

NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Módszertani résztanulmány munkaerőpiaci előrejelző modellekről

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KÉSZÍTETTE:

MEGAKOM Tanácsadó Iroda Kft.



ICG Ex Ante Tanácsadó Iroda Kft.



MEGBÍZÓ:

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata



DÁTUM: 2017.04.28.

A DOKUMENTUM A „NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM” CÍMŰ PROJEKTHEZ KAPCSOLÓDÓAN KERÜLT KIDOLGOZÁSRA.

Az elkészült dokumentum Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzatának tulajdona. Bármely részének felhasználása csak az Önkormányzat előzetes engedélyével lehetséges!

www.megakom.hu
www.icg-exante.hu

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS.....	5
1.1	ELŐZMÉNYEK	5
1.2	A MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZŐ MODELLEKKEL FOGLALKOZÓ MÓDSZERTANI RÉSZTANULMÁNY CÉLJA, FELÉPÍTÉSE ÉS MÓDSZERTANA	7
2	A MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSEK CÉLJA ÉS FUNKCIÓJA.....	8
3	NEMZETKÖZI ÉS HAZAI MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSI MÓDSZERTAN ÉS MODELLEK BEMUTATÁSA.....	12
3.1	A MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSEK FEJLŐDÉSE	12
3.2	A MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSEK JELENLEG LEGGYAKRABBAN HASZNÁLT FORMÁI.....	15
3.3	NÉHÁNY MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSI MODELL BEMUTATÁSA.....	16
3.3.1	A CEDEFOP Kompetencia-kereslet és -kínálat előrejelzése	17
3.3.2	Magyar Munkaerőpiaci Prognózis.....	18
3.3.3	Negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés	20
3.3.4	ESIMeC kompetencia-előrejelző modell.....	21
4	MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉS FOLYAMATA VÁROSI SZINTEN	24
4.1	A MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉS CÉLJÁNAK ÉS MÓDSZERTANÁNAK MEGHATÁROZÁSA.....	25
4.2	ADATOK, INFORMÁCIÓK GYŰJTÉSE, ELEMZÉSE.....	26
4.2.1	Elmúlt időszak munkaerőpiaci tendenciáinak bemutatása	26
4.2.2	Országos előrejelzések adatainak, információinak beszerzése és elemzése.....	27
4.2.3	Helyi szintű kvantitatív és kvalitatív felmérések.....	28
4.3	MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉS ÖSSZEÁLLÍTÁSA ÉS AZ EREDMÉNYEK FELHASZNÁLÁSA, TERJESZTÉSE	28
5	A MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉS BEVEZETHETŐSÉGE NYÍREGYHÁZÁN.....	30
5.1	A FELMÉRÉS SZERVEZETI KERETEINEK MEGHATÁROZÁSA	30
5.2	A MAGYAR MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSEK HELYI SZINTŰ ADATAINAK RENDELKEZÉSRE ÁLLÁSA	31

5.3	A FINANSZÍROZÁSI HÁTTÉR BIZTOSÍTÁSA	32
5.4	A HELYI SZINTŰ FELMÉRÉSEKBEN RÉSZTVEŐ SZERVEZETEK NAGY SZÁMA ÉS REPREZENTATIVITÁSA	32
5.5	AZ EREDMÉNYEK FELHASZNÁLHATÓSÁGA A GYAKORLATBAN.....	33
6	FELHASZNÁLT FORRÁSOK.....	34

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről	5
2. táblázat: A bemutatott munkaerőpiaci előrejelzési modellek	17
3. táblázat: Példa a munkaerőpiaci előrejelzés hatókörének, céljának és módszerének meghatározására	25

Ábrajegyzék

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei	5
2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja	6
3. ábra: A munkaerőpiaci előrejelző modellekkel foglalkozó módszertani résztanulmány által megválaszolandó fő kérdések	7
4. ábra: A munkaerőpiaci előrejelzések funkciói	9
5. ábra: Hiányszakmák típusai	14
6. ábra: A napjainkban leggyakrabban használt munkaerőpiaci előrejelzési eszközök	15
7. ábra: Az ESIMeC előrejelzési modelljének egyik eredménye	22
8. ábra: A városi szintű munkaerőpiaci előrejelzés összeállításának lehetséges folyamata	24

1 Bevezetés

1.1 Előzmények

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal közösen valósítja meg a „Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum” elnevezésű projektet.

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről

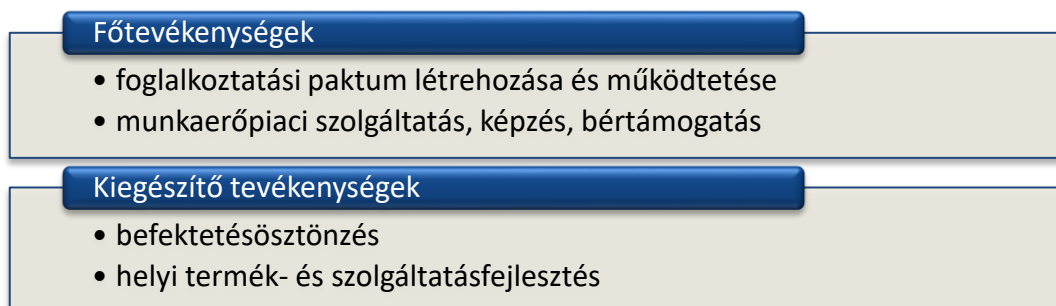
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	100%
A megvalósítás időtartama	2016. október 4. – 2021. szeptember 30.

Forrás: Támogatási Szerződés alapján saját szerkesztés

A projekt átfogó céljai a komplex gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a vállalkozói környezet és a versenyképesség javításáért, valamint a hátrányos helyzetű lakosság tartós munkaerőpiaci integrációja. Mindezek a foglalkoztatottság bővülését és a kiegyensúlyozott munkaerőpiac megteremtését szolgálják.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum során két fő tevékenységet kell megvalósítani, amelyeket további két választott tevékenység egészít ki.

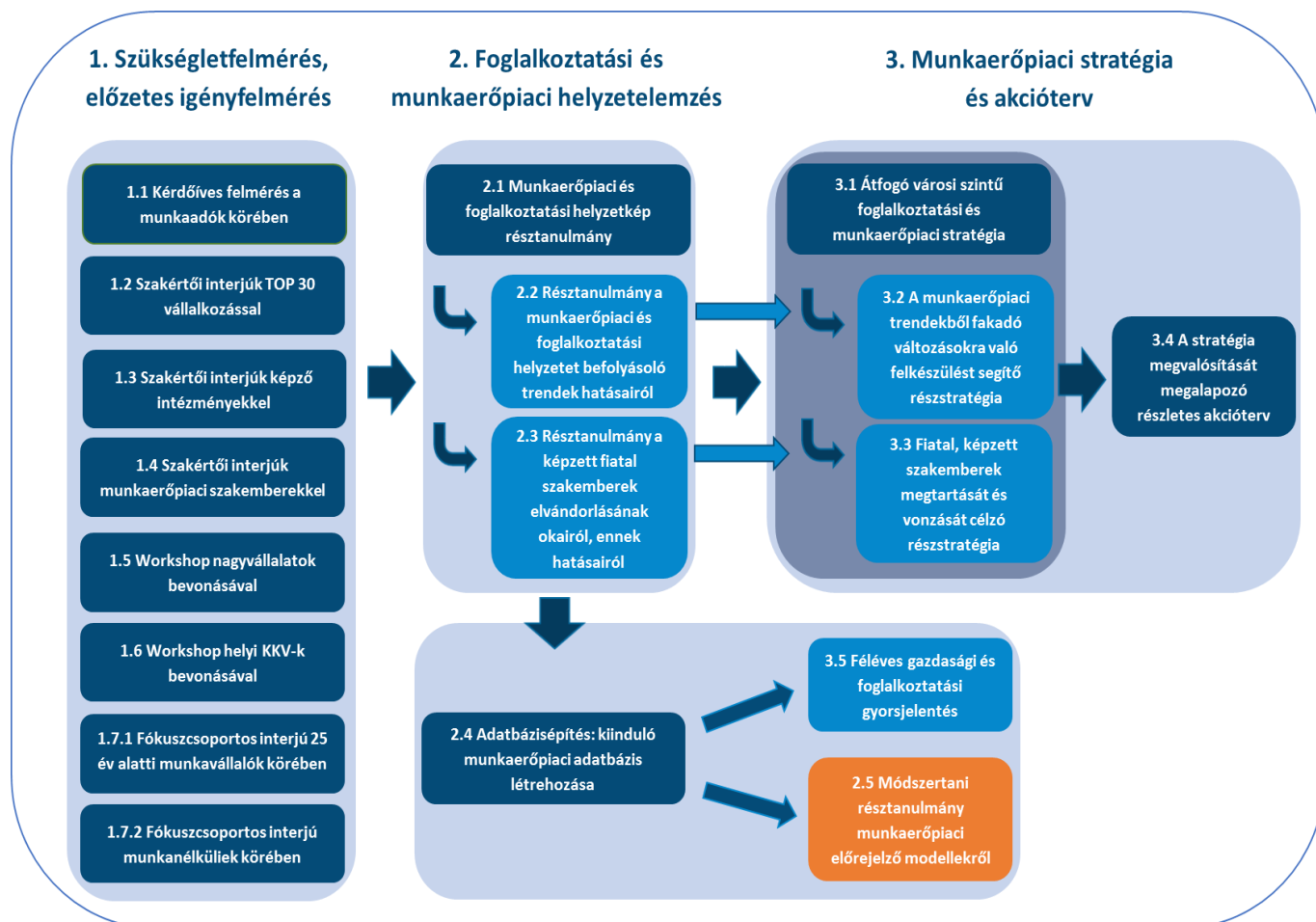
1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei



Forrás: Megvalósíthatósági Tanulmány alapján saját szerkesztés

A projekt keretében komplex munkaerőpiaci kutatási program megvalósítására kerül sor, amelynek célja a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum működésének hosszú távú, stratégiai megalapozása a helyi adottságokra, kihívásokra és szükségletekre építve. A kutatási program felépítéséről és elemeiről az alábbi ábra nyújt áttekintést.

