

**Königsberg Consulting Szolgáltató és Tanácsadó
Korlátolt Felelősségű Társaság**

Munkáltatói igényfelmérés a sárbogárdi járásban

Kutatási beszámoló

A kutatás a TOP-5.1.2-15-FE1-2016-00004 számú, „Helyi foglalkoztatási együttműködések Sárbogárd járásban” című pályázati projekt keretei között valósult meg az Echo Innovációs Műhely megbízásából a Sárbogárdi Járás Foglalkoztatási Stratégiájához kapcsolódóan

2018. október 31.

Tartalomjegyzék

1. Kutatási koncepció	4.0
1.1 A kutatás célja		3.0
1.2 A kutatási módszer		4.0
1.3 Adatfeldolgozás		5.0
2. Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon	8.0
3. A kutatási eredmények	14.0

1. Kutatási koncepció

1.1 A kutatás célja

Az emberi erőforrás fejlesztésére, a foglalkoztatás ösztönzésére és a társadalmi együttműködések támogatására Fejér megye minden járásban Foglalkoztatási és Gazdaságfejlesztési Fórumok alakultak 2017-ben.

A Helyi foglalkoztatási együttműködések Sárbogárd járásban című, TOP-5.1.2-15-FE1-2016-00004 számú Európai Unió projekt részeként a Fórum megalakulása után első lépésben elkészült és elfogadásra került a Sárbogárdi Járás Foglalkoztatási Stratégiája. A stratégia azt a jövőképet fogalmazta meg, hogy 2030-ra a sárbogárdi járás vonzó életperspektívát, tartós foglalkoztatást nyújtson lakói számára, ösztönző vállalászási környezet, fenntartható működésre képes önkormányzatok és helyi társadalmak, valamint kedvező lakókörnyezet révén.

A jövőkép elérését három fő átfogó cél szolgálja:

1. Emberi erőforrások fejlesztése a vállalkozó, önfenntartó helyi társadalom kialakítása és a fejlődő gazdaság keretében keletkező új munkahelyek minőségi munkaerővel való ellátása érdekében.
2. A járás gazdaságának fejlesztése a vállalkozások erősítése és a munkahely- és értékteremtő befektetések ösztönzése az üzleti infrastruktúra fejlesztése és a térség elérhetőségének javítása révén.
3. Szociális gazdaság bővítése a társadalmi felzárkózás és az életminőség fejlesztése, valamint az elsődleges munkaerőpiacról kiszorult lakosság foglalkoztatása és a versenyipiaci kompetenciák megszerzése érdekében.

Mindhárom célt szolgálóan került megfogalmazása az a specifikus cél, hogy a járásközpont súlyát, térségszervező és -fejlesztő szerepét erősíteni szükséges: „A járásközpont gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási központtá fejlesztése, oktatási- képzési központ szerepének erősítése”

Nemcsak Sárbogárd szempontjából fontos a munkavállalók képzettségi szintjének növelés, az Európai Unió stratégiájának részeként került meghatározásra az élethosszig tartó tanulás és aktív öregedés stratégiáinak kialakítása a növekedési és foglalkoztatási partnerségek megerősítésével együtt. Az élethosszig tartó tanulás társadalmi feltételeinek kialakítása azonban nem egyszerű feladat, „sokszereplős” játék, melyben a mind az állami intézményeknek, szolgáltatóknak, mind a nonprofit szférának, mind a piacnak, mind pedig a lakosságnak együttműködő partnerként kell részt vennie. A sárbogárdi járásban a lakosság helyzetének, véleményének és érintettségének ilyen irányú célzott vizsgálatára eddig nem került sor. Jelen kutatási programunk e területen kíván kvantitatív empirikus adatokkal hozzájárulni a lakosok felnőttképzési helyzetének javítására vonatkozó intézkedések részletes kidolgozásához és bevezetéséhez.

A kutatás konkrét célja, hogy az alkalmazott kutatási módszerek segítségével képet rajzoljon a munkavállalókról mint a foglalkoztatás és átképzés szempontjából fokozottan érintett, speciális célcsoportról és a tovább- és átképzéshez, az élethosszig tartó tanuláshoz való viszonyokról, lehetőségeikről, motivációikról.

