

A MUNKAKÖR ÉS ISKOLAI VÉGZETTSÉG KAPCSOLATÁNAK ELEMZÉSE AZ ÁLLAMI GAZDASÁGOKBAN SZELLEMI MUNKAKÖRÖKBEN FOGLALKOZTATOTTAK KÖRÉBEN

HOLLÓNÉ KACSÓ ERZSÉBET

A mezőgazdaság munkaerőhelyzetének alakulása (1949 – 1981)

A magyar mezőgazdaságban dolgozó aktív keresők létszámának, arányának csökkenése évtizedeken át alaptendenciaként jelentkezett, szoros összefüggésben a gazdasági struktúra átalakulásával. A strukturális változásokat mindenekelőtt az ipar és a többi népgazdasági ág növekedése, a mezőgazdaság súlyának nagymérvű csökkenése jellemezte. A gazdasági struktúra átalakulásának következménye a munkaerő ágazatok közötti megoszlásának módosulása, de nemcsak következménye, hanem feltétele is.

A munkaerő-struktúra (természetesen nemcsak az ágazati struktúra) változásának fő hatótényezője a termelékenység növekedése. A munkaerő-struktúra változás azonban feltétele is a termelékenység növekedésének. „Nyilvánvaló pl.: hogy a mezőgazdaságból csak olyan mértékben szabadulhat fel – és szabadítható fel – munkaerő, amilyen mértékben az ottani termelékenység olyan növekedést ér el, ami mellett kevesebb létszámmal is lehetséges a társadalom igényeit kielégíteni; de az így felszabaduló munkaerőt csak akkor célszerű más ágazatokban foglalkoztatni, ha az új területen munkájuk nagyobb, vagy legalább akkora társadalmi eredményt produkál, mint a mezőgazdaságban.”¹

Magyarországon a mezőgazdasági keresők arány- és létszámváltozása nem mindig egyenletesen, a technikai fejlődés (termelékenység-növekedés) által indukálva ment végbe. Alapvetően két hullám tapasztalható a létszám leépülésében, amelyeket nem a technikai fejlődés indított el. Az egyik az 1950-es évek elején, az erőltetett iparosítás időszakában, a másik a 60-as évek elején a tsz-szervezés felgyorsulása idején következett be. Látszólagos létszámcsökkenést a statisztikai nyilvántartási rendszer módosítása is okozott.

A mezőgazdasági aktív keresők számának és arányának múltbeli és jövőbeni alakulását jól tükrözi az egyes tábla.

Megállapítható, hogy a mezőgazdasági aktív keresők száma – a kezdeti rohamos csökkenés után – továbbra is fokozatosan csökken, mérsékelt ütemben. Előrejelzések szerint a csökkenés mértéke 1990-re 1% alá esik. A létszámcsökkenés üteme szektoronként eltérően alakult. Nagymérvű volt a létszámcsökkenés a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben – az átszervezés idején. Az utóbbi éveket vizsgálva az állami gazdaságokban 1970-től 81-ig 6,6%-os a csökkenés, a termelőszövetkezetekben 19,2%-os. Ha az 1976 – 81-ig

1. tábla

Év	A mezőgazdasági aktív keresők száma (1000 fő)	%-os aránya
1949	2200,3	53,9
1960	1842,6	38,7
1970	1202,3	25,7
1975	1015,5	19,9
1978	969,0	19,0
1980*	888,0	17,4
1990*	530,0	10,4

*tervezett

(Forrás: Biró/Soós/Szalai/Szlameniczky: Merre tart a magyar mezőgazdaság? Kossuth 1980. 115. old.)

terjedő időszakot nézzük, a két szektor között az ütemkülönbség lényegesen csökkent: az állami gazdaságok 1981-es létszáma 1976-hoz viszonyítva 99,6%, a termelőszövetkezeteké 97,5%.* Az adatokból világosan látszik, hogy a létszámcsökkenés a vizsgált időszakokban nagyobb mértékben a termelőszövetkezetekben következett be. Az ütemkülönbség okait elemezve arra a következtetésre jutottam, hogy az állami gazdaságok valószínűleg korábban érték el fejlődésükben azt a szintet, amikor a létszámstruktúra változása elősegítette a termelékenység növekedését, illetve a termelékenység növekedése lehetővé tette a létszámcsökkenést. Erőteljesen befolyásolta a jelzett tendenciát a két szektorban dolgozó munkaerő kor szerinti különbsége is (az állami gazdaságok javára). A munkaerő struktúrája egy-egy ágazaton belül sem homogén, a gazdasági fejlődéssel együtt folyamatosan változik.

A foglalkozási struktúra változásának legjellemzőbb vonása a fizikai és szellemi munkák elkülönülése. A tudományos technikai fejlődés állandóan változtatja a foglalkozási struktúrát és a kétféle munka közötti határvonalat. A változás általános iránya a munka fizikai tartalmának csökkenése, magasabb szintű iskolázottság, műveltség, más jellegű szakismeretek iránti igény növekedése. Ezzel összefüggő másik tendencia, amely a „két típusú” munka szétválásából következik: a fizikai dolgozók arányának fokozatos csökkenése és a szellemi munkát végzők arányának növekedése.

Ez a folyamat jól megfigyelhető a magyar mezőgazdaságban is. A termelés fejlesztése, -szervezése, -irányítása, -nyilvántartása stb. funkciók a kisüzemi gazdálkodáshoz is szükségesek voltak, csak ezek nem különültek el a munkát végzőtől (legfeljebb időben).