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja



Forrás: saját szerkesztés

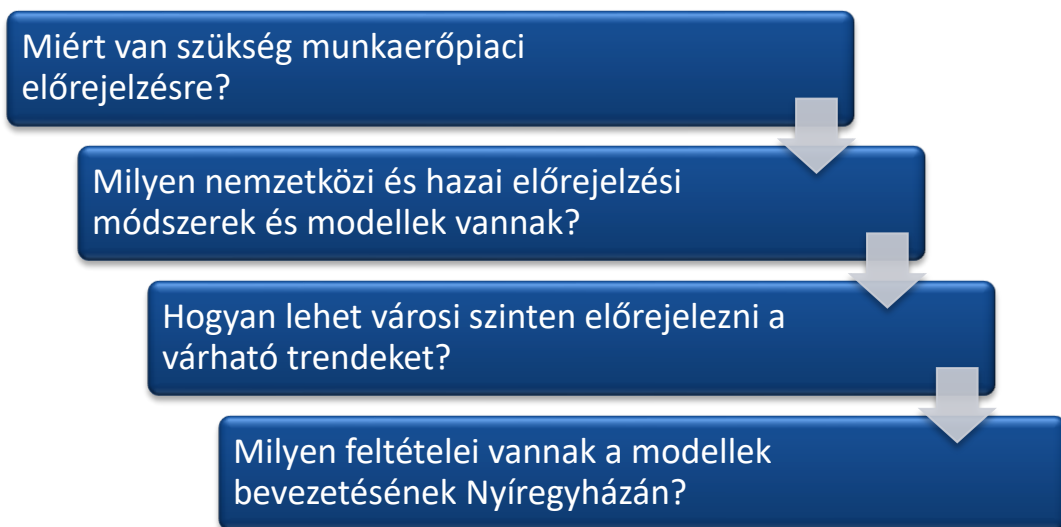
Jelen dokumentum a „Módszertani résztanulmány munkaerőpiaci előrejelző modellekről”, amelynek funkcióját és szerkezetét a következő alfejezet mutatja be.

1.2 A munkaerőpiaci előrejelző modellekkel foglalkozó módszertani résztanulmány célja, felépítése és módszertana

Jelen módszertani résztanulmány célja

- a munkaerőpiaci előrejelzések jelentőségének és funkcióinak bemutatása (2. fejezet),
- a munkaerőpiaci előrejelzések módszertanának ismertetése különböző nemzetközi és hazai modellek fő jellemzőinek összefoglalásával (3. fejezet),
- egy lehetséges módszertani folyamat kidolgozása városi szintű munkaerőpiaci prognózisok készítéséhez (4. fejezet),
- a munkaerőpiaci előrejelzések bevezethetőségének vizsgálata (5. fejezet).

3. ábra: A munkaerőpiaci előrejelző modellekkel foglalkozó módszertani résztanulmány által megválaszolandó fő kérdések



Forrás: saját szerkesztés

A tanulmány kidolgozása során az alábbi módszertani eszközöket használtuk:

- szakirodalmi áttekintés, hasonló témában született tanulmányok gyűjtése és elemzése,
- nemzetközi és hazai modellek és jógyakorlatok bemutatása,
- szakértői interjúk lefolytatása munkaerőpiaci szakértőkkel és képző intézményekkel.

2 A munkaerőpiaci előrejelzések célja és funkciója

A gazdasági versenyképesség, a helyi gazdasági szereplők eredményes működésének egyik alapja a rendelkezésre álló humántőke, amelynek jelentősége annak ellenére megmarad és meg is fog maradni, hogy a digitalizáció és a robotizáció több jelenleg még létező szakma esetében gyakorlatilag szükségtelenné teszi az élő munkaerő alkalmazását.

Az elmúlt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a legintenzívebb növekedést mutató gazdasági ágazatokban kiemelt az igény a magasan képzett humán erőforrásra, valamint, hogy a minőségi munkaerővel rendelkező országokban jellemzően magasabb a termelékenység és a GDP.¹

Mind az európai uniós², mind a hazai szakpolitika³ egyik fő célkitűzése a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának a növelése, amihez – számos egyéb (pl. szabályozási, politikai, gazdaság, társadalmi) tényező mellett – elengedhetetlen a megfelelő számú és minőségű munkaerő rendelkezésre állása.

Ahhoz, hogy egy ország, térség vagy település jövőbeli gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztési céljait és beavatkozásait meg lehessen határozni, alapvető fontosságú tisztában lenni két tényezővel:

- mikor, mennyi és milyen készségekkel és képességekkel rendelkező munkaerőre lesz szüksége az adott területi egység jelenlegi és potenciális munkaadóinak,
- mikor, mennyi és milyen készségekkel és képességekkel rendelkező munkaerő lesz elérhető és bevonható a munkáltatói igények kielégítésére.

Mindezek alapján **a munkaerőpiaci előrejelzések elsődleges funkciója a kereslet és a kínálat összhangba hozása**. Mivel a prognózisok készítése során a jövőbeni elvárásokat

¹ ESIMeC Skills Forecasting at City Level (2011) –

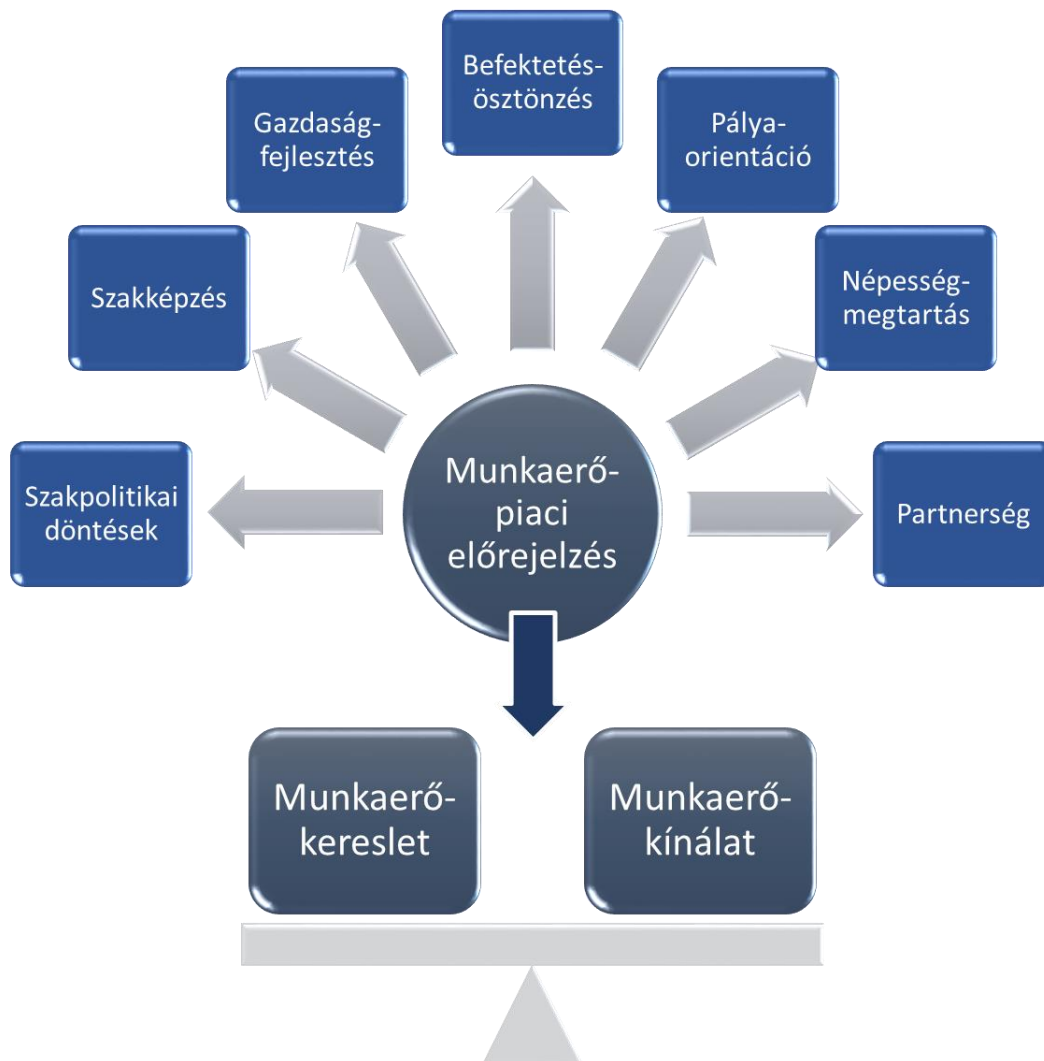
[http://urbact.eu/sites/default/files/import/Projects/ESIMEC/outputs_media/ESIMeC_recipe_8 - skills_forecasting_01.pdf](http://urbact.eu/sites/default/files/import/Projects/ESIMEC/outputs_media/ESIMeC_recipe_8_-_skills_forecasting_01.pdf)

