 10 – Élelmiszergyártás | 66 – Egyéb pénzügyi tevékenység |
| 11 – Italgyártás | 68 – Ingatlanügyletek |
| 12 – Dohánytermék gyártása | 69 – Jogi, számviteli, adószakértői tevékenység |
| 13 – Textília gyártása | 70 – Üzletvezetési, vezetői tanácsadás |
| 14 – Ruházati termék gyártása | 71 – Építészmérnöki tevékenység; műszaki vizsgálat, elemzés |
| 15 – Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása | 72 – Tudományos kutatás, fejlesztés |
| 16 – Fafeldolgozás (kivéve: bútort), fonottáru gyártása | 73 – Reklám, piackutatás |
| 17 – Papír, papírtermék gyártása | |
| 18 – Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység | |

19 – Kocszgyártás, kőolaj-feldolgozás	74 – Egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
20 – Vegyi anyag, termék gyártása	75 – Állat-egészségügyi ellátás
21 – Gyógyszergyártás	77 – Kölcsönzés, operatív lízing
22 – Gumi-, műanyag termék gyártása	78 – Munkaerőpiaci szolgáltatás
23 – Nemfém ásványi termék gyártása	79 – Utazásközvetítés, utazásszervezés, egyéb foglalás
24 – Fémalapanyag gyártása	80 – Biztonsági, nyomozói tevékenység
25 – Fémfeldolgozási termék gyártása	81 – Építményüzemeltetés, zöldterület-kezelés
26 – Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása	82 – Adminisztratív, kiegészítő egyéb üzleti szolgáltatás
27 – Villamos berendezés gyártása	84 – Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
28 – Gép, gépi berendezés gyártása	85 – Oktatás
29 – Közúti jármű gyártása	86 – Humán-egészségügyi ellátás
30 – Egyéb jármű gyártása	87 – Bentlakásos, nem kórházi ápolás
31 – Bútorgyártás	88 – Szociális ellátás bentlakás nélkül
32 – Egyéb feldolgozóipari tevékenység	90 – Alkotó-, művészeti, szórakoztató tevékenység
33 – Ipari gép, berendezés, eszköz javítása	91 – Könyvtári, levéltári, múzeumi, egyéb kulturális tevékenység
35 – Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	92 – Szerencsejáték, fogadás
36 – Víztermelés, -kezelés, -ellátás	93 – Sport-, szórakoztató, szabadidős tevékenység
37 – Szennyvíz gyűjtése, kezelése	94 – Érdekképviselés
38 – Hulladékgyűjtés, hulladékkezelés	95 – Számítógép, személyi, háztartási cikk javítása
39 – Szennyződésmosás, egyéb hulladékkezelés	96 – Egyéb személyi szolgáltatás
41 – Épületek építése	97 – Háztartási alkalmazottat foglalkoztató magánháztartás
42 – Egyéb építmény építése	98 – Háztartás termék-előállítás, szolgáltatása saját fogyasztásra
43 – Speciális szaképítés	99 – Területen kívüli szervezet
45 – Gépjármű, motorkerékpár kereskedelme, javítása	HA NEM TUDJA ELDÖNTENI, AKKOR ÍRJA LE, HOGY MIA A FŐ TEVÉKENYSÉGÜK:
46 – Nagykereskedelem (kivéve: jármű, motorkerékpár)	
47 – Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)	
49 – Szárazföldi, csővezetékes szállítás	
50 – Vízi szállítás	
51 – Légi szállítás	
52 – Raktározás, szállítást kiegészítő tevékenység	
53 – Postai, futárpostai tevékenység	
55 – Szálláshely-szolgáltatás	
56 – Vendéglátás	

9. Milyen gyakran szokott előfordulni késedelmes fizetés a legfontosabb vevői esetében? Mindig, gyakran, ritkán, vagy soha?

4 – mindig 3 – gyakran 2 – ritkán 1 – soha 9 – NT X –

10. Ön szerint 2011-ben az éves átlagos statisztikai állományi létszám ...

1 – nőni fog → a. **Hány fővel?** ... fővel 999 – NT X – NV

2 – nem változik, vagy

3 – csökkenni fog? → b. **Hány fővel?** ... fővel 999 – NT X – NV

9 – NT X –

11. Várhatóan vesznek-e fel pályakezdőt 2011-ben? Pályakezdőnek azt tekintjük, aki két évnél nem régebbi munkatapasztalattal rendelkezik.

1 – igen → **11.a. Hány fő pályakezdő alkalmazását tervezik?** ... főét 999 – NT

2 – nem

9 – NT X –

12. Ön szerint milyen volt a vállalkozás üzleti helyzete az elmúlt egy évben: jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT X –

13. Milyennek ítéli a vállalkozás rendelésállományát jelenleg? Magasnak, közepesnek vagy alacsonynak?

1 – magas 2 – közepes 3 – alacsony 4 – nincs 9 – NT X –

14. Ön szerint hogyan alakult a vállalkozásnál a termelés szintje / a szolgáltatás volumene az elmúlt 3 hónapban az előző év azonos időszakához viszonyítva? Nőtt, azonos szinten maradt vagy csökkent?

1 – nőtt 2 – azonos maradt 3 – csökkent 9 – NT X –

15. Várhatóan milyen lesz a vállalkozás üzleti helyzete a következő 6 hónap során?
Jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT X –

16. Várhatóan hogyan változik vállalkozásánál a termelés szintje / a szolgáltatás volumene a következő 6 hónap során az előző év azonos időszakához viszonyítva?
Növekszik, nem változik vagy csökken?

1 – növekszik 2 – nem változik 3 – csökken 9 – NT X –

17. Meg tudná mondani, hogy mekkora volt 2010-ben a cégnél az összes költségen belül a bér aránya?

..... % 999 – NT X –

18. Várhatóan hogyan fog változni 2011-ben a vállalkozásnál (telephelynél) az átlagkereset (nominálértéken) az előző évhez képest?

1 – Növekszik → a. **Hány százalékos növekedés várható?** . . . %-os 999 – NT X –

2 – változatlan marad, vagy

3 – csökken? → b. **Hány százalékos csökkenés várható?** . . . %-os 999 – NT X –

9 – NT X –

19. Hogyan értékeli a nemzetközi pénzügyi és gazdasági válság mennyire fog hatni a következő fél évben az Ön cége üzleti helyzetére?

0 – Nem lesz rá hatással,

1 – kis hatással lesz rá,

2 – közepes hatással lesz rá,

3 – jelentős hatással lesz rá, vagy

4 – minden másnál nagyobb hatással lesz rá?

9 – NT X –

20. Most felolvasok néhány véleményt és kérem, mindegyikről mondja meg, hogy mennyire ért vele egyet. Iskolai osztályzatok segítségével válaszoljon: az 5-ös jelentse azt, hogy teljesen egyetért, az 1-es pedig azt, hogy egyáltalán nem ért egyet. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.

	teljesen egyetért		↔	egyáltalán nem		NT	
a. Munkavállalóként, idegennyelvtudás nélkül manapság már nem lehet boldogulni a munkaerőpiacon.	5	4	3	2	1	9	X
b. Az állami szabályozás olyan hektikusan változik, hogy szinte képtelenség megbízható üzleti tervet készíteni.	5	4	3	2	1	9	X
c. A magyar munkavállalókat csak a pénzzel lehet motiválni, szinte egyáltalán nem elkötelezettek a munkaadójuk iránt.	5	4	3	2	1	9	X
d. A magyar munkavállalók tudása és készségei nem elég piacképesek, szinte képtelenség jó munkaerőt találni.	5	4	3	2	1	9	X
e. A versenytársaink tisztességtelen eszközöket is használnak, ezért lemarad az, aki csak tisztességes eszközöket használ.	5	4	3	2	1	9	X
f. A magyar munkavállalók nem képesek az együttműködésre és a kreativitásra, mindig a feletteseik utasítására várnak.	5	4	3	2	1	9	X
g. Ha egy vállalkozó Magyarországon betart minden törvényt, valós béreket fizet, befizet minden adót és járulékot, akkor nem tud megélni.	5	4	3	2	1	9	X
h. A gazdasági életben olyan sokféle, sokszor ellentmondó hírt lehet hallani, hogy szinte képtelenség eligazodni közöttük.	5	4	3	2	1	9	X
i. Magyarországon a vállalkozóknak képtelenség elkerülni a korrupciót, legalább egyszer minden cégvezető rákényszerül, hogy csúszópénzt adjon egy hivatalnoknak vagy ügyintézőnek.	5	4	3	2	1	9	X

21. Most ismét az Ön cégével kapcsolatosan kérdezem. Szoktak készíteni az Önök vállalatánál a jövőre vonatkozó terveket, üzleti terveket?