A nagyüzemi gazdálkodás kifejlődésével ezek a funkciók egyre jobban szétváltak (önálló foglalkozásként) és a szervezet növekedésével mind jobban strukturálódtak. Ebből következik, hogy a mezőgazdaságban is érvényesül az a tendencia, amely a szellemi dolgozók részarányának növekedésében mutatkozik.

A szellemi foglalkozásúak kategóriája a népgazdasági ághoz különös figyelmet érdemel, mert a mezőgazdaságban 1949 és 1970 között közel 20-

* Saját számítás: A népgazdaság munkaerőmérlege. 1981. január 1. KSH. alapján.

szorosára nőtt a számuk, ezzel szemben a népgazdaságban 3-szorosára.² A látványos fejlődés ellenére „a mezőgazdasági nagyüzemekben a szellemi dolgozók aránya a jelenlegi 20,7%-os ipari átlaghoz képest kevés. A mezőgazdaság állami szektorában ez az arány 13,2%, a szövetkezeti mezőgazdaságban pedig 12%.”³

Lényeges minőségi változás kezdetét jelzi a mezőgazdaságban dolgozók iskolázottsági szintjének emelkedése, amely összefügg a mezőgazdasági munka jellegének megváltozásával és a generációváltással is. Összességében az iskolázottsági szint folyamatos emelkedése állapítható meg. Az iskolázottsági szint emelkedése ellenére, a közép- és felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök megfelelő szintű és szakirányú képesítéssel rendelkező szakemberekkel való ellátottsága nem kielégítő.

A következőkben a mezőgazdaság *állami szektorában* foglalkoztatott *szellemi dolgozók* kategóriáját vizsgálom részletesebben. Alapvetően *a munkakör és iskolai végzettség szintje* közötti kapcsolatot elemzem kettős megközelítésben:

- adott munkakörök betöltéséhez ténylegesen milyen szintű iskolai végzettséggel rendelkeznek a dolgozók, és ez megfelel-e a munkaköri követelményeknek;
- a különböző szintű iskolai végzettséggel rendelkezők milyen arányban kerülnek vezető pozícióba.

Az előző vizsgálati szemponthoz kapcsolódva meghatározható *a munkakör és az iskolai végzettség szakiránya* közötti meg- illetve meg nem felelés (kongruencia ill. inkongruencia).

Az elemzés alapja a MÉM szakemberyilvántartása, amely részletesen tartalmazza az 1979. évi állapotra vonatkozóan az állami gazdaságokban szellemi munkakörökben foglalkoztatottak iskolai végzettségi szintjére és szakirányára, az életkorára, a dolgozók munkaköri, munkahelyi mozgásaira utaló adatokat.

A vizsgálat „nyers táblái”-nak adatait számítások alapjául használtam fel, összevontam, csoportosítottam elemzési szempontjaimnak megfelelően. A felhasznált adatok alapján levont következtetések alapvető tendenciájukban ma is helytállóak. (Hasonló jellegű felmérés jelenlegi állapotra vonatkozóan azóta még nem készült.)

A munkakör és iskolai végzettség szintje közötti kapcsolat

A rendelkezésre álló munkaerő struktúráját csak akkor tarthatjuk megfelelőnek, ha olyan szakképzettségű dolgozók állnak rendelkezésre, akik megfelelnek az adott munkakör követelményeinek. A munkaerő különböző struktúrái közül legfontosabb a szakmai és munkahelyi struktúra vizsgálata, mivel ezen struktúrák megfelelése biztosítja a meglévő munkaerő hatékony foglalkoztatását.

A különböző struktúrák megfelelését a szakirodalom a kongruencia fogalmával azonosítja. A kongruencia-vizsgálat arra a kérdésre keres választ, hogy „az egyes emberek tényleges munkája megfelel-e egyfelől sajátos tudásuknak, munkavégző képességüknek, másfelől a munkahelyre általánosan

érvényes követelményeknek? Tehát a munka-tudás-munkakövetelmény összefüggés áll a koncepció középpontjában.”⁴

A kongruencia-vizsgálat legegyszerűbb módja az adott munkakörre előírt szakképzettség és a munkakört ellátó dolgozók szakképzettségének egybevetése. Ennek a leegyszerűsített vizsgálati módnak vannak hiányosságai. Egyrészt ez esetben az iskolai képzést tükröző szakképzettségi struktúrát vesszük figyelembe, amely eltér a munkában érvényesülő szakmai struktúrától. Ha felszínesen vizsgáljuk a szakmai és szakképzettségi struktúrát, akkor azt tapasztaljuk, hogy azok között jelentős eltérés nincs. A szakképzettségi struktúra nem más, mint a munkaerő formális kritériumok alapján meghatározott tudásszintje és specifikus szakmai tartalma szerinti rendszere. Tehát a formális kritérium az, amiben a különbséget keresni kell. A tudomány mai ismeretei szerint még nem vagyunk képesek arra, hogy az emberek tudásszintjét egzaktan, szubjektív elemek befolyása nélkül meg tudnánk állapítani úgy, hogy az összehasonlításra is alkalmas legyen. Ezért kénytelenek vagyunk azokra a bizonyítványokra, oklevelekre támaszkodni egy-egy vizsgálat során, amely számot ad egy iskola vagy tanfolyam elvégzéséről. A szakmastruktúra, illetve a szakma nem azonosítható az iskolában szerzett képzettséggel, figyelembe kell venni, hogy a szaktudás a gyakorlati tevékenység során teljesedik ki. Konkrét esetben nehezen dönthető el az, hogy egy szakmai fogást hol sajátítottak el, és azt a személy mennyire tudja más területen alkalmazni. Tehát a szakképzettségi struktúra csak közelíti a szakmai struktúrát, – nem azonosítható vele.