² Út a munkahelyteremtő fellendülés felé: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, Brüsszel, 2012.4.18. COM(2012) 173 final

³ A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása – szakpolitikai stratégia (Melléklet az NGM/21664 /2013. kormány-előterjesztéshez)

számszerűsítik – jellemzően szektoronként, foglalkozásonként és beosztásonként –, így akár már rövid távon hozzájárulhatnak a hiányszakmák, illetve azokon belül az üres álláshelyek számának csökkentéséhez. Emellett a munkaerőpiaci előrejelzés számos egyéb célra is használható/használandó, ahogyan azt az alábbi ábra is mutatja.

4. ábra: A munkaerőpiaci előrejelzések funkciói



Forrás: saját szerkesztés

Szakpolitikai funkció: a munkaerőpiaci prognózisok kiindulási alapot jelent a szakpolitikai döntésekhez, amelyek befolyásolhatják többek között a jogalkotási folyamatot, a pénzügyi támogatások tartalmi fókuszát és felhasználásának feltételeit. Az előrejelzések révén jobban összehangolhatók a munkaerőpiac különböző alrendszerei (pl. képzések, munkaerőpiaci szolgáltatások, különböző támogatások).

Szakképzési rendszer működése: az aktuális és a várható munkaerő-kereslet pontos ismerete – legyen szó akár rövid- akár hosszútávú igényről – alapvető információt nyújt a szakképzési rendszer ki- vagy átalakításához, a képzési kínálat összeállításához, az elméleti és gyakorlati tananyagok fejlesztéséhez és a szakmai követelmények meghatározásához. Az előrejelzések kvalitatív és kvantitatív jellegű eredményei befolyásolják a helyi képzési kínálatot úgy, hogy az jobban megfeleljen az aktuális és jövőbeli munkaerőigényeknek.

Gazdaságfejlesztési irányok és tevékenységek meghatározása: az előrejelzés készítése során felszínre kerülő információk alapján azonosítani lehet azokat az ágazatokat, amelyek fejlesztésre kiemelt figyelmet kell fordítani, valamint konkrét beavatkozásokat is meg lehet fogalmazni, amelyek megvalósításával a gazdaságfejlesztési célok elérhetőek.

Befektetés-ösztönzés: amennyiben látható, hogy bizonyos – a gazdaságfejlesztési irányokhoz is illeszkedő – ágazatokban a munkaerő-kínálat lényegesen meghaladja a keresletet, akkor a befektetés-ösztönzési tevékenységek során első körben ezekre érdemes hangsúlyt helyezni. Azon szektorok esetében, ahol a befektetői érdeklődés és a munkaerőhiány párhuzamosan jelentkezik, azonnali beavatkozás szükséges, hogy biztosítani lehessen a potenciális befektetők munkaerő-szükségletét. Ez azért is fontos, mert a betelepülni kívánó vállalkozások is megvizsgálhatják az előrejelzéseket, amelyek alapvetően befolyásolhatják fejlesztési és munkahelyteremtési döntéseiket.

Pályaaorientációs, toborzási funkció: a munkaadók jövőbeli munkaerőigényének ismerete hasznos információt nyújt a fiatalok számára a pályaválasztáshoz, a már aktív munkavállalók számára pedig a pályamódosításhoz (pl. az elsajátított szaktudás mennyire felhasználhatóak, mekkora bérjövödelem érhető el). Egy rosszul meghozott egyéni szintű döntéssel a (potenciális) munkavállaló akár hosszú időre kirekesztődhet a munkaerőpiacról. Mindezzel párhuzamosan

eredményesebbé tehető a munkáltatók toborzási gyakorlata, és a munkahelyüket elhagyók is könnyebben pótolhatók.

Népesség-megtartó erő növelése: a prognózisok közvetett módon – a munkaerőpiaci egyensúly elősegítésével – megelőzik a (potenciális) munkaerő elvándorlását más térségekbe, valamint hozzájárulnak ahhoz, hogy az adott ország, régió vagy település vonzó legyen más térségek lakói számára.

Munkaerőpiaci partnerség: a rendszeres kapcsolattartás a vállalkozói szférával – amellett, hogy lehetővé teszi a közvetlen információszerzést – megerősíti a különböző munkaerőpiaci szereplők közötti együttműködést főként helyi szinten. A rendszeres felmérések pozitív benyomásokat eredményeznek a munkaadókban, akik közvetlenül érzékelik az önkormányzat elkötelezettségét a helyi munkaerőpiaci egyensúlytalanságok kezelése iránt a helyi gazdaság és társadalom fejlődése érdekében. Sokkal közvetlenebb és rugalmasabb kapcsolat alakítható ki a munkaadók és a képző intézmények között is.

3 Nemzetközi és hazai munkaerőpiaci előrejelzési módszertan és modellek bemutatása

3.1 A munkaerőpiaci előrejelzések fejlődése⁴

A munkaerőpiaci előrejelzések célja eredetileg, az 1960-as és 1970-es években az volt, hogy az oktatási rendszer (azon belül elsősorban a szakképzés és a felsőoktatás) kapacitásainak és szerkezetének tervezéséhez szükséges információkat biztosítsa.⁵ Ennek keretében előre jelezték az ágazati foglalkoztatási szerkezetet a feltételezett ágazati kibocsátások és termelékenységek alapján, és pénzügyi vizsgálatokat is végeztek.

Ezt követően meghonosodtak olyan modellek, amelyek vagy az egyének oktatási döntéseiből indultak ki: demográfiai és szociológiai elemzésekre építve lényegében a társadalmi keresletet azonosították. Az első megközelítéstől eltérően ezek a modellek nem teremtettek közvetlen kapcsolatot az oktatás és a gazdaság többi ágazata között.

Egy nemzetközi elemzés⁶ alapvetően két megközelítést különböztet meg:

- a munkaerő-tervezési/előrejelzési megközelítés a gazdasági növekedésre és szerkezetre irányuló feltételezések alapján vontak le következtetéseket a várható munkaerő-szükségletre;
- a szétválasztott munkaerőpiaci elemzések során, amelyeket sok esetben az előbbi kiegészítéseként is használnak, többnyire a munkaerőpiaci szolgáltatásokat, a megjelent álláshirdetéseket, a beiskolázási adatokat, valamint le lehet folytatni pályakövetési vizsgálatokat vagy szakértői interjúkat munkaerőpiaci kulcsszereplőkkel.

⁴ Tóth I. J. et. al. (2011): „Ágazati előrejelzés várakozások alapján” két vállalati adatfelvétel elemzése – zárótanulmány, TÁMOP - 2.3.2-09/1 kiemelt projekt „Ágazati munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várakozások alapján” alprojekt, MTA KTI

⁵ A legelső ehhez hasonló kutatást az Amerikai Egyesült Államokban végezték, amelynek keretében azt kívánták megtervezni, hogy a második világháború után leszerelő közkatonák hogyan tudnak hatékony módon visszailleszkedni az amerikai gazdaságba (Gács, J. – Bíró, A. 2013).

⁶ Canadian Council on Learning (2007): Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs? Prepared for the British Columbia Ministry of Advanced Education

A hosszú távú prognózisok problémája, hogy a modell alapját képező felvetések nagyon sok bizonytalanságot rejthetnek magukban, ami előrejelzési hibákat okozhat. Például az előre nem látható folyamatok nagymértékben átalakíthatják a munkaerő képességei és készségei iránti elvárásokat. Ezért jellemzőbbek a rövidebb távú (pl. egy éves időtartamra vonatkozó) előrejelzések, amelyek egyik leggyakoribb fajtája a célzott vállalati kérdőíves felmérés a konkrét munkaerő-kereslet feltárása érdekében – valamint ezen eredmények extrapolálása.