3 – Készítenek és ezek a tervek írásban dokumentáltak,
 2 – készítenek, de ezek a tervek csak szóban léteznek vagy
 1 – nem készítenek. →

9 – NT X –

22. Van-e 5 évnél hosszabb időszakra szóló, úgynevezett stratégiai, vagy hosszú távú terve az Ön cégének?

HA VAN: Milyen időtávra szól ez a terv?

0 – nincs
 – van → Milyen időtávra szól

1 – 6-10 év
 2 – 10-15 év
 3 – 16-20 év

4 – egyéb időtáv
 9 – NT X –

23. És van-e például negyedéves üzleti tervük? És...?

	van	nincs
a. NEGYEDÉVES?	1	2
b. féléves üzleti tervük?	1	2
c. éves?	1	2
d. 2-3 éves?	1	2
e. 5 éves üzleti tervük?	1	2

24. HA VAN ÉVES ÜZLETI TERVE: Mit tartalmaz az Önök éves üzleti terve? A 2. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

HA NINCS ÉVES ÜZLETI TERVE: Mit tartalmaz az Önök legrovidebb távú üzleti terve?

A 2. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	VÁLASZTOTTA	NEM VÁLASZTOTTA
a. hazai gazdasági folyamatok, várható üzleti környezet áttekintése	1	2
b. globális gazdasági folyamatok, várható üzleti környezet áttekintése	1	2
c. tényleges, konkrét lépések, döntések	1	2
d. árajánlatokat, megrendelések	1	2
e. költségvetési sarokszámokat	1	2
f. a tervezett mérleget	1	2
g. irányelvek, stratégiák	1	2
h. a tervezett beruházásokat	1	2
i. a konkurencia helyzete	1	2
j. létszámtervet	1	2

9 – NT X –

24.j.1. HA LÉTSZÁMTERVET EMLÍT: Mennyire vált be legutóbbi létszámtervük? Iskolai osztályzattal válaszoljon! Az 5-ös jelentse, hogy teljes mértékben bevált, az 1-es, hogy egyáltalán nem!

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

teljes mértékben egyáltalán nem
 9 – NT X –

25.- 26. HA VAN ÉVES ÜZLETI TERVÜK (23. kérdés c. sorában 1-es kód)

25. Mikor szokták elkezdni az éves üzleti terv elkészítését?

a tárgyévet megelőző év hónapjában

88 – egyéb válasz

99 – NT X –

26. Általában mikor szoktak elkészülni az éves üzleti tervvel?

a tárgyévet megelőző év hónapjában

88 – egyéb válasz

99 – NT X –

MINDENKITŐL, AKINEK VAN ÜZLETI TERVE!
(22. 23. kérdés bármelyik sorában igen válasz)

27. Ön részt vesz-e általában az üzleti terv elkészítésében?

- 1 – Igen, döntési hatáskörrel,
- 2 – igen, véleményezőként, szakértőként,
- 3 – nem, de ismeri a tartalmát vagy
- 4 – nem és a tartalmát sem ismeri.

9 – NT X –

28. Kik vesznek részt általában az üzleti terv kialakításában?

- 01 – külföldi menedzsment
- 02 – tulajdonos
- 03 – igazgató tanács
- 04 – ügyvezető igazgató, vezérigazgató
- 05 – termelési, műszaki igazgató
- 06 – HR igazgató
- 07 – gazdasági igazgató
- 08 – divízió-vezetők, osztályvezetők
- 09 – pénzügyi vezető (helyettes), könyvelés
- 10 – kontrolling vezető (helyettes)
- 11 – egyéb

TÖBB VÁLASZ

99 – NT X –

29. HA KÜLFÖLDI MENEDZSMENTET EMLÍTI: A hazai vezetőségnek milyen mértékű beleszólása van az üzleti tervek véglegesítésében? Kérem, a 3. VÁLASZ-LAP segítségével válaszoljon!

- 1 – Az üzleti tervezést külföldön végzik és a hazai menedzsmentnek nincs beleszólása
- 2 – Az üzleti tervezést alapvetően külföldön végzik, de a helyi vezetésnek van javaslattelev, tárgyalási lehetősége a tervezésbe
- 3 – A külföldi menedzsment csak a keretszámokat és irányelveket határozza meg, a részleteket a hazai menedzsment dolgozza ki
- 4 – A helyi vezetőség teljes autonómiát élvez az üzleti tervek elkészítésében

5 – egyéb válasz
9 – NT X –

30. Szeretném megtudni, hogy az Önök üzleti tervét milyen mértékben befolyásolja az üzleti környezet. Kérem, hogy az iskolai osztályzáshoz hasonlóan válaszoljon: az 5-ös jelentse, hogy nagyon nagy mértékben befolyásolja, az 1-es pedig, hogy egyáltalán nem. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja. Tehát milyen mértékben befolyásolja az üzleti tervezést...?

	nagy mértékben meghatározza		↔	egyáltalán nem befolyásolja		NT	
a. az országos gazdasági környezet	5	4	3	2	1	9	X

b. a fő terméke piacának gazdasági környezete	5	4	3	2	1	9	X
c. a nemzetközi gazdasági környezet	5	4	3	2	1	9	X

31. A megbízható és átgondolt üzleti tervek elkészítéséhez információra van szükség. Önök a vállalati tervezéshez szükséges információkat honnan, milyen forrásokból szerzik be? Kérem, hogy most is osztályozzon! 5-ös adjon a nagyon fontos információ-forrásoknak, és 1-est azoknak, amelyek Ön szerint egyáltalán nem fontosak az üzleti terv elkészítéséhez. Tehát mennyire fontos...?

	nagyon fontos információ forrás		↔	egyáltalán nem fontos információ forrás		NT	
	5	4		2	1		
a. hazai sajtó	5	4	3	2	1	9	X
b. nemzetközi sajtó	5	4	3	2	1	9	X
c. szakmai, üzleti fórumok	5	4	3	2	1	9	X
d. üzleti partnerek visszajelzései, tapasztalatai	5	4	3	2	1	9	X
e. a piacra vonatkozó releváns elemzések	5	4	3	2	1	9	X
f. vállalati, belső információk (rendelésállomány, termékek/szolgáltatások iránti kereslet)	5	4	3	2	1	9	X

32. Most felsorolok néhány vállalattól független, külső gazdasági tényezőt, amit az üzleti tervezéshez fel lehet használni. Osztályozza ezeket is. Az 5-ös jelentse, hogy nagyon lényeges eleme az üzleti tervnek, az 1-es pedig, hogy egyáltalán nem veszik figyelembe az üzleti terv összeállításánál. Tehát mennyire veszik figyelembe az üzleti terv készítése során...

	nagyon lényeges eleme		↔	egyáltalán nem veszik figyelembe		NT	
	5	4		2	1		
a. a termelői, piaci árakat?	5	4	3	2	1	9	X
b. az energia árakat?	5	4	3	2	1	9	X
c. az alapanyag árakat?	5	4	3	2	1	9	X
d. a fogyasztói árakat?	5	4	3	2	1	9	X
e. a minimálbér nagyságát?	5	4	3	2	1	9	X
f. a munkabérek költsége alakulását?	5	4	3	2	1	9	X
g. A forint-svájci frank árfolyamot?	5	4	3	2	1	9	X
h. A forint-USA dollár árfolyamot?	5	4	3	2	1	9	X
i. A forint-euró árfolyamot?	5	4	3	2	1	9	X

33. Most felsorolok néhány, a piaci folyamatok jellemzésére alkalmas tényezőt. Ezeket mennyire veszik figyelembe az üzleti terv elkészítésénél? Az 5-ös jelentse, hogy nagyon lényeges eleme az üzleti tervnek, az 1-es pedig, hogy egyáltalán nem veszik figyelembe az üzleti terv összeállításánál. Tehát mennyire veszik figyelembe az üzleti terv készítése során...

	nagyon lényeges eleme		↔	egyáltalán nem veszik figyelembe		NT	
	5	4		2	1		
a. az inflációs előrejelzéseket?	5	4	3	2	1	9	X
b. a vállalati üzleti bizalomra vonatkozó konjunktúra mutatókat?	5	4	3	2	1	9	X
c. a makrogazdasági mutatókat például az ipari termelés volumenét vagy a GDP-t?	5	4	3	2	1	9	X
d. jogi szabályozási környezet változásait?	5	4	3	2	1	9	X
e. versenytársak üzleti viselkedését?	5	4	3	2	1	9	X
f. a várható állami beruházásokat?	5	4	3	2	1	9	X
g. cég termékeit minősítő piaci visszajelzéseket?	5	4	3	2	1	9	X
h. a rendelésállomány alakulását?	5	4	3	2	1	9	X

MINDENKITŐL!