Visszatérve az említett kongruencia-vizsgálatra, másik hiányossága az, hogy az említett szakképzettségi struktúrával szembe a különböző munkaköri csoportokban csak a hivatalos előírásoknak megfelelő munkahelyi követelmények rendszerét (munkahelyi struktúrát) állítjuk. Nyilván ez nem fejezi ki megfelelően a konkrét munkahelyeknek a munkaszervezettől függő, valóban fennálló követelményeit.

Tapasztalatok szerint sok esetben jellemző, hogy a középfokú végzettséget igénylő munkakörökre konkrét munkaköri leírások, követelmények, tevékenységjegyzékek csak a szervezeti egységekre (főként osztályokra) és vezetői munkakörökre vannak meghatározva. Ennek következménye: a vezető által egyénekre „lebontott” munkaköri feladatok a vezető megítélésétől függően változhatnak anélkül, hogy a szervezet munkafadatai változnának, valamint a követelmények színvonalában és tartalmában is lényeges eltérések adódhatnak a szervezeti egységek között attól függően, hogy a vezető hogyan érvényesíti a követelmények betartását. Másik probléma, hogy a középszintű vezetői munkaköröknél sok esetben a végzettség fokát jelölik meg követelményként és nem szabják meg a végzettség szakirányát. Felsőfokú végzettséget igénylő vezetői munkakörök követelményrendszere elsősorban nem szakmai jellegű, hanem a vezetés, szervezés, irányítás összefüggéseire kapcsolódik.

A fenti hiányosságokat figyelembevéve, a vizsgálat eredményeként hozzávetőlegesen megállapítható, hogy a dolgozók szakképzettsége és a munkahely szakképzettségi igénye megfelel-e egymásnak, vagy eltérés tapasztalható részlegesen, illetve egészen. Ez az eltérés (inkongruencia) verti-

kálisan — tehát a szakképzettség szintje — és horizontálisan — a szakképzettség típusa — szerint értelmezhető.

Első megközelítésben a munkakör és iskolai végzettség kapcsolatát a különböző munkaköri csoportok iskolai végzettségi szintje szerint vizsgálom, annak meg- illetve meg nem felelését elemzem az ismertetett vizsgálati módszer alapján. A magasabb vezetők (állami gazdaságokban: az igazgatók, helyettesek, műszaki vezetők, termelési vezetők, kereskedelmi vezetők, közgazdasági vezetők, személyzeti vezetők) és a különböző, sok esetben az előbb felsoroltakhoz hasonló megosztású tevékenységi körökben foglalkoztatott főosztályvezetők munkakörének betöltéséhez elsődlegesen egyetemi, főiskolai végzettség szükséges.

2. tábla

Munkakör és iskolai végzettség közötti kapcsolat.
A különböző munkaköri csoportok iskolai végzettségi szintje.

Munkakör	Az iskolai végzettség szintje						Össze- sen
	Egyetem	Főiskola	Érett- ségi	Szak- munkás- képző	8 álta- lános	8 ált. alatt	
Magasabb vezetők	52,7	14,0	27,9	1,9	3,5	—	100,0
Főosztályvezetők	44,3	18,4	30,2	2,1	4,8	0,2	100,0
Irányítók, egység- vezetők	15,0	19,5	45,6	11,2	7,2	1,5	100,0
Beosztott m. kör (ügymintézők)	21,8	20,8	41,6	4,2	10,6	1,0	100,0

A 2. tábla adatai alapján megállapítható, hogy az állami gazdaságokban a magasabb vezetők 2/3-a rendelkezik felsőfokú (egyetemi, főiskolai) végzettséggel, szűken vett 1/3-uk középfokú végzettségű (ebben a szakmunkásokat is számításhoz vettem). Akadnak azonban 3,5%-os arányban — bár abszolút adatokkal kifejezve ez kis hányadot jelent — olyan magasabb vezetők is, aki csak 8 osztályt végeztek, ők az idősebb generációhoz tartoznak.

Hasonló a főosztályvezetők iskolai végzettség szerinti megosztása is felső- és középfokú végzettségűek tekintetében. Szembetűnő, hogy 4,8%-uk csak 8 osztállyal rendelkezik, 0,2%-uk ennél is kevesebbet végzett.

A viszonylag alacsony iskolai végzettséggel magasabb vezető pozícióba kerülés azzal magyarázható, hogy a korszerű mezőgazdasági nagyüzemek kialakítása, a technológiai színvonal emelkedése, magasan kvalifikált dolgozók iránti igény-növekedésével párosult, és a szükséglet felfutását a képzés nem tudta követni. Másrészt, a szocialista átalakulás idején nagyszámú munkás és paraszt származású — alacsony iskolai végzettséggel rendelkező — dolgozó került vezető pozícióba. Figyelembe kell azonban vennünk a nagy tapasztalatot, rátermettséget, vezetőkészséget, amely sok esetben pótolni tudja a hiányzó szakképzettséget. Feltehetően, — erre megfelelő adataim

nincsenek – közben számos tanfolyammal (ezt rendeletek is előírják), folyamatos önképzéssel, biztosították e szakemberek pozíciójukban maradásukat. „Papíron feltüntetett” képesítésük ily módon lehet jóval alacsonyabb, mint amelyet ma az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségi fokozatként tüntetnek fel.