A hiányszakmák megállapítása is olyan terület, amit módszertanilag a munkaerőpiaci előrejelzések továbbfejlesztett változatának tekintenek. Ezt szintén ki lehet következtetni a vállalatok körében elvégzett munkaerő-keresleti felmérések eredményeiből, de ezen kívül az alábbi tényezőket, „jeleket” is figyelembe szokták venni:

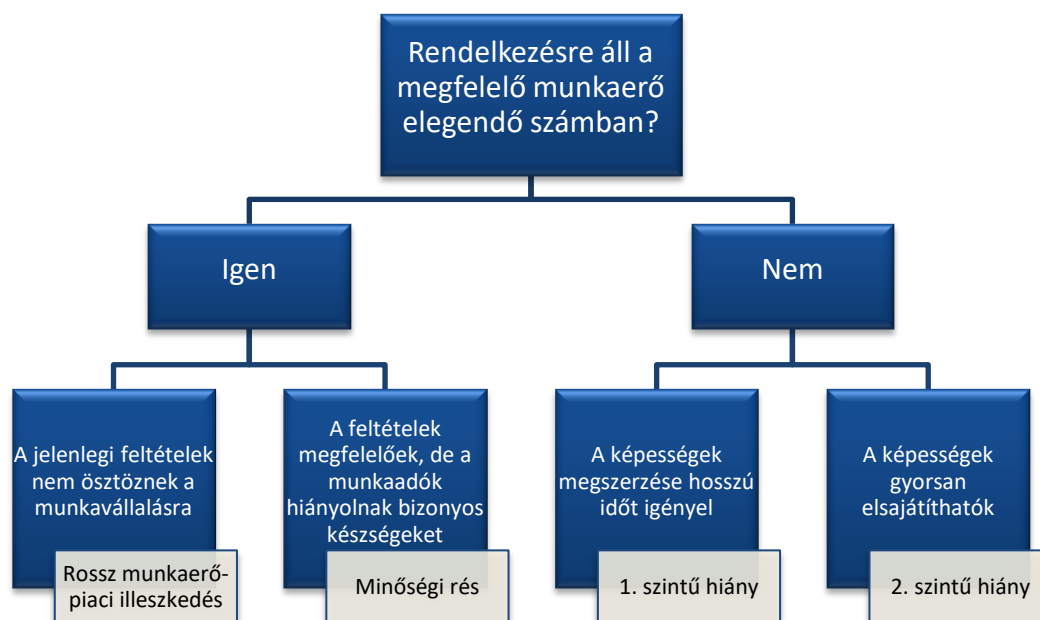
- átlagosnál nagyobb mértékben emelkedő munkabérek és egyéb javuló foglalkoztatási (munkaszerződési) feltételek;
- alacsony elbocsátási/leépítési arány és alacsony munkanélküliség;
- magas felmondási arány és tartósan betöltetlen álláshelyek;
- túlórázás, alkalmi munkavállalás, illetve alacsonyabb végzettségű személyek alkalmazásának növekvő mértéke;
- hiányzó kompetenciák helyettesítése tőkével és/vagy technológiai megoldásokkal (amennyiben ez az adott ágazatban lehetséges).

A hiányszakmákat több szempont szerint lehet kategorizálni. Az elsődleges kérdés, hogy rendelkezésre áll-e a megfelelő képzettséggel rendelkező munkaerő,

- ha igen, akkor hajlandóak-e az adott munkaerőpiaci körülmények között munkát vállalni,
 - ha igen, de a munkaadók bizonyos készségeket hiányolnak, akkor ún. minőségi résről (quality gap) beszélhetünk;
 - ha nem, akkor az ún. rossz munkaerőpiaci illeszkedés (skills mismatch) esete áll fenn;
- ha nem,
 - és sok időt vesz igénybe a szükséges képzettség megszerzése, akkor a 1. szintű hiány jelentkezik,

- de a szükséges képzettség viszonylag gyorsan megszerezhető, akkor a hiány 2. szintű.

5. ábra: Hiányszakmák típusai



Forrás: Tóth I. J. et. al. (2011) alapján saját szerkesztés

A legújabb módszertani változások abból erednek, hogy a tényleges képzettség helyett egyre gyakrabban a „készségek” iránti igényt próbálják előrejelezni. Ennek legfőbb nehézsége, hogy a készségek értelmezésében nemcsak országok között, de egy-egy országon belül is nagy különbségek vannak: egyes esetekben az adott foglalkozás ellátásához szükséges készségeket értik alatta, máshol a képzés elért szintjét – esetleg mindkettőt együtt.⁷

⁷ Gács, J. – Bíró, A. (2013): A munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata – áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról 12 ország és az Európai Unió előrejelzési tapasztalatai alapján. TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/16, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest

3.2 A munkaerőpiaci előrejelzések jelenleg leggyakrabban használt formái

Annak ellenére, hogy sokan ma is vitatják a munkaerőpiaci előrejelzések szükségességét és megbízhatóságát, nagyon sok országban használják azzal a céllal, hogy jobban megértsék, megismerjék a munkaerőpiaci folyamatokat és a jövőbeni munkaadói szükségleteket. Sok esetben kiindulásként különböző statisztikai adatokat használnak (pl. népszámlálási, pályakövetési, képzési adatok, vállalkezési, munkanélküliségi adatbázisok), amelyeket kiegészítenek munkaadói és/vagy munkavállalói felmérésekkel, szakértői interjúkkal. A legtöbb esetben az illetékes minisztériumok, központi munkaerőpiaci hatóságok és/vagy kutatóintézetek koordinálják az előrejelzések készítését.

Az alkalmazott eszközök és modellek rendkívül változatosak, ahogyan azt az alábbi csoportosítás is mutatja.

6. ábra: A napjainkban leggyakrabban használt munkaerőpiaci előrejelzési eszközök

A gazdaság egészére kiterjedő kvantitatív modellek	• A szükséges, megbízható és valóban releváns munkaerőpiaci adatok nem mindig érhetők el
Részletes ágazati tanulmányok	• A levonható következtetések esetenként nem számszerűsíthetők és kevésbé általánosíthatók
Munkaadói felmérések	• Szubjektív, néha torzító válaszok, esetenként a munkaadók a tényleges szükségletek helyett egyfajta vágyott állapotot fogalmaznak meg
Kvalitatív eszközök a munkaadók és különböző ágazati szakértők bevonására	• Kevés számszerűsíthető eredmények, reprezentativitás nem biztosítható
Releváns szakirodalmi források elemzése	• A szükséges információk hiányoznak vagy nem az aktuális/várható helyzetet írják le

Forrás: ESIMEC Skills Forecasting Manual and Tool (2011) alapján saját szerkesztés

Mindegyik megközelítésnek megvannak a maga előnyei és korlátai, vagyis nem azonosítható egyetlen olyan megoldás, amely minden esetben eredményesen használható, sokkal inkább a módszerek egyfajta kombinációját kell alkalmazni. Az előrejelzés módszertanának kiválasztása több tényezőtől is függ – például, hogy milyen területi szintre, esetleg ágazatra vonatkozóan kell prognózist adni, milyen intenzitású a kapcsolat és a bizalom a munkaerőpiaci szereplők között, vagy éppen mekkora forrás áll rendelkezésre az előrejelzés elkészítéséhez.

Másféle kategorizálások is léteznek a szakirodalomban, például a munkaerőpiaci előrejelzések készítésére irányuló TÁMOP kiemelt projekt egyik tanulmány az alábbiakat különbözteti meg:

- formális, ország-szintű, kvantitatív, modellre alapozott előrebecslések;
- a munkáltatók vagy egyéb csoportok körében végzett felmérések;
- egyes iparágakat, foglalkozásokat vagy régiókat vizsgáló ad hoc tanulmányok, esettanulmányok;
- a jövőbeli fejlődésre vonatkozó forgatókönyvek kidolgozása szakértői véleményekre alapozva, alapvetően kvalitatív módszerek segítségével.⁸

3.3 Néhány munkaerőpiaci előrejelzési modell bemutatása

Az alábbiakban röviden bemutatunk néhány kiválasztott munkaerőpiaci előrejelzési modellt, amelyek különböző területi szinteken alkalmazhatók, és eltérő megközelítést alkalmaznak:

- az Európai Unióban az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP) hivatott arra, hogy felkészítse a munkaerőpiaci szereplőket a jövőben szükséges kompetenciáknak való megfelelésre, csökkentse a távolságot a munkaerő-kereslet és -kínálat között;

⁸ Gács, J. – Bíró, A. (2013): A munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata – áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról 12 ország és az Európai Unió előrejelzési tapasztalatai alapján. TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/16, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest

- a Magyarországon alkalmazott módszertant mindenképpen indokolt bemutatni, mivel városi szinten érdemes olyan előrejelzési folyamatot kidolgozni, amely kompatibilis a hazai eljárasmóddal;
- ezen kívül olyan modellt is kerestünk, amely – a hagyományostól eltérően – kifejezetten városi szinten nyújt adaptálható eszköztárat.