1.2 A kutatási módszer

Az empirikus adatfelvételi modulja a foglalkoztatók körében készített kérdőíves kutatás volt. Vállalati kérdőíves felmérés során a járásban lévő foglalkoztatók körében 50 céget érintő rétegzett szempontok alapján kiválasztott munkáltatói körben a rugalmasság és biztonság együttes megvalósulását szolgáló lehetséges intézkedések fogadtatásáról, a kapcsolatos attitűdjeikről, belső humánpolitikai intézkedéseikről kérdeztük elsősorban. A kutatás során a kieső címek kezelésére ún. csökkenő mintával dolgozunk, a vállalati kutatásaink során standard módon alkalmazott 60 százalékos megghiúsulási aránnyal számoltunk. Alapsokaságnak a KSH GSZR adatbázisát tekintettük, a mintát is ebből az adatbázisból vettük. A munkavállalókkal, alkalmazottakkal (legalább 1 főt foglalkoztató) cégek, szervezetek körében a minta kialakításakor a KSH GSZR (gazadálkodó szervezetek regisztere) adatbázisát vettük alapul. Első lépésben az összes, a járásban működő vállalkozás listájából 200 szervezetet tartalmazó véletlen mintát vettünk. Ezek után leválogattuk a munkavállalóval nem rendelkező vállalkozásokat és a maradék címekből szervezeti forma és településenkénti

kategória szerinti rétegzett mintát vettünk (n=50 főcím) az átlagnál magasabb válaszmegtagadással számolva. A kutatás során kiderült, hogy a GSZR avulási ideje valamint a foglalkoztatók válaszmegtagadása miatt, pótcímeket is ki kell jelölni majdnem minden rétegben. Mindösszesen 50 fő és 50 pótcímet kiadva sikerült elérni az 50 fős vállalati mintát 2018. szeptember 10. és október 20. között. A foglalkoztatók körében végzett on-line kutatás során mért eredmények mintavételi hibája +/- 6-8 százalék, s a minta alacsony száma nem teszi lehetővé a további alcsoportokon belüli vizsgálatot.

Az előtorzításból illetve válaszmegtagadásokból eredő eltéréseket a kérdezés után a létszámkategória szerinti többszemponútú matematikai súlyozással korrigáltuk. Az így kapott végső, súlyozott vállalati minta reprezentatív lett az alkalmazottal rendelkező vállalkozásokra nézve.

1.3 Adatfeldolgozás

A kérdőívből kinyerhető empirikus adatokat kódolás után számítógépen rögzítettük és ellenőriztük. Az adatelemzést SPSS programmal végeztük.

Egyes kérdéseknél azt kértük a válaszolóktól, hogy értékeljenek állításokat, minősítsenek társadalmi problémákat, intézményeket négy illetve ötfokú skálán. Ezen kérdések esetében a kapott értékeket a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében egy százfokú skálára számoltuk át, ahol a százas értéket az jelentette volna, ha az adott kérdésre minden válaszoló egyöntetűen a maximális, a nullát pedig az, ha a minimális pontszámot adja. A határ az ilyen százfokú skálákon az ötven pont. Az ez alatti érték általában negatív véleményt (bizalmatlanságot, elégedetlenséget, elutasítást stb.), míg az e feletti érték pozitív véleményt (elégedettséget, bizalmat, támogatottságot stb.) jelez¹. Más esetben, amikor pozitív vagy negatív irányú válaszokat kellett adni a kapott értékeket -100 és +100 közötti mérlegindexre vetítettük.

¹ A százfokú skálára átkódolt ordinális mérési szintű skálák természete az átkódolással nem változott meg, továbbra sem tekinthető klasszikus arányskálának, vagyis a két skála érték között csak kisebb nagyobb relációkat lehet tenni de aritmetikai jellegű interpretációt nem tehetünk (pl. nem mondhatjuk, hogy az egyik vagy másik skálaérték pontosan kétszer nagyobb a másikonál).

Az elemzés során a gyakrabban használt egyváltozós elemzési technikák (gyakoriság, átlagok stb.) mellett a rejtett tartalmak, tendenciák vázolására ún. többváltozós matematikai-statisztikai módszereket is használtunk. A leggyakoribb többváltozós elemzési formák a következők voltak:

- * A korrelációs elemzés azt mutatja meg, hogy az egyes magas mérési szintű változók megítélése mennyiben hasonló. Ha van köztük hasonlóság (vagyis pozitív korreláció), akkor ezt egy korrelációs együttható fejezi ki, melynek értéke -1 és $+1$ között lehet. Minél magasabb ez az érték, annál nagyobb a hasonlóság a megítélésben. A megítélési hasonlóságot korrelációs hálózati ábrán ábrázoltuk.
- * A faktoranalízis és a főkomponens elemzés arra szolgál, hogy sok változóból (például egy hosszú kérdéssorból) kevesebb, jobban kezelhető egységeket kapjunk. Az eljárás alapja itt is az egyes változók megítélésének hasonlósága, de itt változó-csoportokat, megítélési mintázatokat kapunk végeredményül. Az egyes csoportokba tartozó itemekhez faktorsúlyokat rendel a számítógép (-1 és 1 között), amelyek azt fejezik ki, hogy az adott item, változó vagy állítás mennyire befolyásolja az adott faktor összképét. Minél inkább távol van a nullától ez a szám, annál jelentősebb az adott item befolyása az adott faktorra, (ha negatív ez a szám, akkor az adott item éppen ellenkező előjellel befolyásolja a faktort, mint pozitív faktorsúlyú társai).
- * A magas mérési szintű változók (pl. érintettségi index, kapcsolati háló szélessége, stb) alkalmasak arra, hogy egy és többutas ANOVA módszer segítségével teszteljük, hogy melyik független változónak (pl. nem, település, korcsoport, kompetencia, attitűdök) mekkora a magyarázó ereje önmagában illetve közös modellbe építve. A gyese/gyeden lévő kisgyermekes nők és a főállásban dolgozó nők válaszai közötti különbségeket általában független mintás t-próbával teszteltük. Alacsonyabb mérési szinten bizonyos kérdések háttér változókkal való összefüggésekor² a függetlenséget Chi-négyzet hipotézis tesztelése alapján illetve vonatkozó statisztikai próbák³ mentén teszteltük.
- * A klaszteranalízis nem a változókból, hanem a válaszadókból képez csoportokat (klasztereket), aszerint, hogy egyes kérdéseket, kérdéssorokat mennyire hasonlóan ítélték meg. Ezzel lehetővé válik, hogy egy-egy témakör (akár viszonylag sok kérdéssel)