A felsőfokú képzettséget igénylő munkakörökben ma elég magas (több mint 30%) a középfokú végzettségűek aránya. Valószínű ennek oka az, hogy az a munkásgárda, amely a szocialista átalakulás idején került vezető posztokra, utólag csak a középfokú képesítés megszerzéséig jutott el.

Előrejelzések szerint még 1991-ben is számolni kell felsőszintű vezetői munkakörökben csak középiskolát végzett dolgozók alkalmazásával. Egyrészt azért, mert a jelenlegi rendelkezések nem „kényszerítik” eléggé a dolgozókat magasabb képzettség megszerzésére, másrészt a tehetséges érettségizett dolgozók kiemelésének lehetőségét továbbra is fenn kell tartani (bár a kiemelést követően kötelezni és ösztönözni kellene őket a munkakörük betöltéséhez szükséges szakirányú és szintű szakképzettség megszerzésére). Továbbá azzal is indokolható, hogy még mindig vannak olyan vezető munkakörök, amelyek betöltéséhez szükséges iskolázottsági szint meghatározása laza – közép- és felsőfokú végzettséggel egyaránt betölthetők –, ezért ide a felsőfokú végzettséggel rendelkezők kevésbé áramlanak. (Erre példa a személynévi vezetői munkakör, melyet a vizsgált területen csak 20%-ban egyetemi és 23%-ban főiskolai végzettségűek, és több mint 50%-ban középfokú végzettségűek töltenek be. Ez a megoszlás még annak ismeretében is rossznak tekinthető, hogy ebben a beosztásban a vezetők kiválasztásánál a politikai alkalmasság kerül előtérbe.)

A középszintű vezetők kategóriájában a középfokú végzettség dominál kb. 50%-os arányban. 1/3-uk egyetemet, főiskolát végzett. A jelzett megoszlás azzal van összefüggésben, hogy ez a vezetői kategória rendkívül heterogén munkaköröket tartalmaz. Például ide tartoznak a kerületvezetők, a nagyobb önelszámoló egységek vezetői, akiknek munkakörük betöltéséhez egyetemi, főiskolai végzettség szükséges, és ide tartoznak az előbbiek alá rendelt telepvezetők is, akiknek feladataik ellátásához elegendő a középfokú végzettség. A középszintű vezetők csoportjához a legmagasabb – az összes szelleminek minősülő munkakörhöz viszonyítva – azoknak az aránya, akik 8 általánosnál kevesebbet végeztek. Megnyugtató, hogy számuk kevés. Kíváncsinos, hogy az alsóbb szintű vezetők is rendelkezzenek legalább alapfokú iskolázottsági szinttel, sőt a középszintű iskolai végzettség lenne a mai kor követelményeinek megfelelően szükséges.

Az ügyintézők csoportjában feltűnően jó az egyetemet, főiskolát végzetek aránya (40% felett). Ennek az a magyarázata, hogy a megfelelő gyakorlati idő letöltéséig ez a munkakör a fiatal kezdő szakemberek pályafutásának első állomása, valamint általában itt szerepelnek azon felsőfokú végzettségűek, akik nincsenek vezető beosztásban. Döntően középfokú végzettségűek töltik be az ügyintézői munkaköröket. Kb. 12%-uk azonban 8 általánossal (illetve ennél alacsonyabb) iskolai végzettséggel rendelkezik. Az említett alacsony iskolázottsági szint a 45 éves illetve 45 év feletti korosztályra jellemző. E korosztály a kötelező iskoláztatás keretében csak 6 osztályt végezhetett alapfokon, az akkori iskolarendszer felépítéséből adódóan. Nagy részük (nők-

nél 50%-uk, férfiaknál 57,5%-uk) nyugdíjazás előtt áll. Az állami gazdaságokban szellemi munkakörökben ilyen nagymérvű foglalkoztatásuk összefügg azzal, hogy alacsony iskolázottsági szintű dolgozók zöme a mezőgazdaságban összpontosult, arányuk lényegesen meghaladta az összes munkaerőből való részesedés szintjét. Javította viszont a mezőgazdaságban foglalkoztatott munkaerő minőségét az, hogy az érettségivel és felsőfokú képzéssel rendelkező munkaerőből való részesedés aránya valamelyest nőtt annak ellenére, hogy a mezőgazdaság az összes keresőknek lényegesen kisebb részét foglalkoztatta. Valószínű, hogy ezen szakképzetlen dolgozók – időközben – munkafeladataik ellátásában gyakorlatra tettek szert, vagy egyszerűbb ügyviteli teendőket látnak el.

„Azok a szakképzetlen dolgozók, akiket az idők során kvalifikált munkakörökben helyeztek el, s ellátásukban gyakorlatot szereztek, mai jogszabályaink mellett nem cserélhetők fel szakképzett dolgozókkal, egyébként sem bizonyos, hogy egy ilyen csere növelné a foglalkoztatás hatékonyságát.”⁵

Érdemes megvizsgálni a különböző szintű iskolai végzettséggel rendelkezők előbbrejutási esélyeit, azt, hogy a különböző iskolai fokozatokkal rendelkezők milyen arányban kerülnek magasabb vezetői munkakörökbe (3. tábla).