34. Ha most megkérdezném, hogy az Önök vállalatánál egy hónap múlva hányan fognak dolgozni, tudna válaszolni?

HA IGEN: Mennyire biztos abban, hogy a létszám-terve ebben az időtávban ténylegesen megvalósul? Az iskolai osztályzáshoz hasonlóan válaszoljon! Az egyes jelentse azt, hogy egyáltalán nem biztos benne, az ötös pedig azt, hogy nagyon biztos benne.

MIUTÁN VÁLASZOLT: És ha megkérdezném, hogy az Önök vállalatánál múlva hányan fognak dolgozni, tudna válaszolni?

	HA IGEN:									
	Tudna rá válaszolni?			Mennyire biztos abban, hogy a létszám-terv ebben az időtávban ténylegesen megvalósul?						
	igen	nem	X	Egyáltalán nem biztos		↔	Nagyon biztos		NT	
a. egy hónap	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
b. negyed év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
c. fél év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
d. egy év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
e. három év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X

f. öt év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
g. tíz év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X

35. Most felsorolok néhány tényezőt és kérem, mindegyikről mondja meg, hogy mennyire segíti a pontosabb, tarthatóbb létszám-gazdálkodási tervek kialakítását? Kérem, az iskolai osztályzatok segítségével válaszoljon, az 5-ös jelentse azt, ha nagyban megkönnyíti, az 1-es, ha egyáltalán nem befolyásolja a tervezést. Kérem, azt is jelezze, ha nincs ilyen tényező a cégnél.

	Nagyban megkönnyíti		↔	egyáltalán nem befolyásolja		nem vonatkozik rá	NT	
a. gyakornoki karrier program léte	5	4	3	2	1	8	9	X
b. jelentős tőkeerő	5	4	3	2	1	8	9	X
c. monopolhelyzet	5	4	3	2	1	8	9	X
d. rendszeres létszám-monitoring	5	4	3	2	1	8	9	X
e. stabil, állandó üzleti partnerek	5	4	3	2	1	8	9	X
f. jogszabályi környezet	5	4	3	2	1	8	9	X
g. a cégtevékenység szezonaritása	5	4	3	2	1	8	9	X

36. Az elmúlt évben történt-e olyan esemény vagy adódott-e olyan nehézség, amely jelentősen befolyásolta a létszám-gazdálkodási tervüket?

1 – igen 2 – nem → 40-RE ← 9 – NT X –

37.-39. HA IGEN

37. Felsorolok néhány lehetséges befolyásoló tényezőt. A 4. VÁLASZLAP segítségével mondja meg mindegyikről, hogy mennyiben játszott szerepet a létszám-gazdálkodási tervük megváltozásában.

	egyáltalán nem	kis-mértékben	közepesen	jelentősen	NT	
a. A szabályozási környezet változása?	1	2	3	4	9	X
b. A belföldi piaci körülmények változása?	1	2	3	4	9	X
c. A külföldi piaci körülmények változása?	1	2	3	4	9	X
d. Tulajdonosváltás?	1	2	3	4	9	X

e. Toborzási nehézség, megfelelő munkaerő hiánya?	1	2	3	4	9	X
f. A gazdasági válság?	1	2	3	4	9	X

38. HA A SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSÁT EMLÍTI: A szabályozási környezet változásának hatására általában milyen gyorsan változtatják meg a létszámmra vonatkozó terveket:

0 – nem változtatnak, a legközelebb esedékes létszám-gazdálkodási tervbe építik bele

Változtatnak:

1 – 1 hónap vagy kevesebb idő alatt beépítik a változást,

2 – 1 hónap és negyed év között,

3 – negyed év és fél év között, vagy

4 – fél évnél hosszabb idő után építik be a változást?

5 – egyéb válasz

9 – NT X –

39. HA A BEL- ill. KÜLFÖLDI PIAC VÁLTOZÁSÁT EMLÍTI: A piaci körülmények változásának hatására általában milyen gyorsan változtatják meg a létszámmra vonatkozó terveket:

0 – nem változtatnak, a legközelebb esedékes létszám-gazdálkodási tervbe építik bele

Változtatnak:

1 – 1 hónap vagy kevesebb idő alatt beépítik a változást,

2 – 1 hónap és negyed év között,

3 – negyed év és fél év között, vagy

4 – fél évnél hosszabb idő után építik be a változást?

5 – egyéb válassz

9 – NT X –

MINDENKITŐL!

40. Kérem próbáljon visszaemlékezni, hogy az elmúlt egy évre milyen létszám-gazdálkodási terveik voltak? A fizikai szakképzettek számát csökkenteni szerették volna, nem kívántak változtatni vagy növelni szerették volna?

És a ...

	csökkenteni szerették volna	nem kívántunk változtatni	létszámfelvételt terveztünk	Nincs a cégnél ilyen	NT	
a. fizikai szakképzettek számát?	1	2	3	0	9	X
b. fizikai szakképzetlenek számát?	1	2	3	0	9	X
c. szellemi nem diplomások számát?	1	2	3	0	9	X
d. beosztott értelmiségiek számát?	1	2	3	0	9	X
e. vezetők, menedzserek számát?	1	2	3	0	9	X

41. És mennyire tudták megvalósítani a létszám-gazdálkodási tervüket? Kérem, az iskolai osztályzatok segítségével válaszoljon, az 5-ös jelentse azt, hogy teljesen igazodtak az előzetes tervekhez, az 1-es pedig azt, hogy teljesen eltértek attól. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.

Tehát mennyire sikerült megvalósítani a létszám-gazdálkodási tervüket ...

	teljesen igazodtak a tervekhez		↔	jelentősen eltértek a tervtől		Nincs a cégnél ilyen	NT	
	5	4		2	1			
a. a fizikai szakképzettek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
b. fizikai szakképzetlenek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
c. szellemi nem diplomások esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
d. beosztott értelmiségiek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
e. vezető, menedzserek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X

42. A technológiai és munkaszervezési változások hatására bizonyos szakmákban, foglalkozásokban, munkakörökben növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények. Ön szerint mennyire jellemző ez a folyamat az utóbbi évtizedben a következő munkakörök esetében? Az 5. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
a. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
b. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés, például fodrász, kozmetikus, eladó, személyes pénzügyi tanácsadó	1	2	3	4	9	X
c. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök: önálló, nem közvetlenül értékesítéssel vagy személyi szolgáltatással kapcsolatos értelmiségi munka, például műszaki, orvosi munka	1	2	3	4	9	X
d. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

43. És mennyire jellemző ez a folyamat, hogy növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények az Önök vállalatánál az utóbbi évtizedben? Most is az 5. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
a. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
b. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés, például fodrász, kozmetikus, eladó, személyes pénzügyi tanácsadó	1	2	3	4	9	X
c. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök: önálló, nem közvetlenül értékesítéssel vagy személyi szolgáltatással kapcsolatos értelmiségi munka, például műszaki, orvosi munka	1	2	3	4	9	X
d. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

44. HA VÁLASZA A KIEMELT TERÜLETRE ESİK (3-as 4-es kód): Kérem, nevezze meg azokat a munkaköröket, a melyek esetében az átlagosnál gyorsabban emelkedtek Önöknél a munkaerő képzettségével kapcsolatos igények!

	MAX. 2 VÁLASZ KATEGÓRIÁNKÉNT!	FEOR száma
a. fizikai foglalkozások	1.	
	2.	
b. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés	1.	
	2.	
c. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1.	
	2.	
d. menedzsment, vezetői munkakörök	1.	
	2.	

45. Bizonyos munkahelyeken a technológiai változások hatására a korábbi munkafolyamatot egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le, például a szakmunkát betanított munkával helyettesítik. Ön szerint mennyire jellemző ez a folyamat az utóbbi évtizedben a gazdaság egészében a következő munkakörök esetében? Használja az 5. VÁLASZLAP-ot!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
a. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
b. szolgáltatási foglalkozások	1	2	3	4	9	X
c. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1	2	3	4	9	X
d. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

46. És mennyire jellemző az Önök vállalatára, hogy az utóbbi évtizedben egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le a korábbi munkafeladatokat? Most is az 5. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
a. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
b. szolgáltatási foglalkozások	1	2	3	4	9	X
c. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1	2	3	4	9	X
d. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

47. HA VÁLASZA A KIEMELT TERÜLETRE ESİK (3-as 4-es kód): Kérem, nevezze meg azokat a munkaköröket, a melyek esetében az átlagosnál gyakoribb volt Önöknél a munkafolyamatok rutin-feleladatokra bontása!