2. táblázat: A bemutatott munkaerőpiaci előrejelzési modellek

Előrejelzés területi szintje	Modell megnevezése	További információk
Európai szint	A CEDEFOP Kompetencia-kereslet és -kínálat előrejelzése	http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply
Országos szint ⁹	Magyar Munkaerőpiaci Prognózis	http://gvi.hu/kutatas/491/rovidtavu_munkaeropiaci_prognosis_2017
	Negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés	http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=afsz_negyedevess_munkaerogazd_felmeres
Települési szint	ESIMeC kompetencia-előrejelző modell	http://urbact.eu/esimec

3.3.1 A CEDEFOP Kompetencia-kereslet és -kínálat előrejelzése

A CEDEFOP egy multiszektorális, azaz valamennyi gazdasági ágazatra kiterjedő makroökonómiai megközelítést alkalmaz az EU28+ országaira¹⁰ – biztosítva ezáltal az összehasonlíthatóságot, ami az egységes (vagy legalábbis majdnem egységes) munkaerőpiac szempontjából kiemelten fontos. A CEDEFOP modellje alapvetően a várható globális trendek (pl. klímaváltozás, globalizáció, technológiai fejlődés és demográfiai változások) alapján fogalmaz meg prognózisokat a munkaerőpiaci

⁹ A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Nonprofit Kft. is végez évente két alkalommal felmérést előrejelzési céllal, de abban a munkaerőre vonatkozó kérdések száma viszonylag korlátozott (pl. a munkaerőigény esetében csak a változás irányára kérdez rá, ágazati és létszámmal kapcsolatos részletekbe nem megy bele). A felmérés, amely, sokkal inkább egyfajta általános képet kíván megrajzolni a magyar vállalkozások üzleti helyzetéről és várakozásairól, az Eurochambres éves európai szintű, mintegy 18 millió vállalkozás bevonásával zajló konjunktúra vizsgálatának része.

¹⁰ Az EU28+ az Európai Unió tagállamai mellett magában foglalja Izlandot, Liechtensteint és Norvégiát, valamint korábban Svájcot is.

folyamatokra – elsősorban a stratégiai és szakpolitikai céllal. Az előrejelzési folyamat több egymással kölcsönösen összefüggő modulból áll, amely során

- először meghatározzák a fő makrogazdasági és munkaerőpiaci trendeket figyelembe véve összesen 69 gazdasági ág elérhető adatait, továbbá a munkaidő, a bérek és egyéb releváns tényezők alakulását,
- majd ez alapján elemzik a kompetencia iránti igényt és a rendelkezésre álló kompetencia-kínálatot különböző szempontok (pl. iskolai végzettség és foglalkozás) szerint,
- végül mindezeket összegezve adnak egy egyenleget a kereslet és kínálat aktuális viszonyairól.¹¹

A CEDEFOP összeállított egy részletes adatbázist¹², amelyben az előrejelzések különböző adatai megtalálhatóak és szűrhetőek például tagállamra, végzettségre, nemre, foglalkozásra.

A hosszú távú modellezésen kívül a CEDEFOP a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel (ILO) és az Európai Képzési Alapítvánnyal (ETF) közösen kidolgozott egy útmutatót¹³ az előrejelzések alapjául szolgáló munkaadói kérdőívek összeállítására és a felmérés lebonyolítására is (a dokumentum egy mintakérdőívet is tartalmaz). Ennek adaptálható elemeit beépítjük a városi szintű előrejelzési folyamat egyes lépéseibe (4. fejezet).

3.3.2 Magyar Munkaerőpiaci Prognózis

A Nemzetgazdasági Minisztérium és a Magyar Kereskedelmi- és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete (GVI) minden év őszén elvégz egy személyes megkeresésen alapuló kérdőíves felmérést több ezer gazdálkodó szervezet körében. A felmérés mintájába bekerülő munkáltatók kiválasztása a KSH vállalati cégregisztere,

¹¹ Wilson, R. (2013): Forecasting skills supply and demand – Cedefop modelling approach – www.cedefop.europa.eu/files/01_wilson_presentation.pdf

¹² <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>

¹³ Mane, F. – Corbella, T. (2017): Developing and running an establishment skills survey - Guide to anticipating and matching skills and jobs, Volume 5 – <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2219>

a cégközlöny adatbázisa és az NFSZ munkáltatói nyilvántartása alapján történik. Az eredményeket két dokumentumban teszik közzé:

- Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis,
- Munkaerőpiaci barométer.

3.3.2.1 Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis

A Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis a 3. fejezetben tér ki részletesen a létszámvárakozásokra,¹⁴ amelyek értékét és egyenlegét megyei szinten összesítve mutatja be. Módszertani szempontból a dokumentum hangsúlyozza, hogy a munkáltatók által megadott válaszokat nem lehet tényként kezelni, mivel

- a vállalkozások többnyire nem reálisan tekintenek a jövőbe, túlbecsülik a létszámfelvételt és alábecsülik az elbocsátás mértékét;
- az egyes ágazatok és vállalkozások nagyon eltérőek lehetnek abból a szempontból, hogy mekkora biztonsággal lehet, illetve kell előrejelzéseket megfogalmazni.

3.3.2.2 Munkaerőpiaci barométer

A barométer alapja, hogy a kérdőívben a munkáltatók megadják az egyes foglalkozásoknál a felvenni és elbocsátani tervezett létszámot, ami alapján régióként egyenlegeket számolnak. Így pontosan azonosítható

- a javuló pozíciójú foglalkozások listája, amelyek esetében a rákövetkező évben létszámnövekedés várható,
- és a romló pozíciójú foglalkozások listája, amelyeknél a felmérést követő évben létszámcsökkenés prognosztizálható.

¹⁴ A dokumentum a létszámvárakozásokon kívül áttekintést nyújt a makrogazdasági helyzetről globális, európai és hazai szinten, bemutatja az egyes ágazatok és a beruházások volumenindexét, összefoglalja az adott évre vonatkozó gazdasági előrejelzéseket, a válaszadók szubjektív értékítélete alapján bemutatja a vállalkozások üzleti helyzetét és várakozásait, összefoglalja a foglalkoztatás jellemzőit, valamint áttekintést nyújt az egyre aktuálisabbá váló toborzási nehézségekről.

Emellett a felmérésben külön kérdésként teszik fel, hogy mely foglalkozások esetében tervezik kifejezetten pályakezdők felvételét, ami az ifjúsági munkanélküliség viszonylag magas aránya miatt kiemelt vizsgálati szempont.

3.3.3 Negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés

A negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés (NMF) elsődleges célja a munkaadók rövidtávú munkaerő-keresletére történő gyors reagálás, illetve a várható létszámcsökkentések révén érintett munkavállalók mielőbbi munkába helyezése. Az NMF fontos szerepet tölt be a munkaadók és a munkaügyi szervezet közötti kapcsolat erősítésében, valamint deklaráltan célja a pályaválasztók, munkavállalók, foglalkoztatók és beruházók tájékoztatása, a döntési folyamatok elősegítése.

A felmérés a bevont vállalkozások számát az NFSZ egyik legnagyobb saját adatgyűjtése¹⁵, mivel azonban a kitöltés önkéntes, ezért nem tekinthető reprezentatívnak sem területi, sem ágazati, sem méret szempontjából.

Az NMF kérdőíve rövid, gyorsan megválaszolható kérdéseket tartalmaz – a munkáltatók

- megadják, hogy a következő 3 hónapban alkalmazásra kerülő (belépő), illetve megszűnő munkaviszonyú (kilépő) munkavállalók munkakörét és pontos számát a FEOR szám és a foglalkozás megnevezésével külön a foglalkoztatottak, illetve a közfoglalkoztatottak tekintetében;
- 12 hónapos időtávban megbecsülik a statisztikai állomány és azon belül a közfoglalkoztatottak várható létszámát;
- értékelik az NFSZ szolgáltatásait¹⁶ és aktív eszközeit¹⁷.

¹⁵ A legutóbb publikált felmérést 2016. június 27. és július 18. között végezték, amelynek keretében 18,2 ezer munkáltatót szólítottak meg, a felhasználható adatlapok száma 12,3 ezer volt.

¹⁶ Tájékoztatás a munkaerőpiacról, az álláskeresők összetételéről, Foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok ismertetése, Megfelelő munkaerő biztosítása (munkaközvetítés), Foglalkoztatáshoz kapcsolódó tanácsadás, szakmai segítségnyújtás.

¹⁷ Első Munkahely Garancia program, Bér-, bérköltség támogatás, Munkahelymegőrzés támogatása, Bérkompenzáció támogatás, Munkahelyteremtő beruházás támogatása.

Mindezek alapján országos, regionális és megyei szintű előrejelzéseket tesznek, amelyek ágazati és foglalkozási megoszlást is tartalmaznak.

3.3.4 ESIMeC kompetencia-előrejelző modell

Az ESIMeC (Economic Strategies and Innovation in Medium sized Cities) egy városi szintű együttműködés, amely az URBACT program támogatásával feltárta, hogyan lehet új foglalkoztatási lehetőségeket generálni, felkészíteni a potenciális személyeket a munkavállalásra, valamint kezelni az eltéréseket az elérhető munkahelyek és a rendelkezésre álló munkaerő között az európai középvárosokban. Az ESIMeC projekt első szakaszának megvalósítása 2009 november és 2012 decembere között zajlott hat ország nyolc városának részvételével.¹⁸ A második szakaszra 2013 decembere és 2015 márciusa között került sor öt ország öt városának közreműködésével.¹⁹

A projekt keretében kidolgoztak egy kompetencia-előrejelző modellt.²⁰ A kompetencia fogalmát a következőképpen határozták meg: *„tudatos, rendszeres és kitartó erőfeszítések révén szerzett képességek és kapacitások, amelyek lehetővé teszik komplex tevékenységek vagy bizonyos munkaköri feladatok magas színvonalú és hatékony elvégzését ötletek, gondolatok (kognitív képességek), fizikai eszközök (technikai ismeretek) és emberek (interperszonális készségek) bevonásával”*. Tehát a kompetenciára nemcsak mint szakképesítésre tekintenek, hanem egy komplex egészre, amely alkalmassá teszi a személyt az adott munkakör betöltésére.