3. tábla

Különböző iskolázottsági szintű dolgozók vezetői munkakörökbe kerülésének arányai

Munkakör	Az iskolai végzettség szintje					
	Egyetem	Főiskola	Érettségi	Szakmunkás-képző	8 általános	8 ált. alatt
Magasabb vezetők	9,2	3,2	3,1	1,4	2,0	—
Főosztályvezetők	38,5	21,1	17,0	7,9	13,9	4,1
Irányítók, egységvezetők	21,1	36,2	41,4	65,6	33,5	56,6
Beosztott m. kör (ügyintéző)	31,2	39,5	38,5	25,1	50,6	39,3
Összesen:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Előre kell bocsátani ezen munkakörök létszámarányát. Az összes szellemi létszámon belül 4,5% a magasabb vezetők, 22,4% a főosztályvezetők aránya, a fennmaradó kb. 73% megközelítőleg fele-fele arányban oszlik meg a közép-szintű vezetői és beosztott munkakör között.

Ebben a vizsgálatban célszerű elhatárolni az egyetemet, illetve főiskolát, valamint az érettségit adó iskolatípusokban végzeteket. Ha az egyetemet végzetek megoszlását nézzük a különböző munkaköri fokozatok között, akkor megállapítható, hogy elsődlegesen nekik van legnagyobb esélyük a magasabb vezetői munkakörök betöltésére, 9,2%-uk lett magasabb vezető. Ezzel szemben a főiskolát végzeteknek csak 3,2%-a. Ez utóbbi arány meg-egyezik az érettségizettek magasabb vezetői munkakörbe jutásának arányá-

val. Főosztályvezetői szinten is jóval nagyobbak az egyetemet végzetek esélyei a főiskolát végzettekhez képest. Ez utóbbiak főosztályvezetői munkakörökbe jutási arányai szintén az érettségizettekéhez állnak közelebb, alig magasabbak annál.

A közép- és felsőfokú végzettségűek vezető munkakörökbe kerülésének előzőekben jelzett arányai látszólag ellentmondanak annak a követelménynek, hogy elsősorban felsőfokú végzettségűek töltsék be a felsőszintű vezetői posztokat. Egyetemi végzettségűek elég nagy hányada — kb. 69%-a — lett vezető az állami gazdaságokban, ebből felsőszintű vezető (magasabb vezető, főosztályvezető) közel 48%-uk. Ehhez képest a főiskolát végzettek felsőszintű vezetői pozícióba kerülésének arányai alacsonyak (kb. 25%). Ezt az eltérést a felsőfokú képzés két szintjének időtartamában és minőségében meglévő különbségek részben indokolják, valamint az, hogy az üzemmérnököket elsősorban a képzés céljának megfelelően (termelésirányító) célszerű foglalkoztatni. Természetesen káderpolitikailag indokolt, hogy az arra érdemes üzemmérnökök (főiskolát végzettek) a magasabb vezetői beosztásokat is betöltsék. Az a „torz” megfelelés, amely a főiskolát végzettek és érettségivel rendelkezők felsőszintű vezetői munkakörökbe kerülésének esélyeit vizsgálva mutatkozik, részben a munkaköri követelményrendszer hiányosságainak következménye, részben az idős vezetőség meglévő iskolai végzettségi szintjét tükrözi.

Munkakör és iskolai végzettség szakiránya közötti kapcsolat

Célom ez esetben annak megállapítása, hogy milyen a meg- illetve meg nem felelés a végzettség szakiránya és a munkaköri követelmények között. Először a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberekre vonatkoztatva végzem az elemzést. A végzettség szakiránya és a munkaköri követelmények eltérése a felsőfokú végzettségű szakemberek kínálatában tapasztalható problémákra utal, valamint arra, hogy a képzés szerkezete mennyiben felel meg a munkaerő-szükségletnek.

Az egyezőséget első lépésben az egyetemet, főiskolát végzett magasabb vezetők és főosztályvezetők csoportjában vizsgálom, mellőzve az igazgatók és helyettesek, valamint a személyzeti vezetők szakirányú végzettségének elemzését, ugyanis e munkakörök betöltéséhez a szakmai alkalmasság mellett politikai alkalmasság, jó irányító, vezetőkészség és kellő munkában eltöltött idő, tapasztalat fokozottan szükséges.

Néhány összevonást eszközöltem. Az adott szakirányú magasabb vezető és főosztályvezető kategóriákat egy csoportba tartozóként kezeltem. Nem tettem különbséget az adott szakirány egyetemi és főiskolai szintje között sem. Az iskolai végzettség szakiránya és munkaköri követelmények egybevetése eredményeként a következők állapíthatók meg az állami gazdaságokban felsőszintű vezetői munkakörökben dolgozó felsőfokú végzettséggel rendelkezőkre vonatkozóan (4. tábla).

Műszaki vezetők kategóriájában 97%-ban megfelelő szakirányú képzettséggel rendelkeznek a felsőfokú végzettségűek. A munkakör jellegénél fogva a gépipari végzettség domináns. Nem számottevő az egyéb végzettséggel rendelkezők súlya, aránya.