	MAX. 2 VÁLASZ KATEGÓRIÁNKÉNT!	FEOR száma
a. fizikai foglalkozások	1.	
	2.	
b. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés	1.	
	2.	
c. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1.	
	2.	
d. menedzsment, vezetői munkakörök	1.	
	2.	

48. Kérem, mondja meg, hogy az Ön cégénél a dolgozói önállóság és a dolgozó saját munkájával kapcsolatos döntési hatásköre mennyire növekedett! Ismét osztályozzon 1-től 5-ig úgy, hogy az 1-es jelentse azt, egyáltalán nem növekedett az 5-ös pedig, hogy jelentős mértékben növekedett. (Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.)

Tehát mennyire növekedett Önöknél a dolgozói önállóság és a dolgozó saját munkájával kapcsolatos döntési hatásköre...

	egyáltalán nem növekedett		↔	jelentős mértékben növekedett		nem vonatkozik rá	NT	
a. a fizikai munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
b. a szolgáltatási munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
c. a beosztott szakértelmiségi munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
d. az alsó szintű vezetői munkák esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
e. a felsővezetői munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X

53. Adja meg a statisztikai állományi létszámok alakulását az alábbi időpontokban!
Kérem, hogy ne hagyjon cellát üresen: ahol nulla a létszám oda ezt írja be.

		2009. december 31. (fő)	2010. június 1. (fő)	2011. június 1. (fő)
Statisztikai állományi létszám				
a.	Statisztikai állományi létszám	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b.	ebből: szakképzetlen fizikai foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
c.	Szakképzett fizikai foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
d.	nem diplomás szellemi foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
e.	diplomás szellemi foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
f.	Teljes munkaidőben foglalkoztatott:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
g.	ebből: határozott időre szóló munkaviszonnyal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
h.	Nem teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
i.	Külföldi állampolgárságú munkavállalók létszáma	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
j.	Pályakezdők összesen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Statisztikai állományi létszámba nem tartozó munkaerő				
k.	Statisztikai állományi létszámba nem tartozó munkaerő létszáma	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
l.	ebből: kölcsönvett munkaerő	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
m.	tanulószerződéssel gyakorlati képzésben résztvevők	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
n.	megbízásos szerződéssel foglalkoztatottak	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
o.	AM könyvvel/ 2010. április 1-jétől egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatottak	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

54. Köszönjük válaszait! Segítségét azzal is szeretnénk megköszönni, hogy ingyenesen megküldjük Önnek a felmérés értékelésének rövid összefoglalóját. Igényli ezt?

1 – igen ↔ Adja meg e-mail címét! Adatait más célra nem használjuk fel!

.....@.....

2 – nem

X –

Köszönjük, hogy válaszaival segítette munkánkat!

KÉRDEZÉS VÉGE:..... óra perc

--	--	--	--	--	--

SORSZÁM

ALMINTA

--	--	--	--

VÁLLALATI VÁRAKOZÁSOK – PANEL

A felvétel első hullámában már részt vett vállalatok számára
2011.

Vállalati kikérdezéseken alapuló munkaerő-piaci előrejelzés kérdőíve

A válaszadás önkéntes. Az adatszolgáltatás kizárólag statisztikai célra történik. A kapott információkat a statisztikáról szóló 1993. évi XLVI. Törvény, valamint a személyes adatok védelmére és a közérdekű adatok nyilvánosságára vonatkozó 1992. évi LXIII. Törvény értelmében bizalmasan kezeljük.

Település neve: Budapest kerület:

--	--

Vállalkozás neve:

--

A válaszoló neve:

--

beosztása:

--

 körzetszáma:

--

 telefonszáma:

--

A vállalkozás adószámának első 8 számjegye:

--	--	--	--	--	--	--	--

Kijelentem, hogy a kérdés szabályainak megfelelően jártam el.
Az általam kezelt és felvett adatokat bizalmasan kezelem,
azokat csak a kutatásban illetékes személynek adom át.

Kérdő aláírása:

--	--	--	--	--

kérdőíi igazolványszám

KÉRDEZÉS KEZDETE:

..... év hó nap óra perctől

1. Jelenleg (Önt beleértve) hány főt foglalkoztat a vállalkozás főállásban?

..... főt -9 - NT X -

2. Vettek-e fel illetve vesznek-e fel pályakezdőt ezévben? Pályakezdőnek azt tekintjük, aki az adott munkaterületen két évnél rövidebb munkatapasztalattal rendelkezik.

1 - igen 2 - nem →

40 RE

 ← 9 - NT X -

3. A következő végzettségi kategóriák szerint összesen hány pályakezdőt vesznek illetve vettek fel idén?

	2011-ben	NT	
a. Érettségizett szakmunkás	fő	-9	X
b. Érettségivel nem rendelkező szakmunkás	fő	-9	X
c. Érettségizett, szakmával nem rendelkező munkavállaló	fő	-9	X
d. diplomás	fő	-9	X

4. Tervezik-e diplomás pályakezdők felvételét 2012 első félévében?

1 - igen 2 - nem 9 - NT X -

5. A főállású foglalkoztatottakból hány fő tartozik a következő kategóriákba?

	Létszám	NT	
e. fizikai szakképzett	fő	-9	X
f. fizikai szakképzetlen	fő	-9	X
g. diplomás szellemi	fő	-9	X
h. nem diplomás szellemi	fő	-9	X

10. Ön szerint a cég fő tevékenységét jelentő gazdasági ágban négy-ötéves távlatban a létszám a jelenlegihez képest...

1 – nőni fog
2 – nem változik, vagy
3 – csökkenni fog?

9 – NT X –

11. Ön szerint 2020. december 31-ig az éves átlagos statisztikai állományi létszámuk a jelenlegihez képest...

1 – nőni fog → a. Hány fővel? ... fővel 999 – NT X – NV
2 – nem változik, vagy
3 – csökkenni fog? → b. Hány fővel? ... fővel 999 – NT X – NV

9 – NT X –

12. Ön szerint a cég fő tevékenységét jelentő gazdasági ágban kilenc-tízéves távlatban a létszám a jelenlegihez képest...

1 – nőni fog
2 – nem változik, vagy
3 – csökkenni fog?

9 – NT X –

13. Ön szerint milyen volt a vállalkozás üzleti helyzete az elmúlt 6 hónapban: jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT X –

14. Milyennek ítéli a vállalkozás rendelésállományát jelenleg? Magasnak, közepesnek vagy alacsonynak?

1 – magas 2 – közepes 3 – alacsony 4 – nincs 9 – NT X –

15. Ön szerint hogyan alakult a vállalkozásnál a termelés szintje / a szolgáltatás volumene az elmúlt 6 hónapban az előző év azonos időszakához viszonyítva? Nőtt, azonos szinten maradt vagy csökkent?

1 – nőtt 2 – azonos maradt 3 – csökkent 9 – NT X –

16. Várhatóan milyen lesz a vállalkozás üzleti helyzete a következő 6 hónap során? Jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT X –

17. Várhatóan hogyan változik vállalkozásánál a termelés szintje / a szolgáltatás volumene a következő 6 hónap során az előző év azonos időszakához viszonyítva? Növekszik, nem változik vagy csökken?

1 – növekszik 2 – nem változik 3 – csökken 9 – NT X –

18. Meg tudná mondani, hogy mekkora volt 2010-ben a cégnél az összes költségen belül a bér aránya?

.....% 999 – NT X –

19. Várhatóan hogyan fog változni 2011-ben a vállalkozásnál (telephelynél) az átlagkereset (nominálértéken) az előző évhez képest?

1 – Növekszik → a. Hány százalékos növekedés várható? ...%-os 999 – NT X –
2 – változatlan marad, vagy
3 – csökken? → b. Hány százalékos csökkenés várható? ...%-os 999 – NT X –

9 – NT X –

20. Hogyan értékeli a nemzetközi pénzügyi és gazdasági válság mennyire fog hatni a következő fél évben az Ön cége üzleti helyzetére?