² Ezek többségében alacsony mérési szintű változók

³ A CV és a Phi két nominális változó közötti kapcsolat erősségét, a Gamma pedig nominális és ordinális mérési szintű változó közötti kapcsolat erősségét mutatja. Mindkét mutató értéke akkor annál erősebb minél jobban közelít 1-hez abszolút értékben.

megítélése szerint csoportosítsuk a válaszadókat, és a csoportokat utána elemezzük akár társadalmi-demográfiai összetételük, akár más kérdésekre adott válaszaik alapján.

2. Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon

A flexicurity néven emlegetett foglalkoztatáspolitikai alapelv másfél évtizedes múltra tekint vissza. Első alkalmazását Dániában, 1993-ban láthattuk, és egy ideig dán modell néven emlegették. Dániában a foglalkoztatottak számának a vállalkozások, illetve a gazdaság igényekhez igazodó rugalmas változtatásai magas szintű szociális biztonsággal párosulnak, és ezt aktív munkaerőpiaci és integrációs politika is támogatja. A dán modellnek a munkanélküliség visszaszorításában és egy dinamikus munkaerőpiac kialakításában játszott szerepe oda vezetett, hogy a rugalmasságot és a szociális biztonságot ötvöző flexicurity megoldások az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának is részévé váltak.

A flexicurity uniós foglalkoztatáspolitikai elvvé emelésében fontos szerepe volt annak a törekvésnek, hogy az Európai Unió 2010-re a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává váljon, amely egyszerre képes a fenntartható fejlődést, a foglalkoztatás bővülését, a társadalmi kohéziót és a környezet védelmét biztosítani. Néhány éve már látszik, hogy a Lisszabonban megfogalmazott célok 2010-re nem teljesülnek, de talán éppen ez a késedelem is hozzájárult, hogy a foglalkoztatás és a szociális biztonság terén új utakat keressenek Európa számára.

A flexicurity alapelvnek az uniós foglalkoztatáspolitikai részévé emelése azonban nemcsak a dán, illetve a holland gyakorlat sikerein alapult. Nagyban hozzájárult, hogy éppen a legnagyobb globális vetélytárs Egyesült Államok munkaerőpiacán nagyfokú rugalmasság érvényesül, ami egyrészt megkönnyíti a vállalkozások alkalmazkodását akár a helyi, akár a regionális vagy globális konjunktúra alakulásához, másrészt nagyban hozzájárul ahhoz, hogy az Egyesült Államok munkaerőpiacán a munkavállalók számára is kedvező dinamika érvényesül: bár könnyű elveszíteni a munkahelyet, a munkanélküliség átlagos időszaka rövid, a vállalkozások könnyen alkalmaznak munkaerőt, éppen azért mert nem jár jelentős nehézséggel az esetleg szükségessé váló leépítés.

Az európai országok többségében meghonosodott szociális biztonság olyan mélyen gyökerező alapelvvé és gyakorlattá vált, amelyet nem lehet és nem is kívánatos feladni, a rugalmasság fokozása azonban nem szükségképpen jár együtt a szociális biztonság

feladásával. Éppen ezt bizonyítja a flexicurity megoldások sikere az azt először kezdeményező, illetve alkalmazó országokban (Dánia, majd Hollandia), és ezért vált az Európai Bizottság, illetve az európai foglalkoztatáspolitiká számára is vonzó megoldássá a munkaerőpiac rugalmasságának növelése a szociális védelem rendszerének átalakításával, adaptálásával együtt.

A flexicurity értelemszerűen nemcsak az munkavállalók alkalmazásának és leépítésének rugalmasságára és a szociális biztonságra szorítkozik. Fontos része az aktív munkaerőpiaci politikák és eszközeik megerősítése és túlsúlyba helyezése a passzív munkaerőpiaci politikákkal szemben.