4. tábla

A felsőfokú végzettséggel rendelkező magasabb vezetők, főosztályvezetők iskolai végzettségének szakirány szerinti megoszlása %

Magasabb vezetők főosztályvezetők	Egyetem, főiskola szakiránya											Össze- sen
	Agrár, kert. erdész	Állat- orvos	Tanár egyéb	Gép- ipari	Élel- miszer, faipari	Építő- ipari	Vegy- ipari	Villa- mos- sági és egyéb mű- szaki	Egyéb nem mű- szaki	Köz- gaz- dasági	Jogász	
Műszaki vezető, főosztály- vezető	29,0	0,3	0,3	56,0	0,6	5,1	0,3	6,3	0,3	1,8	–	100,0
Termelési vezető, főosztály- vezető	83,7	6,8	0,1	5,1	1,6	0,4	0,3	1,3	0,3	0,3	0,1	100,0
Kereskedelmi vez., főosztály- vezető	60,8	–	–	7,8	3,9	–	2,0	3,9	7,8	13,8	–	100,0
Közgazd. vezető, főosztály- vezető	33,3	–	0,4	2,1	0,4	–	–	2,5	4,7	54,9	1,7	100,0
Igazgatási főosztályvezető	13,9	–	–	2,8	–	–	–	2,8	0,9	15,7	63,9	100,0
Munkaügyi főosztályvezető	52,0	1,9	–	21,2	–	–	–	11,5	3,8	3,8	5,7	100,0
Terv-statisztikai főosztály- vezető	42,9	–	–	–	–	–	–	14,2	–	42,9	–	100,0

Termelési vezetői minőségben is egyezőséget állapíthatunk meg 92%-os arányban. Nagyrészt agrárszakemberek töltik be ezt a munkakört (kb. 84%-ban). Az állami gazdaságokban foglalkoztatott összes agrárvégzettségű szakember több mint 80%-a itt található.

A kereskedelmi főosztályvezetők kategóriájában legalacsonyabb mértékű a munkakör és iskolai végzettség szakiránya közötti megfelelés az összes munkaköri kategóriához viszonyítva, bár a megfelelés aránya itt is megközelelti a 80%-ot. Elsősorban az agrár- és közgazdasági végzettséget tekintem ezen munkakör ellátásához szükségesnek.

Közgazdasági főosztályvezetők több mint fele közgazdasági végzettségű, 1/3-os arányban mezőgazdasági végzettségűek. Ezt a munkafeladatokat tekintve jól körülhatárolható munkakört kisebb-nagyobb arányban egyéb végzettségűek (pl.: gépipari, egyéb műszaki) is betöltik. Ennek elsősorban az az oka (egy 1950–70 közötti időszakra vonatkoztatott vizsgálat szerint), hogy a „közgazdászképzés fele részben sem elégítette ki a munkahelyek számában kifejeződő szükségletet. (Ezen belül az egyetemi képzés 54, a főiskolai képzés 50, a középiskolai kibocsátás 42 százalékban fedezte a szakemberigényt.)”⁸

Az igazgatási főosztályt 64%-ban jogász végzettségűek vezetik. Az előzőekben kifejtett, közgazdász-ellátottságra vonatkozó körülmények ellenére 16%-ban közgazdasági egyetemi, főiskolai végzettséggel töltik be ezt a munkakört.

Munkaügyi osztályvezetői kategóriában a felsőfokú végzettség szakirányára vonatkozóan nincs konkrét előírás. Fő munkaköri követelmény a felsőfokú Munkaügyi és Normás Szaktanfolyam elvégzése. Felénél nagyobb arányban agrárvégzettségűek, kisebb, de még említésre méltó mértékben gépipari és műszaki végzettségűek látják el ezen feladatokat.

Terv-statisztikai főosztályvezetői létszám nagyon alacsony. Egyenlő arányban töltik be ezt a munkakört agrár- és közgazdasági végzettségűek, a megfelelés tehát jónak mondható.

Szükséges vizsgálat tárgyává tenni a magasabb vezetők és főosztályvezetők kategóriájában az érettségizettek illetve annál alacsonyabb iskolázottsági szintekkel rendelkezők csoportjában a munkakör és iskolázottság szakiránya közötti megfelelést annak ellenére, hogy az adott munkakörök szakképzettségi követelményei és az érettségi illetve annál alacsonyabb iskolázottsági szint egybevetése már eleve meg nem felelést mutat.

A magasabb vezetők és főosztályvezetők kategóriájában ugyanis az iskolázottsági szintet munkaköri csoportonként vizsgálva kiderül, hogy csak a műszaki és termelési vezetők, főosztályvezetők csoportjában nagyobb a felsőszintű végzettséggel rendelkezők súlya, az egyéb vezetők, főosztályvezetők munkakörökben az érettségizettek illetve ennél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők aránya nagyobb.

Ennek következtében figyelmet kell fordítanunk elégtelen iskolázottsági szint esetén is a szakirányú meg- illetve meg nem felelésre. Természetesen a gimnáziumi érettségi és az ennél alacsonyabb iskolázottsági szint egyben szakirány szerinti inkongruenciának is minősül (tekintve, hogy a szakmunkás-képesítés fajtájáról nincs részletes kimutatás).