- 0 – Nem lesz rá hatással,
 1 – kis hatással lesz rá,
 2 – közepes hatással lesz rá,
 3 – jelentős hatással lesz rá, vagy
 4 – minden másnál nagyobb hatással lesz rá?

9 – NT X –

21. Adja meg a statisztikai állományi létszámok alakulását az alábbi időpontokban! Kérem, hogy ne hagyjon cellát üresen: ahol nulla a létszám oda ezt írja be.

		2010. december 31. (fő)	2011. június 1. (fő)	2011. december 31. (fő)
Statisztikai állományi létszám				
p.	Statisztikai állományi létszám	□□□□□	□□□□□	□□□□□
q.	ebből: szakképzetlen fizikai foglalkozású	□□□□□	□□□□□	□□□□□
r.	Szakképzett fizikai foglalkozású	□□□□□	□□□□□	□□□□□
s.	nem diplomás szellemi foglalkozású	□□□□□	□□□□□	□□□□□
t.	diplomás szellemi foglalkozású	□□□□□	□□□□□	□□□□□
u.	Teljes munkaidőben foglalkoztatott:	□□□□□	□□□□□	□□□□□
v.	ebből: határozott időre szóló munkaviszonnyal	□□□□□	□□□□□	□□□□□
w.	Nem teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott:	□□□□□	□□□□□	□□□□□
x.	Külföldi állampolgárságú munkavállalók létszáma	□□□□□	□□□□□	□□□□□
y.	Pályakezdők összesen	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Statisztikai állományi létszámba nem tartozó munkaerő				
z.	Statisztikai állományi létszámba nem tartozó munkaerő létszáma	□□□□□	□□□□□	□□□□□
aa.	ebből: kölcsönvett munkaerő	□□□□□	□□□□□	□□□□□
bb.	tanulószerződéssel gyakorlati képzésben résztvevők	□□□□□	□□□□□	□□□□□
cc.	megbízásos szerződéssel foglalkoztatottak	□□□□□	□□□□□	□□□□□
dd.	egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatottak	□□□□□	□□□□□	□□□□□

22. Köszönjük válaszait! Segítségét azzal is szeretnénk megköszönni, hogy ingyenesen megküldjük Önnek a felmérés értékelésének rövid összefoglalóját. Igényli ezt?

1 – igen → Adja meg e-mail címét! Adatait más célra nem használjuk fel!

.....@.....

2 – nem

X –

Köszönjük, hogy válaszaival segítette munkánkat!

KÉRDEZÉS VÉGE: óra perc

6. A következő végzettségi kategóriák szerint összesen hány pályakezdőt vesznek illetve vettek fel idén?

	2011-ben	NT	
e. Érettségizett szakmunkás	fő	-9	X
f. Érettségivel nem rendelkező szakmunkás	fő	-9	X
g. Érettségizett, szakmával nem rendelkező munkavállaló	fő	-9	X
h. diplomás	fő	-9	X

7. A főállású foglalkoztatottakból hány fő tartozik a következő kategóriákba?

	létszám	NT	
i. fizikai szakképzett	fő	-9	X
j. fizikai szakképzetlen	fő	-9	X
k. diplomás szellemi	fő	-9	X
l. nem diplomás szellemi	fő	-9	X

8. A diplomások közül hány fő a pályakezdő? Diplomás pályakezdőknek azokat tekintjük, akik az elmúlt 2 évben fejezték be felsőfokú tanulmányaikat.

..... fő → 8.a. Közülük hány fő a bölcsész végzettségű?

99 – NT X – fő
 99 – NT X –

9. Ön szerint öt év múlva az éves átlagos statisztikai állományi létszámuk a jelenlegihez képest...

1 – nőni fog
 2 – nem változik, vagy
 3 – csökkenni fog?

9 – NT X –

10. A következő végzettségi kategóriák szerint hogyan fog alakulni Önöknél a foglalkoztatottak száma öt év múlva?

	csökken	nem változik	növekszik	NT	
e. Érettségizett szakmunkás	1 →fővel 0 – NT	2	3 →fővel 0 – NT	9	X
f. Érettségivel nem rendelkező szakmunkás	1 →fővel 0 – NT	2	3 →fővel 0 – NT	9	X
g. Érettségizett, szakmával nem rendelkező munkavállaló	1 →fővel 0 – NT	2	3 →fővel 0 – NT	9	X
h. diplomás	1 →fővel 0 – NT	2	3 →fővel 0 – NT	9	X

11. Ön szerint a cég fő tevékenységét jelentő gazdasági ágban négy-öt éves távlatban a létszám a jelenlegihez képest...

1 – nőni fog
 2 – nem változik, vagy
 3 – csökkenni fog?

9 – NT X –

12. Ön szerint 2020. december 31-ig az éves átlagos statisztikai állományi létszámuk a jelenlegihez képest...

1 – nőni fog → a. Hány fővel? ... fővel 999 – NT X – NV
 2 – nem változik, vagy
 3 – csökkenni fog? → b. Hány fővel? ... fővel 999 – NT X – NV

9 – NT X –

13. Ön szerint a cég fő tevékenységét jelentő gazdasági ágban kilenc-tíz éves távlatban a létszám a jelenlegihez képest...

- 1 – nőni fog
2 – nem változik, vagy
3 – csökkenni fog?

9 – NT X –

14. A teljes értékesítésükből hány százalékot tett ki az export részaránya 2010-ben?

..... %

- 0 – nem exportált
999 – NT X –

16-RA

Az építőiparban exportnak számít a külföldi munkavégzés, az idegenforgalomban, külföldi beutazó vendégek fogadása!

15. Az összes exportja hány százalékát értékesítette 2010-ben az Európai Unió országokban?

- 0 – Egyáltalán nem exportált az EU-ba,
1 – exportja 25%-át vagy ennél kevesebbet,
2 – exportja 26 - 50%-át,
3 – 51-75%-át, vagy
4 – exportja több mint 75%-át értékesítette az EU-ban?

9 – NT X –

16. Milyen gyakran szokott előfordulni késedelmes fizetés a legfontosabb vevői esetében? Mindig, gyakran, ritkán, vagy soha?

4 – mindig 3 – gyakran 2 – ritkán 1 – soha 9 – NT X –

17. Ön szerint milyen volt a vállalkozás üzleti helyzete az elmúlt 6 hónapban: jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT X –

18. Milyennek ítéli a vállalkozás rendelésállományát jelenleg? Magasnak, közepesnek vagy alacsonynak?

1 – magas 2 – közepes 3 – alacsony 4 – nincs 9 – NT X –

19. Ön szerint hogyan alakult a vállalkozásnál a termelés szintje / a szolgáltatás volumene az elmúlt 6 hónapban az előző év azonos időszakához viszonyítva? Nőtt, azonos szinten maradt vagy csökkent?

1 – nőtt 2 – azonos maradt 3 – csökkent 9 – NT X –

20. Várhatóan milyen lesz a vállalkozás üzleti helyzete a következő 6 hónap során? Jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT X –

21. Várhatóan hogyan változik vállalkozásánál a termelés szintje / a szolgáltatás volumene a következő 6 hónap során az előző év azonos időszakához viszonyítva? Növekszik, nem változik vagy csökken?

1 – növekszik 2 – nem változik 3 – csökken 9 – NT X –

22. Meg tudná mondani, hogy mekkora volt 2010-ben a cégnél az összes költségen belül a bér aránya?

..... % 999 – NT X –

23. Hogyan változik ezévből a vállalkozásnál (telephelynél) az átlagkereset (nominálértéken) az előző évhez képest?

- 1 – Növekszik → a. Hány százalékos növekedés várható? ... %-os 999 – NT X –
2 – változatlan marad, vagy
3 – csökken? → b. Hány százalékos csökkenés várható? ... %-os 999 – NT X –

9 – NT X –

24. Hogyan értékeli a nemzetközi pénzügyi és gazdasági válság mennyire fog hatni a következő fél évben az Ön cége üzleti helyzetére?

- 0 – Nem lesz rá hatással,
 1 – kis hatással lesz rá,
 2 – közepes hatással lesz rá,
 3 – jelentős hatással lesz rá, vagy
 4 – minden másnál nagyobb hatással lesz rá?