A flexicurity alapelv mögött az a felismerés is meghúzódik, hogy az embereknek elsősorban a foglalkoztatás biztonságára van szükségük, kevésbé az adott munkahely megtartásának biztonságára. (Wilthagen, 2004) A munkahelyváltások, illetve a munkahely elvesztésének gyakoribb előfordulása ugyanakkor azt is jelenti, hogy a munkahely elvesztése esetén a szociális védelem rendszerének kell közbelépnie egyrészt a megélhetéshez szükséges minimális jövedelem biztosításával, másrészt a foglalkoztatás-, illetve munkaerőpiaci politika megújult közrendszerével, amely lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatás minél előbb megkezdődjön más munkahelyen. Ez utóbbi eszközök közé tartozik az élethosszig tartó tanulás, amely optimális esetben többszereplős; a munkáltatók, a munkavállalók és a munkaerőpiaci politika intézményei egyaránt elkötelezettek a képzés/továbbképzés nyújtása, illetve a képzésekben való részvétel mellett.

A flexicurity koncepcióban a **rugalmasság** a munkaerőpiac általános irányváltása mellett az egyes munkahelyek, illetve munkáltatók rugalmas munkaszervezéséről is szól, melyben az emberek össze tudják egyeztetni a munkájukat a magánéletükkel; naprakészen tarthatják tudásukat és szükség esetén rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozhatnak. A **biztonság** pedig alapvetően a foglalkoztatás biztonságát jelenti, vagyis egyrészt annak a biztonságát, hogy az emberek megkapják azt a képzést, ami ahhoz szükséges, hogy szakmailag mindig naprakészek lehessenek és kibontakoztathassák képességeiket; másrészt azt a biztonságot, hogy ha elveszítik állásukat és átmenetileg munkanélkülivé válnak, megfelelő támogatáshoz jutnak.

A vállalkozások belső szervezetét és működését is érintő flexicurity jelentősége abban áll, hogy a korszerű és jól szervezett vállalkozások sikeresebben bánnak az új tudással és az új termelési eljárásokkal. Ez gazdaságilag erősebbé teszi őket, és egyidejűleg javítja a munkakörülményeket és a munkahelyek minőségét. A jobb teljesítményű munkaszervezeteket kevésbé hierarchikus felépítés, a munkavállalóknak a döntéshozatalba történő nagyobb mértékű bevonása, a dolgozók nagyobb önállósága és érdekesebb feladatok jellemzik. A munkaidejük alakításában élvezett nagyobb szabadság pedig segíti a munkavállalókat munkájuk és egyéb feladataik, pl. a gyermeknevelés vagy képzésben való részvétel összeegyeztetésében.

Az Európai Bizottság a tagállamok tapasztalatai alapján arra a következtetésre jutott (EC 2007b), hogy a flexicurity politikák négy alkotóelem mentén valósíthatók meg:

- rugalmas és megbízható szerződési formák (mind a munkáltatók és a munkavállalók, mind az "insiderek" és az "outsiderek", vagyis a vállalkozásba már beilleszkedett, jobb előmenetelre számító munkavállalók és a kevésbé integrált munkavállalók szempontjából), korszerű munkajogi szabályozás, kollektív szerződések és korszerű munkaszervezés révén;
- az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning, LLL) átfogó stratégiáinak megfogalmazása a munkavállalók, és közöttük is különösképpen a legkiszolgáltatottabbak folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében;
- hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek az egyéneknek megbirkózni a gyors változásokkal, csökkentik a munkanélküliségben töltött életszakaszok időtartamát, és könnyítik az újraelhelyezkedést.
- korszerű társadalombiztosítási rendszerek, melyek megfelelő anyagi támogatást biztosítanak, ösztönzik a foglalkoztatást és elősegítik a munkaerőpiaci mobilitást. Ez magában foglalja a szociális védelem ellátásainak széles körét (munkanélküli segély, nyugdíj, egészségbiztosítás), amelyek elősegítik a munka, a családi élet és gyermeknevelés összeegyeztetését.

