

Interjú-csokrunkban a foglalkoztatás és felsőoktatás viszonyát három különböző oldalról közelítjük meg: először egy nemzetközi szervezet szakértőjével a munkáltatói igények és az oktatásfejlesztés makroszintű jelenségvilágával foglalkozunk, ezt követően a hazai munkaerőpiac és felsőfokú szakképzés megfigyelőjével egy globális probléma, a „mérnökhány” sajátosan magyar okait boncolgatjuk, majd akadémiai oldalról elemezzük a bolognai rendszerű felsőoktatás és a munkaerőpiac viszonyát.

Interjú Darvas Péterrel, a Világbank oktatásgazdasági szakértőjével

Educatio: A bolognai szerkezetű felsőoktatásban végzettek elhelyezkedéséről kérdeznének – munkád miatt – nyilván nem a hazai történések, hanem a globális elemzések világára összpontosítva. Hogyan látod a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát világbanki munkád tükrében?

Darvas Péter: A témának óriási és állandóan bővülő szakirodalma van. Nagyon fontos leszögezнем, hogy a kérdésre most a gyakorlati fejlesztő oldaláról próbálok válaszolni. Az első tapasztalatom az, hogy a makroszintű elemzés (mint például az európai vagy éppen nemzetállami munkaerőpiac) eléggé statikus, mivel a munkaerőpiacok mára már egyértelműen helyiek. Régebben is így volt ez, amikor szegmentált munkaerőpiacokkal foglalkoztunk, de mára ez még egyértelműbb.

E: Mit jelent ez konkrétan?

D.P.: Az úgynevezett fejlődő országokban a munkaerőpiac is „fejlődő”, azaz ilyen vagy olyan formában visszamaradt, torz, szegmentált. Az elmaradottság Afrikában ismert: az alkalmazottak nyolcvan százaléka az informális szektorban dolgozik, fele családi vállalkozásokban keres pénzt, és az alkalmazottak nagy része a legalacsonyabb termelékenységű szektorokban van. Ennek megfelelően, a munkaerőpiacok visszajelzéseit csak korlátozottan lehet figyelembe venni. Sokkal fontosabb egy-egy régió, szegmens, gazdasági vagy szakmaterület figyelembevétele. Ezek közül is az országokon belüli földrajzi differenciálódás a meghatározó. Egy magyarországi példával élve, Székesfehérvár munkaerőpiaci szempontból jobban hasonlít egy dinamikusabb cseh vagy francia városra, mint Ózdra. Ez a hasonlóság illetve különbözőség a fejlődő országokban még nagyobb. Például, Nyugat-Afrika több országában is megfigyelhető, hogy hasonló drámai gazdasági és demográfiai folyamatok zajlanak, ahogy az országokon belül északról délre haladunk. Ugyanilyen erősen differenciált a kép a gazdasági vertikumok tekintetében (lásd például az ICT területét összehasonlítva, mondjuk, a gyümölcsstermesztéssel). A befogadó, alkalmazó cégek jellege is erősen differenciál: ez a helyzet például a különböző méretű és kiterjedésű cégek által körülhatárolt munkaerőpiacokkal. Más a termelékenysége, a munkaerőpiaca és a „tudástőke” igénye a mikro-vállalkozásoknak, mint a kis- és középvállalkozásoknak vagy éppen az óriásvállalatoknak. Érdekes megfigyelni egyébként az úgynevezett clusterek, azaz az egy csoportba szerveződött kis- és mini-vállalatok viselkedé-



sét több országban. Például, Afrikában maradv a textil- és ruhaipari cégek csoportja Mauritiusban, a gyümölcs- és virágtermelők csoportja Kenyában (Lake Naiwasha) és az autóalkatrészeket gyártó cégek Ghánában (Suami Magazine) egész kis munkaerőpiaci környezetet hoztak létre maguk körül.

E: Ilyen erősen tagolt munkaerőpiacok hálózatában mit tesz az oktatásfejlesztő?