5. tábla

A középfokú illetve annál alacsonyabb szintű iskolai végzettséggel rendelkező magasabb vezetők, főosztályvezetők iskolai végzettségének szakirány szerinti megoszlása %

Magasabb vezetők, főosztályvezetők	S z a k k ö z é p i s k o l á k											Össze- sen
	Mg-i kertész, erdész, föld- mérési	Élel- miszer, faipar	Gépi- ipari	Villa- mossá- gi, egyéb mű- szaki	Egyéb nem mű- szaki	Építő- ip.	Köz- gaz- dasági	Gim- náziumi	Szak- munk. képz.	8 ál- talá- nos	8 ált. alatt	
Műszaki vez. főoszt. vez.	18,4	1,8	18,4	11,4	5,3	17,5	4,4	7,9	10,5	4,4	–	100,0
Termelési vez. főoszt. vez.	60,4	1,5	3,3	1,5	0,3	4,8	1,5	7,4	11,0	7,7	0,7	100,0
Keresked. vez. főoszt. vez.	24,4	–	7,7	2,6	2,6	–	17,9	20,5	5,1	17,9	1,3	100,0
Közgazd. vez. főoszt. vez.	11,1	–	0,3	0,6	3,6	–	45,8	27,1	0,3	10,9	0,3	100,0
Igazgatási v. főoszt. vez.	18,8	0,7	2,6	2,6	1,9	–	23,4	18,2	7,1	24,0	0,7	100,0
Munkaügyi főoszt. vez.	18,6	–	13,4	4,1	1,0	0,5	19,6	25,3	3,1	14,4	–	100,0
Terv-statisztikai főoszt. vez.	10,0	–	–	–	–	–	20,0	60,0	–	10,0	–	100,0

A műszaki vezetők, főosztályvezetők kategóriájában a szakközépiskolákban érettségizettek szintjén is egyezőség mutatható ki, bár alacsonyabb mértékű a gépipari, műszaki jellegű végzettséggel rendelkezők súlya a felsőfokú végzettségűekénél (5. tábla). Viszonylag kicsi a gimnáziumban érettségizettek és az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aránya. Ezeket a munkaköröket csak 25%-ban töltik be középiskolai, vagy annál alacsonyabb végzettségűek, tehát a munkaköri egyezőség az iskolai végzettség szintjét és szakirányát tekintve megfelelő.

Termelési vezetők és főosztályvezetők csoportjában ez esetben is hasonló szakirányú egyezőség mutatható ki – a szakközépiskola szintjén –, mint a felsőfokú végzettségűeknél, s a rájuk vonatkozó megállapítások érvényesek elsősorban, tekintve, hogy 84%-ban egyetemet, főiskolát végzetek töltik be ezen munkaköröket.

Kereskedelmi vezetők, főosztályvezetők kategóriájában a magasabb iskolai végzettségűek körében kimutatott gyengébb szakirányú megfelelést még tovább rontja az iskolázottsági szint eltolódása az érettségizettek illetve ennél alacsonyabb iskolázottsági szintűek felé: 60%-ban ez utóbbiak töltik be az adott munkaköröket, ezen belül 43%-os a szakirányú megfelelés. Nagy a gimnáziumi érettségivel és a 8 általánossal rendelkezők súlya.

Közgazdasági vezetőknek, főosztályvezetőknek csak kb. 42%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, és az ennél alacsonyabb iskolázottsági szintűek között is csak 46%-os arányban található közgazdasági szakközépiskolai végzettséggel rendelkező dolgozó. Magas a gimnáziumban érettségizettek súlya.

Az igazgatási főosztályok vezetését is közel 60%-os arányban alacsony iskolázottsági szinttel rendelkezők látják el. Meglepő, hogy a főiskolánál alacsonyabb iskolázottsági szinttel rendelkező igazgatási főosztályvezetők közel 1/4-e csak 8 általánossal rendelkezik. Megközelítően azonos a közgazdasági szakközépiskolában érettségizettek aránya. Az egyezőség mind végzettségi szintet, mind szakirányt tekintve gyenge.

A munkaügyi főosztályvezetők kategóriájára az egyezőséget illetően a korábbi megállapítások érvényesek, azzal kiegészítve, hogy ezt a munkakört közel 80%-os arányban középiskolai vagy annál alacsonyabb iskolázottsági szintűek töltik be.

A terv-statisztikai főosztályvezetők csoportjában a középiskolai és annál alacsonyabb iskolai végzettségűek száma is kevés. A vezetők 60%-a a jelzett „alacsony” iskolázottsági szinttel rendelkezik.

Az ügyintézői (beosztott) munkaköri csoportokban a munkaköri követelményrendszer és szakképzettség szakiránya megfelelését nem elemzem részletesen. Szakirányú meg nem felelés ez esetben is a kereskedelmi ügyintézői, közgazdasági ügyintézői munkakörökben mutatkozik nagyobb mértékben. A jelentős számú felsőfokú végzettségű dolgozó e munkakörökben foglalkoztatása ellenére is az alacsony iskolázottsági szint eredményez elsősorban inkongruenciát.

Feltehetően ezen beosztott szellemi munkakörökben kedvezőbben alakul a jövőben az iskolázottság szintje szerinti egyezőség. Az elégtelen képzettségűek számának erőteljes mérséklődése várható, részben a „kiöregedés”, részben az iskolázottság szintjének emelkedése következtében. Természetesen szakképzetlen dolgozók szellemi munkakörben történő foglalkoztatásával

a jövőben is számolni kell népgazdasági szinten és ebből következően az állami gazdaságok vonalán is. Egy vizsgálat adatai szerint: „a nem fizikai állományban 1990-re kb. 100 ezer szakképzetlen dolgozóval számoltunk, mert számuk 1970-ben megközelítette a 300 ezret, és egy részük a fiatalabb korosztályba tartozott.”⁷⁷ Javíthat a helyzeten, hogy munka mellett esti-levelező képzés keretében az alacsony végzettségű dolgozók megszerzik munkakörük ellátásához szükséges szakképesítést, illetve szaktanfolyamokon nagyobb számban vesznek részt.

Következtetések

Az állami gazdaságokban szellemi munkakörökben foglalkoztatottak 25%-a egyetemi, 20%-a főiskolai végzettségű, 40%-a érettségizett és 15%-a szakmunkás, illetve annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik.