Az Oxford Economics Ltd. szakértői és az ESIMeC-hálózatban résztvevő városok közösen kidolgoztak egy MS Excel-alapú előrejelzési eszközt, aminek a kitöltése az alábbi lépésekből áll.

¹⁸ <http://urbact.eu/esimec>

¹⁹ <http://urbact.eu/esimec-ii>

²⁰ ESIMeC Skills Forecasting Manual and Tool (2011) –

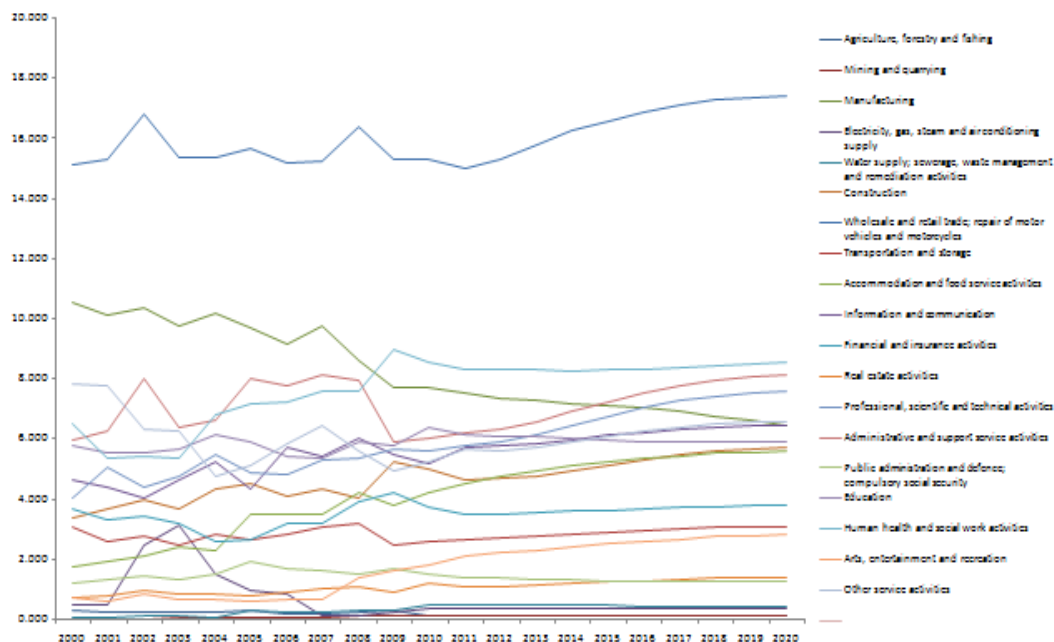
http://urbact.eu/sites/default/files/skills_forecasting_manual_01.pdf

ESIMeC Skills Forecasting at City Level (2011) –

[http://urbact.eu/sites/default/files/import/Projects/ESIMEC/outputs_media/ESIMEC_recipe_8 - skills_forecasting_01.pdf](http://urbact.eu/sites/default/files/import/Projects/ESIMEC/outputs_media/ESIMEC_recipe_8_-_skills_forecasting_01.pdf)

1. releváns nemzetgazdasági ágazatok, foglalkozási főcsoportok²¹ és kompetencia-szintek²² meghatározása;
2. országos vagy regionális és települési szintű szekunder adatok gyűjtése a fenti kategóriák szerint az elmúlt időszak tendenciáinak feltárása érdekében;
3. országos vagy regionális és települési szintű primer és szekunder adatok gyűjtése a jövőbeni tendenciák leírására;
4. amint ezek az adatok rendelkezésre állnak, csak fel rögzíteni kell a táblázatba, amely utána automatikusan számolja és ábrázolja a várható kompetenciaszükségleteket.

7. ábra: Az ESIMEC előrejelzési modelljének egyik eredménye



Forrás: ESIMEC Future Skills Demand Forecast Template²³

²¹ Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók; Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások; Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások; Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások; Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások; Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások; Ipari és építőipari foglalkozások; Gépközelők, összeszerelők, járművezetők; Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

²² alacsony – közepes – magas

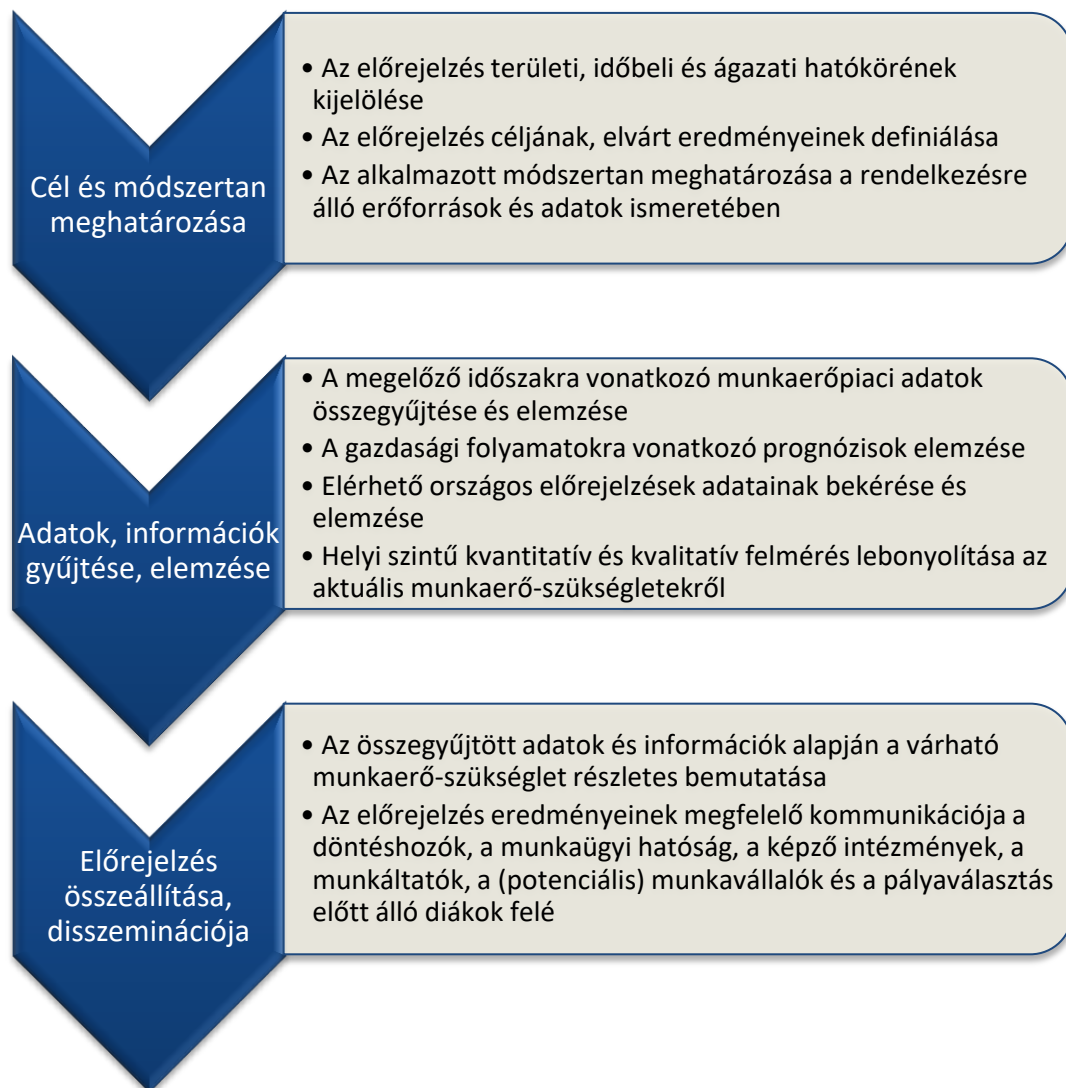
²³ <http://urbact.eu/esimec>

A módszer előnye, hogy az adatok rendelkezésre állása esetén gyorsan átlátható és látványos előrejelzés állítható elő, egyértelmű hátránya viszont, hogy nem ad gyakorlati útmutatást az adatgyűjtés módjára, ami különösen települési szinten jelenthet kihívást az önkormányzatok és munkaerőpiaci hivatalok számára.