Gazdasági elemzések szerint ezek a komponensek kölcsönösen erősítik egymás hatását, és növelik a foglalkoztatottságot, ezen belül a munkaerőpiacon leghátrányosabb helyzetben levő csoportok, mint a nők, a fiatal és az idősebb munkavállalók foglalkoztatását, továbbá csökkentik a szegénység kockázatát, és növelik a társadalmi tőkét. (EC, 2006b)

A foglalkoztatás biztonságát – különösen a múltban – gyakran tulajdonították a munkavállalók védelmét szolgáló szabályozásnak. A flexicurity koncepcióval kapcsolatos elemzések azonban azt mutatják, hogy bár a munkaviszony megszüntetésének szigorú szabályai csökkentik az elbocsátások számát, egyúttal – különösen a kisvállalkozásoknál – hátráltatják az új munkaerő alkalmazását is, mivel a munkáltatóknak számolni kell az esetleg szükségessé váló felmondás adminisztratív és anyagi terheivel. Az eredmények arra is rávilágítanak, hogy a munkaviszony megszüntetésének szigorú jogi szabályozása csak korlátozott pozitív hatással van a foglalkoztatásra, ezzel szemben határozottan negatív hatással van azoknak a társadalmi csoportoknak a foglalkoztatására, akiknek a munkaerőpiacra kerülése egyébként is nehezebb, mint pl. a fiatalok, a nők, az idősebb munkavállalók, illetve a tartós munkanélküliek.

A flexicurity politika sikerének egyik kulcskérdése a **társadalmi párbeszéd**, (Ozaki, 1999) ezen belül is az, hogy az érintettek valamennyien elfogadják a változást és felelősséget vállaljanak a változás folyamatáért. Éppen ezért az integrált flexicurity politikák azokban az országokban a legsikeresebbek, amelyekben a társadalmi párbeszéd kiterjedt és hatékony, és amelyekben a társadalmi partnerek egymás közötti és az állami hatóságok iránti **bizalma** erős.

Összességében tehát az Európai Bizottság a következő flexicurity alapelveket javasolja a tagországoknak (EC 2007b):

- Rugalmas és megbízható szerződéses kapcsolatok, az élethosszig tartó tanulás átfogó stratégiájának kialakítása, az aktív munkaerőpiaci politikák hatékonysága, valamint modern társadalombiztosítási rendszerek. A flexicurity célja az Unió „Növekedés és foglalkoztatás” stratégiájának megvalósítása, illetve erősítése, több és jobb munkahely létesítése, az európai szociális modell megerősítése

azáltal, hogy az alkalmazkodóképességet, a foglalkoztatást és a társadalmi kohéziót a rugalmasság és a biztonság új formái támogatják.

- A munkáltatók, a munkavállalók és a munkát keresők, valamint az állami szervezetek, intézmények, hatóságok jogainak és kötelességeinek egyensúlya.
- A flexicurity-t az egyes tagországok sajátos körülményeihez, munkaerőpiaci jellegzetességeihez és a munkajogi kapcsolatok jellegéhez kell igazítani. A flexicurity ugyanis nem az egységes uniós munkaerőpiacra vagy egyetlen szakpolitikai stratégiára értelmezhető, hanem a különbözőségekhez való alkalmazkodás eszköze.
- A flexicurity egyik célja a bennfentesek és a kívülállók közötti különbség csökkentése. Szükséges ugyanis az adott munkaerőpiacra vagy munkahelyre már beágyazódott és jó előmeneteli kilátásokkal bíró munkavállalók munkahelyváltásainak elősegítése, illetve a rosszabb pozíciójú, vagyis a munkaerőpiacról kirekesztődő munkavállalók, a nők, a fiatalok és a bevándorlók munkaerőpiacra történő belépési pontjainak növelése, illetve számukra olyan előrelépési lehetőségek biztosítása, amelynek eredményeként stabil szerződéses munkaviszonyt tudnak létesíteni.
- A munkahelyváltás és a felfelé irányuló mobilitás elősegítése.
- A nemek közötti egyenlőség megvalósítása egyrészt a munkavállalás egyenlő esélyeinek megvalósításával, másrészt a család és a munka összeegyeztetésének elősegítésével.
- A bevándorlók, a fiatalok, a fogyatékkal élők és az idősebb munkavállalók egyenlő esélyeinek megvalósítása a munkaerőpiacon.
- A flexicurity eredményességéhez és hatékonyságához szükséges bizalom és társadalmi párbeszéd előmozdítása.
- A flexicurity kapcsán felmerülő költségek és hasznok tisztességes megosztása, különösen a vállalkozók, az egyének és a költségvetés között, külön figyelmet fordítva a kis- és közepes vállalkozások speciális helyzetére.

Az OECD-ben folyó kutatások alapján az OECD tagországokban a flexicurity jellemzői:

- mérsékelt foglalkoztatásvédő szabályozás;
- magas részvétel az életen át tartó tanulásban;
- magas ráfordítás a munkaerő-piaci eszközökre (aktívra és passzívra egyaránt);
- jogokat és kötelességeket egyensúlyban tartó, bőkezű munkanélküli-ellátási rendszer;
- magas társadalombiztosítási lefedettség;
- magas szakszervezeti lefedettség.

3. Kutatási eredmények

A flexicurity nem csak a munkavállalókat érintő biztonságról és rugalmasságról szó hanem érinti a munkaáltatók, foglalkoztatók szerveződését is. Közismert, hogy a korszerű és jól szervezett foglalkoztatók sikeresebben bánnak az új tudással és az új termelési eljárásokkal és ez gazdaságilag sokkal erősebbé teszi őket, miközben a mindez javítja a munkakörülményeket és a munkahelyek minőségét is, amiből pedig a munkavállalók profitálnak.