A munkakör követelményrendszere és szakképzettség megfelelését vertikálisan és horizontálisan elemezve összességében megállapítható, hogy első-sorban az iskolai végzettség szintjét tekintve mutatkozik meg nem felelés, a szakirány szerinti egyezés jobb. (A népgazdasági szintű vizsgálatok adatainak megfelelő: általában 85–90%-os.)

Várhatóan az állami gazdaságokban szellemi munkakörben foglalkoztatottak iskolázottsági szintje emelkedik, mivel a fiatalabb korosztályok iskolai végzettségi szintje magas. Az állami gazdaságokban foglalkoztatottak korának és iskolai végzettségi szintjének ismeretében továbbképezhetőségükre vonatkozó következtetések is levonhatók. A felsőfokú végzettségűek nagy hányada a 40 év alatti korosztályhoz tartozik (az egyetemi végzettségűek kb. 70%-a a főiskolai végzettségűek kb. 85%-a). Tehát az állami gazdaságokban jelen van a fiatal, gazdaságilag aktív, magas iskolázottsági szinttel rendelkező szakembergárda. Végzettségük a gyakorlatban jól realizálható alapl műveltséget biztosít, mely a tényleges igényekhez, termelési feladatokhoz igazodva továbbfejleszhető (szakmérnökképzés, vezetőképzés, vezető-utánpótlás képzés keretében). Az érettségizett dolgozók kormegoszlása egyenletesebb, kb. 50%-uk 40 éven aluli. Kívánatos, hogy olyan továbbképzési formákban vegyenek részt, melyek a meglévő, vagy új munkakör konkrét feladataira készítenek fel. Ösztönözni kell a középfokú végzettséggel rendelkező dolgozókat technikai, művezetői vizsga letételére, mert jelenleg megoldatlan az állami gazdaságokban a középkáder-utánpótlás. Ez is oka annak, hogy a magasabb képesítéssel rendelkező dolgozók munkájának hatékonysága nem kielégítő.

A 80-as években többségében fiatal, magasszintű szakmai képzettséggel rendelkező új nemzedék veszi át a termelés irányítását, vezetését, mivel az állami gazdaságok nagy tapasztalattal rendelkező alapítói, illetve szervezői elérik a nyugdíjkorhatárt. Természetesen felsőszintű vezetői munkakörökben középfokú végzettségűek alkalmazásával – az előzőekben említett okoknál fogva – számolni kell, de a munkakör követelménye és az iskolai végzettségi szint egyezősége a jövőben feltétlenül javul.

Az előző elemzés a formális képzettség figyelembevételével történt. Már korábban is utaltam arra, hogy a munkaerő tényleges tudása nem azonosítható a statisztikailag mérhető formális képzettségével. A valós kongruen-

ciát illetve inkongruenciát csak az egyes dolgozók életpályájának és tényleges munkateljesítményének elemzése alapján lehetne lemérni. A munkában szerzett gyakorlat, a továbbképzés, önképzés módosítja a kiinduló ismereteket, miközben a formális képzettség általában – az esetek többségében – változatlan marad. Az előző megállapítások értékelésénél tehát azt is figyelembe kell venni, hogy a munkában eltöltött idő növekedésével csökken a fiatalkori iskolázottság jelentősége. Tehát nem a formális, hanem a valós kongruencia kialakítására kell a gyakorlatban törekedni.

J E G Y Z E T E K

1. Hoós János: A gazdasági növekedés alapvető tényezői Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1970. 116. old.
2. Venyige – Józsa – Gyetvai: Munkaerő-szerkezet és mobilitás Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp. 1975. 121. old.
3. Biró Ferenc – Soós Gábor – Szalai Béla – Szlameniczky István: Merre tart a magyar mezőgazdaság? Kossuth Könyvkiadó, Bp. 1980. 122. old.
4. A munkaerő szakmai struktúrája és a munkahelyi struktúra kongruenciája. MKKE Munkatudományi Tanszék kutatási anyaga. (A kutatás vezetője: Timár János.) Bp. 1977. május hó. 4. old.
5. Kutas János – Olajos Árpád: A vertikális szakmai mobilitás tendenciái Közgazdasági Szemle 1978/4. 427. old.
6. Kutas János – Olajos Árpád: A horizontális szakmai mobilitás tendenciái Közgazdasági Szemle 1979/6. 643. old.
7. Kutas János – Olajos Árpád: Uo. 652. old.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Burgerné Gimes Anna: Az élelmiszertermelés gazdaságtana Mezőgazdasági Könyvkiadó – Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1980.
2. Fekete György: Munkaerőpolitika és munkaerőgazdálkodás a mezőgazdaságban Mezőgazdasági Könyvkiadó 1976.
3. Gyetvai László – Háriné Balogh Vilma – Vetró Istvánné: A kiemelt munkakörökkel szemben támasztott követelmények jelenlegi és várható alakulása a következő 30 – 40 év folyamán. Munkaügyi Tanulmányok 1978.
4. Olajos Árpád: Kongruencia-vizsgálat Munkaügyi Szemle 1976. III – IV. Melléklet.
5. Timár János: Munkagazdaságtan Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1981.
6. Összefoglaló jelentés az állami gazdaságokban dolgozó értelmiségiek helyzetéről és további feladatairól. Készítette: Csizmadia József. 1981. május.
7. A népgazdaság munkaerőmérlege. 1981. január 1. KSH.