9 – NT X –

25. Most felolvasok néhány véleményt és kérem, mindegyikről mondja meg, hogy mennyire ért vele egyet. Iskolai osztályzatok segítségével válaszoljon: az 5-ös jelentse azt, hogy teljesen egyetért, az 1-es pedig azt, hogy egyáltalán nem ért egyet. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.

	teljesen egyetért		↔	egyáltalán nem		NT	
j. Munkavállalóként, idegennyelvtudás nélkül manapság már nem lehet boldogulni a munkaerőpiacon.	5	4	3	2	1	9	X
k. Az állami szabályozás olyan hektikusan változik, hogy szinte képtelenség megbízható üzleti tervet készíteni.	5	4	3	2	1	9	X
l. A magyar munkavállalókat csak a pénzzel lehet motiválni, szinte egyáltalán nem elkötelezettek a munkaadójuk iránt.	5	4	3	2	1	9	X
m. A magyar munkavállalók tudása és készségei nem elég piacképesek, szinte képtelenség jó munkaerőt találni.	5	4	3	2	1	9	X
n. A versenytársaink tisztességtelen eszközöket is használnak, ezért lemarad az, aki csak tisztességes eszközöket használ.	5	4	3	2	1	9	X
o. A magyar munkavállalók nem képesek az együttműködésre és a kreativitásra, mindig a feletteseik utasítására várnak.	5	4	3	2	1	9	X
p. Ha egy vállalkozó Magyarországon betart minden törvényt, valós béreket fizet, befizet minden adót és járulékot, akkor nem tud megélni.	5	4	3	2	1	9	X
q. A gazdasági életben olyan sokféle, sokszor ellentmondó hírt lehet hallani, hogy szinte képtelenség eligazodni közöttük.	5	4	3	2	1	9	X
r. Magyarországon a vállalkozóknak képtelenség elkerülni a korrupciót, legalább egyszer minden cégvezető rákényszerül, hogy csúszópénzt adjon egy hivatalnoknak vagy ügyintézőnek.	5	4	3	2	1	9	X

26. Most ismét az Ön cégével kapcsolatosan kérdezem. Szoktak készíteni az Önök vállalatánál a jövőre vonatkozó terveket, üzleti terveket?

- 3 – Készítenek és ezek a tervek írásban dokumentáltak,
 2 – készítenek, de ezek a tervek csak szóban léteznek vagy
 1 – nem készítenek → 39-RE

9 – NT X –

27. Van-e 5 évnél hosszabb időszakra szóló, úgynevezett stratégiai, vagy hosszú távú terve az Ön cégének?

HA VAN: Milyen időtávra szól ez a terv?

- 0 – nincs
 – van → **Milyen időtávra szól**
 1 – 6-10 év
 2 – 10-15 év
 3 – 16-20 év
 4 – egyéb időtáv
 9 – NT X –

28. És van-e például negyedéves üzleti tervük írásban vagy szóban? És...?

	van, írásban	van, de csak szóbeli	nincs	NT	
f. NEGYEDÉVES?	1	2	3	9	X
g. féléves üzleti tervük?	1	2	3	9	X
h. éves?	1	2	3	9	X
i. 2-3 éves?	1	2	3	9	X
j. 5 éves üzleti tervük?	1	2	3	9	X

29. HA VAN ÉVES ÜZLETI TERVE: Mit tartalmaz az Önök éves üzleti terve? A 2. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

HA NINCS ÉVES ÜZLETI TERVE: Mit tartalmaz az Önök legrövidebb távú üzleti terve?

A 2. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	VÁLASZTOTTA	NEM VÁLASZTOTTA
k. hazai gazdasági folyamatok, várható üzleti környezet áttekintése	1	2
l. globális gazdasági folyamatok, várható üzleti környezet áttekintése	1	2
m. tényleges, konkrét lépések, döntések	1	2
n. árajánlatokat, megrendelések	1	2
o. költségvetési sarokszámokat	1	2
p. a tervezett mérleget	1	2
q. irányelvek, stratégiák	1	2
r. a tervezett beruházásokat	1	2
s. a konkurencia helyzete	1	2
t. létszámtervet	1	2

9 – NT X –

29.j.1. **HA LÉTSZÁMTERVET EMLÍT:** Mennyire vált be legutóbbi létszámtervük? Iskolai osztályzattal válaszoljon! Az 5-ös jelentse, hogy teljes mértékben bevált, az 1-es, hogy egyáltalán nem!

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

teljes mértékben egyáltalán nem

9 – NT X –

30.- 31. HA VAN ÉVES ÜZLETI TERVÜK (28. kérdés c. sorában 1-es 2-es kód)

30. Mikor szokták elkezdni az éves üzleti terv elkészítését?

a tárgyévet megelőző év hónapjában

88 – egyéb válasz

99 – NT X –

31. Általában mikor szoktak elkészülni az éves üzleti tervvel?

a tárgyévet megelőző év hónapjában

88 – egyéb válasz

99 – NT X –

MINDENKITŐL, AKINEK VAN ÜZLETI TERVE!

(28. kérdés bármelyik sorában 1-es vagy 2-es kód)

32. Ön részt vesz-e általában az üzleti terv elkészítésében?

1 – Igen, döntési hatáskörrel,

2 – igen, véleményezőként, szakértőként,

3 – nem, de ismeri a tartalmát vagy

4 – nem és a tartalmát sem ismeri.

9 – NT X –

33. Kik vesznek részt általában az üzleti terv kialakításában?

- 01 – külföldi menedzsment
- 02 – tulajdonos
- 03 – igazgató tanács
- 04 – ügyvezető igazgató, vezérigazgató
- 05 – termelési, műszaki igazgató
- 06 – HR igazgató
- 07 – gazdasági igazgató
- 08 – divízió-vezetők, osztályvezetők
- 09 – pénzügyi vezető (helyettes), könyvelés
- 10 – kontrolling vezető (helyettes)
- 11 – egyéb

99 – NT X –

34. HA KÜLFÖLDI MENEDZSMENTET EMLÍTI: A hazai vezetőségnek milyen mértékű beleszólása van az üzleti tervek véglegesítésében? Kérem, a 3. VÁLASZ-LAP segítségével válaszoljon!

- 1 – Az üzleti tervezést külföldön végzik és a hazai menedzsmentnek nincs beleszólása
- 2 – Az üzleti tervezést alapvetően külföldön végzik, de a helyi vezetésnek van javaslatte-
teli, tárgyalási lehetősége a tervezésbe
- 3 – A külföldi menedzsment csak a keretszámokat és irányelveket határozza meg, a rész-
leteket a hazai menedzsment dolgozza ki
- 4 – A helyi vezetőség teljes autonómiát élvez az üzleti tervek elkészítésében

5 – egyéb válasz
9 – NT X –

**35. Szeretném megtudni, hogy az Önök üzleti tervét milyen mértékben befolyá-
solja az üzleti környezet. Kérem, hogy az iskolai osztályzáshoz hasonlóan vála-
szoljon: az 5-ös jelentse, hogy nagyon nagy mértékben befolyásolja, az 1-es pedig,
hogy egyáltalán nem. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.
Tehát milyen mértékben befolyásolja az üzleti tervezést...?**

	nagy mértékben meghatározza		↔	egyáltalán nem befolyásolja		NT	
d. az országos gazdasági környezet	5	4	3	2	1	9	X
e. a fő terméke piacának gazdasági környezete	5	4	3	2	1	9	X
f. a nemzetközi gazdasági környezet	5	4	3	2	1	9	X

**36. A megbízható és átgondolt üzleti tervek elkészítéséhez információra van szük-
ség. Önök a vállalati tervezéshez szükséges információkat honnan, milyen források-
ból szerzik be? Kérem, hogy most is osztályozzon! 5-ös adjon a nagyon fontos infor-
máció-forrásoknak, és 1-est azoknak, amelyek Ön szerint egyáltalán nem fontosak
az üzleti terv elkészítéséhez. Tehát mennyire fontos...?**

	nagyon fontos információ forrás		↔	egyáltalán nem fontos információ forrás		NT	
g. hazai sajtó	5	4	3	2	1	9	X
h. nemzetközi sajtó	5	4	3	2	1	9	X
i. szakmai, üzleti fórumok	5	4	3	2	1	9	X
j. üzleti partnerek visszajelzései, tapasztalatai	5	4	3	2	1	9	X
k. a piacra vonatkozó releváns elemzések	5	4	3	2	1	9	X
l. vállalati, belső információk (rendelésállomány, termékek/ szolgáltatások iránti kereslet)	5	4	3	2	1	9	X

37. Most felsorolok néhány vállalatától független, külső gazdasági tényezőt, amit az üzleti tervezéshez fel lehet használni. Osztályozza ezeket is. Az 5-ös jelentse, hogy nagyon lényeges eleme az üzleti tervnek, az 1-es pedig, hogy egyáltalán nem veszik figyelembe az üzleti terv összeállításánál. Tehát mennyire veszik figyelembe az üzleti terv készítése során...