4 Munkaerőpiaci előrejelzés folyamata városi szinten

A munkaerőpiaci prognózisokat a legtöbb esetben országos szinten szoktak adni a szakpolitikai és stratégiai döntések megalapozása céljából, de ezek az eredmények a legtöbb esetben kevésbé alkalmazhatók egy-egy térségre, városra. Sok város szembesül azzal, hogy egyidejűleg van jelen a munkanélküliség és a betöltetlen álláshelyek jelensége, azaz a potenciális munkavállalók nem felelnek meg a munkaadói elvárásoknak, a rendelkezésre álló és a munkavégzéshez szükséges kompetenciák között jelentősek az eltérések. Annak érdekében, hogy a kereslet és - kínálat helyi szinten összehangolható legyen, mindenképpen települési előrejelzésekre van szükség.

8. ábra: A városi szintű munkaerőpiaci előrejelzés összeállításának lehetséges folyamata



Forrás: saját szerkesztés

A jelen fejezetben bemutatott folyamat a városi szintű munkaerőpiaci előrejelzések kidolgozásának lehetséges lépéseit foglalja magában, amelyek alapvetően hazai körülmények között is alkalmazhatók.

4.1 A munkaerőpiaci előrejelzés céljának és módszertanának meghatározása

Első lépésként pontosan meg kell határozni, hogy milyen területi egységre és milyen időtávban, illetve, hogy a gazdaság egészére vagy csak egy-egy ágazatra kívánunk prognózist adni. Ezt követően definiálhatjuk az előrejelzés pontos célját, amit az is befolyásol, hogy a megkapott eredményeket ki és mire fog használni. Ismerni kell azokat a helyben vagy állami szinten elérhető adatforrásokat, amelyekre az előrejelzést építeni tudjuk, továbbá azonosítani kell a prognózisok összeállításába bevonandó helyi munkaerőpiaci szereplőket, személyeket. Mindez azért fontos, mert csak így határozható meg az a módszertani folyamat és eszköztár, amely alapján jól használható, célorientált előrejelzés készíthető, majd ezekhez kell hozzárendelni a konkrét felelősöket, feladatokat és határidőket.

3. táblázat: Példa a munkaerőpiaci előrejelzés hatókörének, céljának és módszerének meghatározására

Az előrejelzés hatóköre	Nyíregyháza közigazgatási területe
Az előrejelzés időtávja	12 hónap
Az előrejelzés ágazati fókusza	általános, a gazdaság egészére kiterjedő
Az előrejelzés célja	A rövid távon és helyi szinten várható munkaerő-szükségletek és hiányszakmák azonosítása az alábbiak érdekében: - a városi szintű gazdaság- és foglalkozás-fejlesztési beavatkozások meghatározása, - képzési-átképzési programok indítása, - bértámogatások nyújtása a tartósan üres álláshelyek feltöltésére, - hatékony toborzási és pályaeorientációs eszközök alkalmazása.

Az előrejelzés felhasználói	- Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal - Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata - helyi szakképző intézmények - pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók - munkanélküliek, más településen dolgozók
Az előrejelzés módszere	- helyi vagy országos szinten elérhető adatok gyűjtése, rendszerezése és elemzése - munkaadói kérdőíves felmérés - szakértői interjúk lefolytatása munkaadókkal, képző intézményekkel és munkaerőpiaci szakértőkkel
Az előrejelzés elkészítésében résztvevő partnerek	- Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata - Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal - Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara - Nyíregyházi Szakképzési Centrum - Nyíregyházi Egyetem
Az előrejelzés készítésének gyakorisága	Évente

Forrás: saját szerkesztés

4.2 Adatok, információk gyűjtése, elemzése

4.2.1 Elmúlt időszak munkaerőpiaci tendenciáinak bemutatása

A legtöbb előrejelzési modellben használnak adatokat az elmúlt időszak tendenciáinak bemutatására is – mind a munkaerő-kereslet, mind a munkaerő-kínálat vonatkozásában. Mindenekelőtt az alábbiakat célszerű adatbázisba rendezni és rendszeresen elemezni:

- foglalkoztatottak száma ágazatonként,

- bejelentett álláshelyek száma ágazatonként, illetve foglalkozásonként²⁴,
- munkavállalási korú népesség száma, illetve aránya a teljes népességen belül,
- munkavállalási korú népesség megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség alapján,
- munkanélküliségi adatok (megoszlás kor, nem, végzettség, foglalkozás és az álláskeresés időtartama szerint),
- képzési szerkezet és kínálat,
- iskolai beiratkozási adatok.

Ezek az adatok a KSH adatbázisaiból, a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályától, a felsőoktatási intézményektől, a szakképzési centrumoktól és egyéb képző intézményektől beszerezhetők.

4.2.2 Országos előrejelzések adatainak, információinak beszerzése és elemzése

Amennyiben lehetőség van rá, be kell szerezni az országos szinten végzett előrejelzések, számítások és modellezések helyi adatbázisát – ez kiindulásként jól használható akkor is, ha városunkból csak viszonylag kevés munkaadó szerepelt a megkérdezettek között. Nagyobb város – és több válaszadó – esetén ez akár helyettesítheti a saját hatáskörben lefolytatandó munkaadói kérdőíves felmérést is.

Emellett az országos szintű prognózisok többnyire tartalmaznak megállapításokat a makrogazdasági folyamatokról (pl. hogyan alakulnak az exportpiacok, mely ágazatok esetében várható gazdasági növekedés). Meg kell vizsgálni, hogy ezek közül mely információkat relevánsak településünk szempontjából, illetve azokat is, amelyek esetében saját városunkra biztosan más folyamatok jellemzőek.

²⁴ Magyarországon a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR-08) tartalmazza a foglalkozások részletes listáját és kategorizálását.

4.2.3 Helyi szintű kvantitatív és kvalitatív felmérések

Helyi szinten különösen fontos, hogy az előrejelzések ne csak statisztikai adatokra épüljenek: lehetőséget kell teremteni a személyes véleménynyilvánításra különböző kvalitatív módszerek (pl. workshop, szakértői interjú, fókuszcsoportos interjú) alkalmazásával – ezáltal közvetlenül elérhetőek a munkaadók, a képző intézmények és egyéb, a helyi munkaerőpiaci folyamatokat jól ismerő szakemberek.

A munkaerő-kínálat alapvetően a munkanélküliségi statisztikákból megismerhető, kevesebb információ áll azonban rendelkezésre a munkaerő iránti keresletről, mivel a legtöbb országban a munkaadók számára nem kötelező az üres álláshelyek bejelentése az illetékes hatósághoz. Ezért amennyiben lehetőség van rá, mindenképpen célszerű részletes kérdőíves munkáltatói igényfelmérést végezni a várható munkaerő-szükségletről. A kérdőív összeállításánál mindenképpen célszerű figyelembe venni az országos szintű előrejelzések módszertanát, ezáltal biztosítható a megkapott eredmények összehasonlíthatósága is. A munkaadói felmérésnek minimálisan az alábbi területeket kell érintenie:

- jelenleg betöltetlen álláshelyek száma,
- tervezett létszámbővítés/-csökkentés mértéke,
- a keresett/elbocsátandó munkaerő legmagasabb iskolai végzettsége, szakképzettsége és munkatapasztalatának elvárt időtartama,
- a betöltendő/megszüntetendő munkakör jellege és szintje (pl. szellemi-fizikai, felsővezető-középvezető-beosztott, termelésben résztvevő-adminisztratív).

4.3 Munkaerőpiaci előrejelzés összeállítása és az eredmények felhasználása, terjesztése

Az összegyűjtött, illetve a helyi szinten előállított adatok és információk alapján össze kell állítani a részletes előrejelzést, amelyben minden következtetés és javaslat pontosan alá van támasztva a háttérinformációkkal. Ezek elsődleges célcsoportját a városi döntéshozók, a munkaügyi hatóság és a képző intézmények szakemberei jelentik, akiknek be kell építeni a megkapott információkat a szakmai döntések meghozatalába.

Emellett szükséges olyan rövid, informatív összefoglalók, könnyen érthető infografikák elkészítése is, amelyek alkalmasak arra, hogy a (potenciális) munkáltatók és a munkavállalók, a pályaválasztás előtt álló diákok, illetve a helyi társadalom széles rétegei számára nyújtson megfelelő szintű – célcsoportspecifikus vagy általánosabb jellegű – tájékoztatást úgy, hogy akár egyéni szinten is megfelelő következtetéseket lehessen levonni belőlük. A leginkább innovatív megoldás egy internetes felület létrehozása, amelyen részletes keresőmodulok segítségével akár személyre szabott információ is nyújtható. Mindezt érdemes kiegészíteni olyan – nem kizárólag vagy nem kifejezetten az előrejelzésből származó – információkkal, amelyek áttekintést nyújtanak a foglalkozások által megkövetelt szakmai és képességbeli követelményekről, a munkafeltételekről, valamint a képzési és munkalehetőségekről.

Az előrejelzések kommunikálása és terjesztése akkor lesz hosszú távon igazán eredményes, ha

- az illetékes szakemberek és városvezetők valóban alkalmazzák azok eredményeit, a megkapott információkat be tudják építeni a szakmai és politikai döntések meghozatalába;
- a prognózis eredményeit a széles közvélemény is megbízhatónak és hitelesnek tartja – ezt nagymértékben elősegíti a rendszeresség, vagyis az előrejelzéseket évente legalább egy alkalommal célszerű elkészíteni, elkészíttetni.