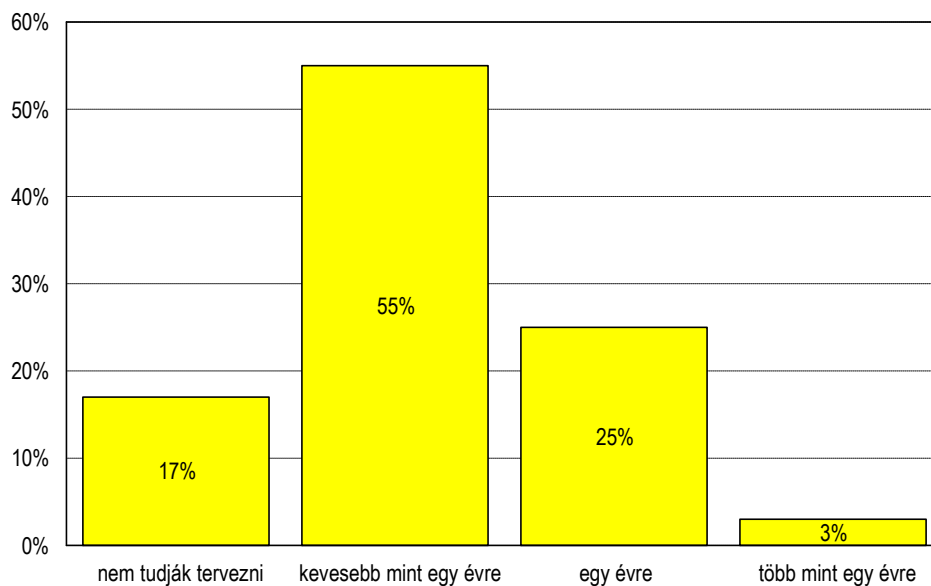
Ehhez azonban fogadókész vállalati közeg, foglalkoztatói attitűd és ezeket integráló humánfejlesztési stratégia szükséges. A cégek többségénél még ma sincs huszú rtávú humánerőforrás fejlesztési stratégia, koncepció. Azon cégek aránya, ahol a humánerőforrásért felelős szervezeti egység vezetője (HR vezető, munkaügyi vezető stb) úgy foglalt állást, hogy rendelkezünk konkrét tervekkel a munaerőgazdálkodás tekintetében mindössze 14 százalék, de további 31 százalékuknak is vannak elképzelések, de azok nem kidolgozottak.



A foglalkoztatók 17 százaléka úgy nyilatkozott, hogy egyáltalán nem tudják előre tervezni

munkaerőigényüket, és több mint 50 százalékuk is azt nyilatkozta, hogy kevesebb, mint egy évre. Mindent összevetve azonban a jelenlegi gazdasági körülmények között a magyarországi foglalkoztatók nem tudnak hosszú távon tervezni a munkaerőpiaci igényeik esetében, egy éve túl mindössze 3 százalékuk tekint.

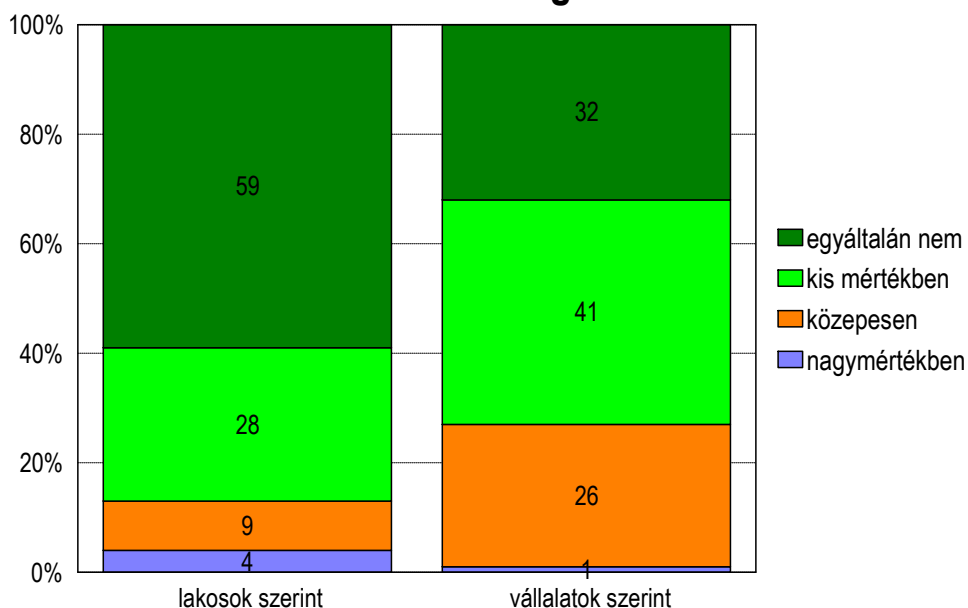
Kérjük mondja meg kb. mennyi időre tudják előre tervezni a munkaerő igényüket?