	nagyon lényeges eleme		↔	egyáltalán nem veszik figyelembe		NT	
	5	4		2	1		
j. a termelői, piaci árakat?	5	4	3	2	1	9	X
k. az energia árakat?	5	4	3	2	1	9	X
l. az alapanyag árakat?	5	4	3	2	1	9	X
m. a fogyasztói árakat?	5	4	3	2	1	9	X
n. a minimálbér nagyságát?	5	4	3	2	1	9	X
o. a munkabérek költsége alakulását?	5	4	3	2	1	9	X
p. A forint-svájci frank árfolyamot?	5	4	3	2	1	9	X
q. A forint-USA dollár árfolyamot?	5	4	3	2	1	9	X
r. A forint-euró árfolyamot?	5	4	3	2	1	9	X

37. Most felsorolok néhány, a piaci folyamatok jellemzésére alkalmas tényezőt. Ezeket mennyire veszik figyelembe az üzleti terv elkészítésénél? Az 5-ös jelentse, hogy nagyon lényeges eleme az üzleti tervnek, az 1-es pedig, hogy egyáltalán nem veszik figyelembe az üzleti terv összeállításánál. Tehát mennyire veszik figyelembe az üzleti terv készítése során...

	nagyon lényeges eleme		↔	egyáltalán nem veszik figyelembe		NT	
	5	4		2	1		
i. az inflációs előrejelzéseket?	5	4	3	2	1	9	X
j. a vállalati üzleti bizalomra vonatkozó konjunktúra mutatókat?	5	4	3	2	1	9	X
k. a makrogazdasági mutatókat például az ipari termelés volumenét vagy a GDP-t?	5	4	3	2	1	9	X
l. jogi szabályozási környezet változásait?	5	4	3	2	1	9	X
m. versenytársak üzleti viselkedését?	5	4	3	2	1	9	X
n. a várható állami beruházásokat?	5	4	3	2	1	9	X
o. cég termékeit minősítő piaci visszajelzéseket?	5	4	3	2	1	9	X
p. a rendelésállomány alakulását?	5	4	3	2	1	9	X

MINDENKITŐL!

39. Ha most megkérdezném, hogy az Önök vállalatánál egy hónap múlva hányan fognak dolgozni, tudna válaszolni?

HA IGEN: Mennyire biztos abban, hogy a létszám-terve ebben az időtávban ténylegesen megvalósul? Az iskolai osztályzáshoz hasonlóan válaszoljon! Az egyes jelentse azt, hogy egyáltalán nem biztos benne, az ötös pedig azt, hogy nagyon biztos benne.

MIUTÁN VÁLASZOLT: És ha megkérdezném, hogy az Önök vállalatánál múlva hányan fognak dolgozni, tudna válaszolni?

	HA IGEN:									
	Tudna rá válaszolni?		Mennyire biztos abban, hogy a létszám-terv ebben az időtávban ténylegesen megvalósul?							
	igen	nem	Egyáltalán nem biztos		Nagyon biztos		NT			
h. egy hónap	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
i. negyed év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
j. fél év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
k. egy év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
l. három év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
m. öt év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X
n. tíz év	1	2	X	1	2	3	4	5	9	X

40. Most felsorolok néhány tényezőt és kérem, mindegyikről mondja meg, hogy mennyire segíti a pontosabb, tarthatóbb létszám-gazdálkodási tervek kialakítását? Kérem, az iskolai osztályzatok segítségével válaszoljon, az 5-ös jelentse azt, ha nagyban megkönnyíti, az 1-es, ha egyáltalán nem befolyásolja a tervezést. Kérem, azt is jelezze, ha nincs ilyen tényező a cégnél

	Nagyban megkönnyíti		↔	egyáltalán nem befolyásolja		nem vonatkozik rá	NT	
	5	4		2	1			
h. gyakornoki karrier program léte	5	4	3	2	1	8	9	X
i. jelentős tőkeerő	5	4	3	2	1	8	9	X
j. monopolhelyzet	5	4	3	2	1	8	9	X
k. rendszeres létszám-monitoring	5	4	3	2	1	8	9	X
l. stabil, állandó üzleti partnerek	5	4	3	2	1	8	9	X
m. jogszabályi környezet	5	4	3	2	1	8	9	X
n. a cégtevékenység szezonálisága	5	4	3	2	1	8	9	X

41. Az elmúlt évben történt-e olyan esemény vagy adódott-e olyan nehézség, amely jelentősen befolyásolta a létszám-gazdálkodási tervüket?

1 – igen 2 – nem → ← 9 – NT X –

42.-44. HA IGEN

42. Felsorolok néhány lehetséges befolyásoló tényezőt. A 4. VÁLASZLAP segítségével mondja meg mindegyikről, hogy mennyiben játszott szerepet a létszám-gazdálkodási tervük megváltozásában.

	egyáltalán nem	kismértékben	közepesen	jelentősen	NT	X
g. A szabályozási környezet változása?	1	2	3	4	9	X
h. A belföldi piaci körülmények változása?	1	2	3	4	9	X
i. A külföldi piaci körülmények változása?	1	2	3	4	9	X
j. Tulajdonosváltás?	1	2	3	4	9	X
k. Toborzási nehézség, megfelelő munkaerő hiánya?	1	2	3	4	9	X
l. A gazdasági válság?	1	2	3	4	9	X

43. HA A SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSÁT EMLÍTI: A szabályozási környezet változásának hatására általában milyen gyorsan változtatják meg a létszámmra vonatkozó terveket:

0 – nem változtatnak, a legközelebb esedékes létszám-gazdálkodási tervbe építik bele

Változtatnak:

1 – 1 hónap vagy kevesebb idő alatt beépítik a változást,

2 – 1 hónap és negyed év között,

3 – negyed év és fél év között, vagy

4 – fél évnél hosszabb idő után építik be a változást?

5 – egyéb válasz

9 – NT X –

44. HA A BEL- ill. KÜLFÖLDI PIAC VÁLTOZÁSÁT EMLÍTI: A piaci körülmények változásának hatására általában milyen gyorsan változtatják meg a létszámmra vonatkozó terveket:

0 – nem változtatnak, a legközelebb esedékes létszám-gazdálkodási tervbe építik bele

Változtatnak:

1 – 1 hónap vagy kevesebb idő alatt beépítik a változást,

2 – 1 hónap és negyed év között,

3 – negyed év és fél év között, vagy

4 – fél évnél hosszabb idő után építik be a változást?

5 – egyéb válassz

9 – NT X –

MINDENKITŐL!

45. Kérem próbáljon visszaemlékezni, hogy az elmúlt egy évre milyen létszám-gazdálkodási terveik voltak? A fizikai szakképzettek számát csökkenteni szerették volna, nem kívántak változtatni vagy növelni szerették volna?

És a...

	csökkenteni szerettük volna	nem kívántunk változtatni	létszám-felvételt terveztünk	Nincs a cégnél ilyen	NT	X
f. fizikai szakképzettek számát?	1	2	3	0	9	X
g. fizikai szakképzetlenek számát?	1	2	3	0	9	X
h. szellemi nem diplomások számát?	1	2	3	0	9	X
i. beosztott értelmiségiek számát?	1	2	3	0	9	X
j. vezetők, menedzserek számát?	1	2	3	0	9	X

46. És mennyire tudták megvalósítani a létszám-gazdálkodási tervüket? Kérem, az iskolai osztályzatok segítségével válaszoljon, az 5-ös jelentse azt, hogy teljesen igazodtak az előzetes tervekhez, az 1-es pedig azt, hogy teljesen eltértek attól. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.