5 A munkaerőpiaci előrejelzés bevezethetősége

Nyíregyházán

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum megfelelő szakmai és partnerségi háttérrel biztosít ahhoz, hogy bevezethető legyen az előző fejezetben felvázolt városi szintű munkaerőpiaci előrejelzési modell. Mindehhez az alábbi feltételek és erőforrások szükségesek:

- a felmérés szervezeti kereteinek meghatározása,
- a magyar munkaerőpiaci előrejelzések helyi szintű adatainak rendelkezésre állása,
- a finanszírozási háttér biztosítása,
- a helyi szintű felmérésekben résztvevő szervezetek nagy száma és reprezentativitása,
- az eredmények felhasználhatósága a gyakorlatban.

5.1 A felmérés szervezeti kereteinek meghatározása

Meg kell határozni, hogy melyik szervezet alkalmas leginkább komplex elemzések és felmérések koordinációjára, rendszeres lebonyolítására.

- Ez lehet Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata, amelynek keretében a Paktumiroda is működik, az ott dolgozó szakemberek feladatai²⁵ közé egyébként is beletartozik a foglalkoztatási partnerség működtetése, illetve információk gyűjtése és szolgáltatása a város gazdasági és foglalkoztatási helyzetéről.
- Szintén kézenfekvő választás a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal, hiszen közvetlen kapcsolatban van azokkal a munkáltatókkal, amelyek bejelentik üres álláshelyeiket vagy csoportos létszámleépítésüket, illetve amelyek számára különböző foglalkoztatási támogatást nyújt. Emellett részt szokott venni a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis és a negyedéves

²⁵ A Paktumiroda munkatársainak feladatkörét részletesen a Paktumszervezet Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

munkaerő-gazdálkodási felmérés adatfelvételében is. Az elmúlt időszak tendenciáinak bemutatásához szükséges adatok nagy részét a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal tudja megadni.

- A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a gazdálkodó szervezetek szakmai-érdekképviselői szerveként napi szintű kapcsolatot tart fenn a helyi vállalkozói szférával. Tagjait eredményesen tudja mozgósítani például egy munkáltatói kérdőíves felmérés hatékony és eredményes lebonyolítása érdekében (ahogy teszi ezt a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Nonprofit Kft. konjunktúra felvétele esetében is). Emellett fontos szerepet tölt be az iskolarendszeren kívüli gyakorlati képzés felügyeletében és szervezésében, valamint a mestervizsgáztatás területén, azaz mélyreható információval rendelkezik a szakképzésről is.

A hatékony megoldás, ha a munkaerőpiaci előrejelzéssel kapcsolatos koordinációt a Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata képviselőjében a Paktumiroda látja el, a feladatok végrehajtásában pedig aktív szerepet vállal a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara is. Mindezek mellett az előrejelzések összeállításához szükséges szakértelem és kapacitás biztosítására külső szakértők igénybevétele is javasolt.

5.2 A magyar munkaerőpiaci előrejelzések helyi szintű adatainak rendelkezésre állása

Mivel a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal részt vesz az országos szinten koordinált munkaerőpiaci előrejelzések adatfelvételében, ezért kézenfekvő, hogy a városi munkaadóktól összegyűjtött és beérkezett adatok helyben rendelkezésre állnak. Kezdeményezni – és ha szükséges, formálisan kérvényezni – kell, hogy ezeket az adatokat a Paktumiroda rendszeresen megkaphassa és felhasználhassa egy városi szintű prognózis összeállításához.

5.3 A finanszírozási háttér biztosítása

Amennyiben az országos adatfelvétel helyi adatai felhasználhatók, akkor az előrejelzések előállítása költséghatékony módon megoldható. Ebben az esetben is szükséges az elemzések elvégzése, majd ezekre építve a prognózis tartalmi kidolgozása olyan formában, hogy minden célcsoporthoz eljussanak az eredmények és a célzott üzenetek. Mindehhez olyan statisztikai elemzéseket végző szakértők megbízása szükséges, akik ismerik és értik a hazai és városi gazdasági, munkaerőpiaci folyamatokat, a háttérben meghúzódó okokat, az előrejelzések kidolgozásának módszertani lépéseit. Emellett a disszemináció, az eredmények terjesztése is igényel pénzügyi ráfordításokat (pl. tájékoztató rendezvények szervezése, médiamegjelenések).

Amennyiben az országos felmérések helyi adatai nem érhetők el vagy nem tekinthetők elég reprezentatívnak (pl. a nyíregyházi válaszadók alacsony száma miatt), akkor szükséges helyi adatfelvétel lebonyolítása is, aminek legegyszerűbb és legpraktikusabb módja egy online kérdőíves felmérés. A kérdések összeállításánál a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis és a negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérésből kell kiindulni. Ennek költsége a kérdőív megszerkesztését és az eredmények elemzését foglalja magában.

Az előrejelzés akkor lehet teljeskörű, ha a kvantitatív felmérések mellett kvalitatív eszközöket is alkalmazunk, amely során a helyi szinten meghatározó munkaerőpiaci szereplők (vagy azok képviselőinek) véleményét csatornázzuk be a prognózisba például szakértői interjú, workshop vagy fókuszcsoport keretében. Ezeknek a megszervezése vagy lebonyolítása szintén igényel humán és pénzügyi erőforrásokat.

5.4 A helyi szintű felmérésekben résztvevő szervezetek nagy száma és reprezentativitása

Települési szinten az előrejelzés elkészítésének szoros partnerségre kell épülnie. Már az előkészítés folyamán célszerű bevonni a legfontosabb érdekcsoportok képviselőit, akik mozgósítani tudják a releváns munkaerőpiaci szereplőket. A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum biztosítani tudja ezt az intenzív együttműködést, ami által növelhető a felmérésekben résztvevő szervezetek száma, reprezentativitása, ezzel együtt pedig az egész előrejelzés hitelessége, megbízhatósága.

5.5 Az eredmények felhasználhatósága a gyakorlatban

Az előrejelzés felhasználhatóságának kulcsa, hogy a városvezetéshez, a Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályához és a képző intézményekhez a lehető legrövidebb idő alatt eljussanak a munkaadók aktuális és jövőbeli elvárásai a munkavállalókkal kapcsolatosan, amire az érintett szereplők gyorsan és rugalmasan tudjanak reagálni. Azaz önmagában az előrejelzési modell kevés: csak akkor van értelme bevezetni, ha a releváns szervezetek

- valóban figyelembe veszik az előrejelzések megállapításait,
 - rendelkeznek azokkal a jogosultsági és hatáskörökkel, amelyek lehetővé teszik számukra az azonnali és hatékony beavatkozást
- legyen szó akár a helyi gazdaságfejlesztési irányvonalak meghatározásáról, az álláskeresői számára nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatásokról, a bértámogatások hatékonyabb felhasználásáról vagy a képzési kínálat összeállításáról.

6 Felhasznált források

Szakmai tanulmányok:

Canadian Council on Learning (2007): Prepared for the British Columbia Ministry of Advanced Education Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs? – http://en.copian.ca/library/research/ccl/forecast_labour_market_needs/forecast_labour_market_needs.pdf

ESIMeC Skills Forecasting Manual and Tool (2011) – http://urbact.eu/sites/default/files/skills_forecasting_manual_01.pdf

ESIMeC Skills Forecasting at City Level (2011) – http://urbact.eu/sites/default/files/import/Projects/ESIMEC/outputs_media/ESIMeC_recipe_8_-_skills_forecasting_01.pdf

Európai Bizottság (2012): Út a munkahelyteremtő fellendülés felé – A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak, Brüsszel, 2012.4.18. COM(2012) 173 final – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1491826331308&uri=CELEX:52012DC0173>

Gács, J. – Bíró, A. (2013): A munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata – áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról 12 ország és az Európai Unió előrejelzési tapasztalatai alapján. TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/16, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest – <http://elorejelzes.mtakti.hu/publikaciok/TaMOP-2-3-2-09-1-muhelytanulmanyok/16/>

Mane, F. – Corbella, T. (2017): Developing and running an establishment skills survey - Guide to anticipating and matching skills and jobs, Volume 5 – <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2219>

NGM (2013): A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása – szakpolitikai stratégia (Melléklet az NGM/21664 /2013. kormány-előterjesztéshez) – http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

Tóth I. J. et. al. (2011): „Ágazati előrejelzés várakozások alapján” két vállalati adatfelvétel elemzése – zárótanulmány, TÁMOP - 2.3.2-09/1 kiemelt projekt „Ágazati munkaerő-keresleti előrejelzés vállalati várakozások alapján” alprojekt, MTA KTI –

<http://elorejelzes.mtakti.hu/downloaddoc.php?docid=53&mode=articles>

Wilson, R. (2013): Forecasting skills supply and demand – Cedefop modelling approach – www.cedefop.europa.eu/files/01_wilson_presentation.pdf

Honlapok:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply>

http://gvi.hu/kutatas/491/rovidtavu_munkaeropiaci_prognozis_2017

http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=afsz_negyedebes_munkaerogazd_felmeres

<http://urbact.eu/esimec>

-