D.P.: Makro-szinten régebben megakadtunk annál a megfigyelésnél, hogy az oktatási fokokon felfelé haladva (alapfok, középfok, felsőfok) fokozatosan csökken az oktatásba való (állami vagy karitatív) befektetés rátája, tehát csak az alapfokba érdemes befektetni. Mára az oktatásba való befektetést csak részben indokolják a társadalmi igényekkel, illetve azzal, hogy hosszútávon az oktatásba való befektetés illetve a képzettségek növelése ilyen vagy olyan szempontból fontos. Az előző perspektívából kiindulva inkább azzal foglalkozunk, milyen piaci és nem piaci (természeti, szabályozási vagy társadalmi) korlátok akadályozzák a gazdaság illetve a termelékenység növelését, és ebből az elemzésből kiindulva, az állami beavatkozás milyen kombinációja lenne ideális. Például, a fent leírt munkaerőpiaci helyzetben a viszonylag jobban működő cégek (például Ghánában a Suami Magazine-ban lévők) legkevésbé a képzettségek hiányára panaszkodnak. Viszont, ha egy fejlesztési program megváltoztatja a szabályozást (például, lecsökkenti a vállalatok regisztrációjának idejét és költségét), bevezet új technológiát, hozzáférést ad az infrastruktúrához (szélessávú adatátvitel, utak, energia, víz stb.), megnöhet a képzés iránti igény, főleg, ha adaptálódik a képzés.

E: Hogyan alakul a képzők és a munkáltatók kapcsolata? Mik az általános tendenciák?

D.P.: Nos, a kérdés másik oldala valóban a tudástőke és a munkaerőpiac kapcsolata. Mint köztudomású, a kettő közötti összefüggés nem egyértelműen kauzális, azaz nem a piac igényli a tudástőkét, illetve a tőke nem tudja (legalábbis makroszinten) feljebb nyomni saját munkaerőpiaci értékét, azaz, a nagyszámú diplomával kibocsátott, közép- vagy felsőfokon képzett nem fogja tudni feljebb nyomni a béreket. A tapasztalatok szerint elsősorban a mikro-gazdasági folyamatok döntőek és a nemzetközi fejlesztési szervezetek fókuszba is egyre inkább ebbe az irányba fordul. Azaz nem elsősorban input-output modellekben gondolkodnak, hanem azt nézik, hogy hogyan lehet együttműködésre ösztönözni a képzőhelyeket és az alkalmazókat. Képszerűen megragadva valamilyen fizikai folyamat tudná ezt a leginkább leírni, ami szerint makroszinten egyensúly van (azaz a halmazállapotok rövid időtávban stabilak, illetve csak lassan változnak), de ezt az egyensúlyt jelentős mikro- és nano-szintű feszültségek és dinamikák hozzák össze.

Engem fejlesztőként, őszintén szólva, nemigen érdekel az, hogy van-e makroszinten megragadható túlképzés vagy sem. Munkám során látok igen dinamikus képzőhelyeket, akik ki-termelik és jelentős részben folyamatosan alakítják a feljük irányuló képzési igényeket, illetve kevésbé dinamikusakat, akiknek se meghatalmazásuk, se motivációjuk nincs, hogy ki-termeljék az igényt (főleg fizetőképes igényt) a szolgáltatásaikra. Ugyanígy, a gazdaságban is láthatóak azok a munkaadók, akiket nemigen érdekel a termelékenységük képzett szakembereken vagy modern technológiákon keresztül történő növelése, illetve azok, akik korlátozott támogatással óriási eredményeket tudnak elérni. Az előbbieket tipikusan vagy a helyi piacokra termelnek vagy a nyersanyagpiacokon működnek. Itt valóban alacsony az igény a tudásra és technológiára, de a gazdaság alacsony hatékonysága, termelékenysége nem is igényel többet. Az ilyen helyzetet Mike Campbell úgy hívja, hogy az alacsony képzettségi szint egyensúlya (low skills equilibrium angolul, bővebben lásd Campbell „Learn to Succeed. The Case for a Skills Revolution” című könyvét).

A dinamikus szektorokat főleg Afrikában nehéz előre megjósolni, mivel túl nagy az infrastrukturális szakadék és viszonylag drága a munkaerő, azaz sok minden hiányzik ahhoz, hogy a képességek és a technológia fejlesztése komparatív előnyöket igérjenek.

E: Lehetséges mégis a makroszintű prognózis?