A magyar munkavállalók többsége szerint (59 százalék) a munkahelyek biztonságát ma Magyarországon a kormány egyáltalán nem tudja garantálni. 28 százalékuk szerint a kormány csak kis mértékben, 9 százalékuk szerint közepes mértékben, 4 százalékuk szerint pedig nagy mértékben garantálni azt a kormány. Ha a százalékos értékeket százfokú skálára vetítjük akkor 14 pontot kapunk.

A vállalatok vezetői szerint a helyzet azért nem ennyire rossz, mint a munkavállalók érzik, bár összességében a cégek is kritikusak, a vonatkozó pontszám körükben 24 pont, s ez is azt demonstrálja, hogy a vállalatok szerint a kormány nem tudja garantálni a munkahelyek biztonságát. Körükben a teljesen bizalmatlanok aránya csak egyharmad, s 27 százalékuk közepes vagy nagymértékű kormányzati garanciákat vélelmeznek.

Mennyire tudja garantálni a kormány a munkahelyek biztonságát?

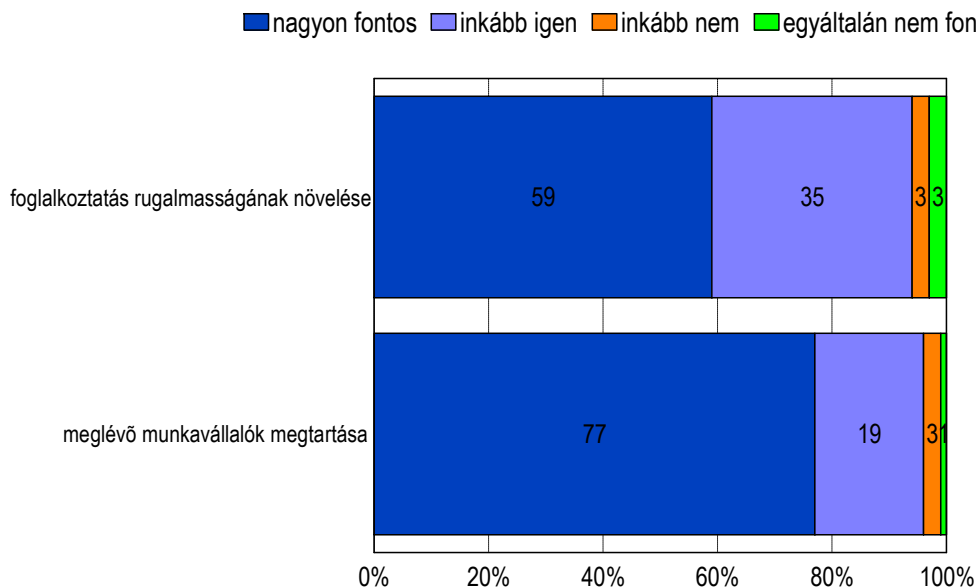


A megkérdezett cégvezetők relatív többségi véleménye alapján ma Magyarországon az állami foglalkoztatáspolitikai nem segíti elő sem a vállalkozások rugalmasságának növelését sem pedig a munkavállalók biztonságának növelését, 47 százalékuk ezen az állásponton van. Ezzel szemben 15 százalék úgy nyilatkozott, éppen hogy mind a vállalkozásoknak, mond pedig a munkavállalóknak kedvező a foglalkoztatáspolitikai környezet, miközben minden negyedik vállalat vezetője úgy véli inkább a vállalkozások rugalmasságának növelését segítik elő a kormányzati törekvések, míg 17 százalék épp ellentétesen úgy gondolja, hogy inkább a munkavállalók biztonságának növelését segítik elő. Ez a meglehetősen konfúz kép elsősorban azt mutatja számunkra, hogy a vállalkozások számára érzékelhető módon nincs igazából jól artikulálva a kormányzati foglalkoztatáspolitikai szándéka és az intézkedések integritása kétséges, nem rendszerszemléletű.

A vállalatok, vállalkozások versenyképességének megőrzése érdekében a foglalkoztatás rugalmasságának növelése épp úgy fontos lehet, mint a meglévő munkavállalók megtartása, esetleg ennek valamilyen kombinációja. A cégvezetők e két tényező tekintetében fontosabbnak tartják a meglévő munkavállalók megtartását, mint a foglalkoztatás rugalmasságának növelését, bár mindkét tényező összességében nagyon fontos a

vállalatoknak a versenyképességük megőrzése érdekében. Ez található a szakirodalomban leírt és bemutatott ún. belső flexicurity lényegi elemeivel, összhangban van a munkáltatók kapcsolódó attitűdjeivel.