Tehát mennyire sikerült megvalósítani a létszám-gazdálkodási tervüket...

	teljesen igazodtak a tervekhez		↔	jelentősen eltértek a tervtől		Nincs a cégnél ilyen	NT	
f. a fizikai szakképzettek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
g. fizikai szakképzetlenek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
h. szellemi nem diplomások esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
i. beosztott értelmiségiek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X
j. vezető, menedzserek esetében?	5	4	3	2	1	0	9	X

47. A technológiai és munkaszervezési változások hatására bizonyos szakmákban, foglalkozásokban, munkakörökben növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények. Ön szerint mennyire jellemző ez a folyamat az utóbbi évtizedben a következő munkakörök esetében? Az 5. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
e. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
f. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés, például fodrász, kozmetikus, eladó, személyes pénzügyi tanácsadó	1	2	3	4	9	X
g. magasan kvalifikált beosztott szakértelmi munkakörök: önálló, nem közvetlenül értékesítéssel vagy személyi szolgáltatással kapcsolatos értelmiségi munka, például műszaki, orvosi munka	1	2	3	4	9	X
h. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

48. És mennyire jellemző ez a folyamat, hogy növekednek a munkaerő képzettségével szemben támasztott követelmények az Önök vállalatánál az utóbbi évtizedben? Most is az 5. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
e. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
f. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés, például fodrász, kozmetikus, eladó, személyes pénzügyi tanácsadó	1	2	3	4	9	X
g. magasan kvalifikált beosztott szakértelmi munkakörök: önálló, nem közvetlenül értékesítéssel vagy személyi szolgáltatással kapcsolatos értelmiségi munka, például műszaki, orvosi munka	1	2	3	4	9	X
h. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

49. HA VÁLASZA A KIEMELT TERÜLETRE ESIK (3-as 4-es kód): Kérem, nevezze meg azokat a munkaköröket, a melyek esetében az átlagnál gyorsabban emelkedtek Önöknél a munkaerő képzettségével kapcsolatos igények!

	MAX. 2 VÁLASZ KATEGÓRIÁNKÉNT!	FEOR száma
e. fizikai foglalkozások	1. 2.	
f. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés	1. 2.	
g. magasan kvalifikált beosztott szakértelmi munkakörök	1. 2.	
h. menedzsment, vezetői munkakörök	1. 2.	

50. Bizonyos munkahelyeken a technológiai változások hatására a korábbi munkafolyamatot egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le, például a szakmunkát betanított munkával helyettesítik. Ön szerint mennyire jellemző ez a folyamat az utóbbi évtizedben a gazdaság egészében a következő munkakörök esetében? Használja az 5. VÁLASZLAP-ot!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
e. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
f. szolgáltatási foglalkozások	1	2	3	4	9	X
g. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1	2	3	4	9	X
h. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

51. És mennyire jellemző az Önök vállalatára, hogy az utóbbi évtizedben egyszerűbb, alacsonyabb szintű szaktudást igénylő rutinfeladatokra bontják le a korábbi munkafeladatokat? Most is az 5. VÁLASZLAP segítségével válaszoljon!

	egyáltalán nem jellemző	ritkán, de előfordul	gyakori	nagyon gyakori	NT	
e. fizikai foglalkozások	1	2	3	4	9	X
f. szolgáltatási foglalkozások	1	2	3	4	9	X
g. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1	2	3	4	9	X
h. menedzsment, vezetői munkakörök	1	2	3	4	9	X

52. HA VÁLASZA A KIEMELT TERÜLETRE ESIK (3-as 4-es kód): Kérem, nevezze meg azokat a munkaköröket, a melyek esetében az átlagnál gyakoribb volt Önöknél a munkafolyamatok rutin-feladatokra bontása!

	MAX. 2 VÁLASZ KATEGÓRIÁNKÉNT!	FEOR száma
e. fizikai foglalkozások	1.	
	2.	
f. szolgáltatási foglalkozások: személyi szolgáltatások és értékesítés	1.	
	2.	
g. magasan kvalifikált beosztott szakértelmiségi munkakörök	1.	
	2.	
h. menedzsment, vezetői munkakörök	1.	
	2.	

53. Kérem, mondja meg, hogy az Ön cégénél a dolgozói önállóság és a dolgozó saját munkájával kapcsolatos döntési hatásköre mennyire növekedett! Ismét osztályozzon 1-től 5-ig úgy, hogy az 1-es jelentse azt, egyáltalán nem növekedett az 5-ös pedig, hogy jelentős mértékben növekedett. (Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.)

Tehát mennyire növekedett Önöknél a dolgozói önállóság és a dolgozó saját munkájával kapcsolatos döntési hatásköre...

	egyáltalán nem növekedett		↔	jelentős mértékben növekedett		nem vonatkozik rá	NT	
f. a fizikai munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
g. a szolgáltatási munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
h. a beosztott szakértelmiségi munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
i. az alsó szintű vezetői munkák esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
j. a felsővezetői munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X

54. Most kérem, osztályozza ezeket aszerint is, hogy a munkakör által tartalmazott elemi munkafeladatok köre, kiterjedése mennyire bővült? Az 1-es jelentse, hogy egyáltalán nem bővült, az ötös pedig, hogy jelentős mértékben bővült.

Tehát mennyire bővült a munkakör által tartalmazott elemi munkafeladatok köre, kiterjedése...

	egyáltalán nem bővült		↔	jelentős mértékben bővült		nem vonatkozik rá	NT	
	1	2		3	4			
f. a fizikai munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
g. a szolgáltatási munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
h. a beosztott szakértelmiségi munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
i. az alsó szintű vezetői munkák esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
j. a felsővezetői munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X

55. Most aszerint osztályozza őket, hogy a munkakör által megkövetelt tartalmi ismeretek összetettsége, a munka során jelentkező gondolkodási és elemzési feladatok bonyolultsága mennyire növekedett!

	egyáltalán nem növekedett		↔	jelentős mértékben növekedett		nem vonatkozik rá	NT	
	1	2		3	4			
f. a fizikai munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
g. a szolgáltatási munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
h. a beosztott szakértelmiségi munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
i. az alsó szintű vezetői munkák esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
j. a felsővezetői munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X

56. Végül kérem azt is mondja meg, hogy mennyivel vált fontosabbá az adott munkakörben az, hogy csapatban kell tudni dolgozni! Az 1-es jelentse, hogy egyáltalán nem vált fontosabbá, az 5-ös pedig, hogy jelentős mértékben nőtt a fontossága.

	egyáltalán nem vált fontosabbá		↔	jelentős mértékben nőtt a fontossága		nem vonatkozik rá	NT	
	1	2		3	4			
f. a fizikai munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
g. a szolgáltatási munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
h. a beosztott szakértelmiségi munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
i. az alsó szintű vezetői munkák esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X
j. a felsővezetői munkakörök esetében?	1	2	3	4	5	0	9	X

57. A következő 12 hónapban hogyan fog változni Önöknél a foglalkoztatottak létszáma a OKJ kódjegyzék-füzetben szereplő szakmák esetében?

	van	nincs	NT	
	a. Van ezek között olyan szakma, amiben elbocsátás várható Önöknél a következő 12 hónapban?	1	2	9
b. Van ezek között olyan szakma, amiben felvétel várható Önöknél a következő 12 hónapban?	1	2	9	X

61. Adja meg a statisztikai állományi létszámok alakulását az alábbi időpontokban!
Kérem, hogy ne hagyjon cellát üresen: ahol nulla a létszám oda ezt írja be.

		2010. december 31. (fő)	2011. június 1. (fő)	2011. december 31. (fő)
Statisztikai állományi létszám				
ee.	Statisztikai állományi létszám	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ff.	ebből: szakképzetlen fizikai foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gg.	Szakképzett fizikai foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
hh.	nem diplomás szellemi foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ii.	diplomás szellemi foglalkozású	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
jj.	Teljes munkaidőben foglalkoztatott:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
kk.	ebből: határozott időre szóló munkaviszonnyal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ll.	Nem teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
mm.	Külföldi állampolgárságú munkavállalók létszáma	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
nn.	Pályakezdők összesen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Statisztikai állományi létszámba nem tartozó munkaerő				
oo.	Statisztikai állományi létszámba nem tartozó munkaerő létszáma	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
pp.	ebből: kölcsönvett munkaerő	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
qq.	tanulószerződéssel gyakorlati képzésben résztvevők	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
rr.	megbízásos szerződéssel foglalkoztatottak	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ss.	egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatottak	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

62. Köszönjük válaszait! Segítségét azzal is szeretnénk megköszönni, hogy ingyenesen megküldjük Önnek a felmérés értékelésének rövid összefoglalóját. Igényli ezt?

1 – igen Adja meg e-mail címét! Adatait más célra nem használjuk fel!

.....@.....

2 – nem

X –

Köszönjük, hogy válaszaival segítette munkánkat!

KÉRDEZÉS VÉGE:..... óra perc

A kutatás az MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet
TÁMOP-2.3.2-09/1-2009-0001 projekt (amely az Európai Unió és a Magyar Állam támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg)
Munkaerő-piaci előrejelzések készítése, szerkezetváltási folyamatok előrejelzése című program keretében készült.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszochevityterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.