D.P.: A tervezés megoldhatatlan. A kormányok óvatosan bejelölhetnek stratégiai célokat, de az eszközökkel vigyázni kell, hogy ne torzítsák el a működő piacokat. Bizonyos utak nehezen járhatók. Például, Afrika nem futhatja be azt az utat, amit egy pár évtizede Kína és most például Vietnam vagy Bangladesht vett célba, pont a viszonylagosan magas bérek miatt. Viszont Afrika számára is létkérdés, hogy a nyersanyag-kitermelést kiegyensúlyozzák egy sokszínűbb gazdasággal, mert a nyersanyagárak inflációs nyomást gyakorolnak a gazdaságra, és ez önmagában fékezi a növekedést. Ezért a technológián, képzésen keresztül történő diverzifikáció a fenntartható növekedés érdekében létkérdés. Tervezés helyett tehát az állami politikának ösztönöznie kell az innovációt, mind a kereslet, mind a kínálat oldalán.

E: Köszönöm a beszélgetést!

Interjú Gacsal Józseffel, az Intel Hungary üzletfejlesztési igazgatójával

Educatio: Kezdjük a magyar diplomások és a multinacionális cégek visszajelzéseivel. Ti elsősorban a mérnököket látjátok, a fiatal diplomásokat. Milyennek látod őket?

Gacsal József: Az utóbbi időben nem csak mérnökök jöttek, jött például jogász is, úgyhogy erről is van benyomásunk. Mi elég sok céggel beszélgetünk az iparágból, illetve az IVSZ-ben [Informatikai Vállalkozások Szövetsége – szerk.] én vagyok az Elektronikai tagozat vezetője, ahol sok – jellemzően kutatásfejlesztéssel foglalkozó – cég jelenik meg, ezért azt is mondhatnám, hogy van egy „komplex benyomásunk”. Leginkább erre tudok támaszkodni. Ez azért is hitelesebb, mert itt olyanok véleménye is megjelenik, akik nagy számban, mondjuk 100–200 fő környékén alkalmaznak mérnököket az elektronikai gyártás területén. Ennek megfelelően elég érdekes, ami itt lecsapódik, és ezt be is dolgoztuk néhány anyagba, amit előállítottunk.

Általában a diplomásokról, különösen a mérnökökről azt lehet elmondani, hogy a számuk viszonylag kicsi, de ez nem magyar, hanem világjelenség. Az utóbbi években egyöntetű véleményként jelent meg, hogy a minőség folyamatosan romlik. Vagyis nem elég, hogy kevés mérnök van, de ez a kevés mérnök sem olyan, mint amilyennek lennie kellene. Ennek okait több szinten elemezhetjük. Vannak okok a műszaki felsőoktatásban, a gyökerek pedig magához az oktatási rendszerhez vezetnek. Ahogy a közoktatás a természettudományos tantárgyak világához viszonyul, az nálunk visszaüt, illetve itt tükröződik. Ez feltehetőleg egy világméretű probléma, legalábbis ez látszik abból, hogy például a Cisco, az Intel, a Microsoft is próbál megbirkózni ezzel világméreteken.

E: Az IVSZ és a körülötte lévő informatikai cégek csak egy adott mennyiségű informatikai mérnököt tudnának felvenni, vagy elvileg, ha kimennének dolgozni külföldre, vagy külföldre dolgoznának az interneten keresztül, ez bővíthető lenne jelentősen? Hány mérnökre van szükség? Hány magyar mérnök kell, vagy valójában a magyarok, az indiaiak, az amerikaiak az interneten keresztül együtt tudnak fejleszteni, és nincs már nemzeti munkaerőpiac?

G.J.: De, a helyi és nemzeti munkaerőpiac jelensége még mindig létezik. Ez azért van így, mert a mérnöki munka egy része még mindig helyszínhez kötött. Lehet otthonról végezni sok munkát, de a manapság jellemző csoportmunka vagy projekt alapú munkavégzés arról szól, hogy a mérnökök együtt dolgoznak. Az is igaz, hogy ezek a csoportok be tudnak kapcsolódni egy nemzetközi folyamatba, ami a szoftveriparra nagyon jellemző, bár manapság egyre inkább a hardvertervezésben is megjelenik.

Ha ezt a globális munkaerőpiac szempontjából vizsgáljuk, azt lehet mondani, hogy van jó néhány ezer munkahely, amit az ország valamilyen módon elszalasztott, vagy éppen most szalaszt el. Ezeket a munkahelyeket ide lehetne hozni Magyarországra, és fel lehetne tölteni mérnökökkel. Nagyon sok cég az általános mérnökhány miatt már nem is azt keresi, hol találja meg ezeket a mérnököket, hanem azt, hogy hol van meg ennek az ígérete. Tehát odáig jutott a világ, hogyha ezek a cégek valahol látnak egy programot, ami azt ígéri, hogy záros időn belül