A foglalkoztatás rugalmasságának növelése illetve a munkaerő megtartásának fontossága a versenyképesség érdekében



Jelenleg azonban messze vagyunk attól, hogy a hazai jogszabályok nagymértékben elősegítsék a vállalatok számára a rugalmas foglalkoztatási formákat, mindössze a cégek humán vezetőinek 28 százaléka nyilatkozott inkább pozitívan, 53 százalékuk szerint inkább, 19 százalékuk szerint pedig egyáltalán nem segítik elő a rugalmas foglalkoztatási formákat a magyar jogszabályok.

Kutatásunkban a vállalatok vezetőit is a flexicurity modellek legfontosabb szemléleti kérdésiről is kérdeztük. Az eredmények csak kis mértékben térnek el a lakossági adatfelvétel eredményeitől, a cégek hasonlóan látják a helyzetet mint munkavállalóik. Ők is maximálisan egyetértenek azzal, hogy az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt (90 százalék). Míg a munkaképes korú lakosság háromnegyede azt is vallja, hogy a munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést,

addig a cégvezetők ezt kevésbé osztják, 57 százalékuk fogadja el, miközben sokkal nagyobb arányban, 92 százalékban vélik, hogy a rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét. Hasonlóan az EU-átlaghoz képest alacsonyabb az egyetértés a tekintetben, hogy a könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából, míg az EU-ban a lakosok háromnegyede határozottan állítja ezt, addig itthon csak a lakosok 60, a cégvezetők 64 százaléka vallja.

A Felicity modell jellemzőivel való egyetértés mértéke*

	Munkaképes korú lakosság (2018)	Sárbogárdi vállaltok (2018)
Az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt	91	90
A könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából	60	64
a munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést	76	57
rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét	78	92
Országunkban az emberek túl korán mennek nyugdíjba	29	33
Ma már sokkal inkább a foglalkoztatás biztonságára van szüksége az embernek és nem a munkahely biztonságára	66	88
A túl szigorú szabályozás arra ösztönözheti a munkaadókat, hogy határozatlan idejű szerződés helyett különféle határozott idejű szerződésekkel vegyék fel az alkalmazottakat.	-	75
A munkáltatónak elő kell segíteni, hogy a munkavállaló a munkát és a magánéletet össze tudja hangolni	-	82

* azok aránya akik egyetértenek vagy teljesen egyetértenek

A lakosok és a cégvezetők többsége egyaránt elfogadja azt a tételt, hogy a ma már sokkal inkább a foglalkoztatás biztonságára van szüksége az embernek és nem a munkahely biztonságára, de a cégvezetők körében jóval nagyobb arányú az egyetértés mértéke,

majdnem 90 százalék. Igen magas egy másik fontos kérdésben is a támogatottság, 82 százalékban osztják a cégvezetők, hogy a munkáltatónak elő kell segíteni, hogy a munkavállaló a munkát és a magánéletet össze tudja hangolni. Végezetül szólni kell arról a gyakorlatról, mely a munkavállalók védelem érdekében a határozatlan szerződéseket erősen védő jogszabályokat alkot, mely a foglalkoztatókat arra ösztönözheti, hogy határozatlan idejű szerződés helyett különféle határozott idejű szerződésekkel vegyék fel az alkalmazottakat. A cégvezetők 75 százaléka szerint ez valóban is van.

Az előzőkben látható volt, hogy a munkáltatók fontos szerepet tulajdonítanak a képzésnek a munkához jutás esélyei tekintetében. Ez a gyakorlatban is érvényesül, kétharmaduk idővel és pénzzel is támogatja alkalmazottait, hogy folyamatosan képezzék magukat, 6 százalékuk úgy nyilatkozott, hogy ha valaki igényli, akkor anyagilag támogatja szakmai továbbképzésüket, de nem munkaidőben, illetve 7 százalékuk mondta, hogy ha valaki igényli, akkor munkaidőben is elengedik, de forrást nem biztosítanak, s mindössze a cégek ötöde nem támogat sehogymunkavállaló továbbképzést.

Felmerül a kérdés, hogy ha elbocsátásra kerül sor, akkor melyik munkaszerződési forma nyújtja a legnagyobb biztonságot a munkavállalóknak. A cégvezetők véleménye szerint igazából egyik sem, negyedük a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakkal kezdik a leépítést, 17 százalékuk a határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kezdik, 30 százalékuk a határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz nyúlnak először, míg 21 százalékuk a munkaerő kölcsönző cégen keresztül foglalkoztattak bocsátja el első lépésben. Ha felvételre kerülne sor, akkor viszont elsősorban határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben tervezik a munkaerő bővítést.