

A foglalkoztathatóság fogalmi kerete és dimenziói Magyarországon¹

Alpek B. Levente² – Tésits Róbert³

ABSZTRAKT: A világgazdasági válság 2010-es csúcspontja után a munkanélküliségi ráta mérséklődött; 2017 augusztusára 4,2%-ra csökkent. Ezzel egy időben egyre több területen jelent meg a munkaerőhiány veszélye, illetve a rendelkezésre álló szabad munkaerő integrációjának nehézsége, amellyel összefüggésben egyre hangsúlyosabbá vált a foglalkoztathatóság kérdése. A vizsgálat célja a foglalkoztathatóság területi dimenziójának mérése, elméleti és gyakorlati keretének kidolgozása, a fogalom konceptualizálása. Célja továbbá a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskeresőkre érvényes fogalmi modell kidolgozása. A primer kutatás bázisát a leghátrányosabb helyzetű álláskeresők csoportjában egy éven át folytatott komplex kérdőíves felmérés adja. A vizsgálat a szekunder források alapján összegzi a foglalkoztathatósággal kapcsolatos főbb faktorokat, a primer források alapján értékeli azokat a tényezőket, amelyek a komplex programmal fejlesztendő járásokban még aktivizálható humán bázis foglalkoztathatóságát akadályozzák. A kutatás eredményei hasznosak mindazoknak, akik a foglalkoztatás növelésében, a foglalkoztathatóság-korlátozó tényezők oldásában érdekeltek.

KULCSSZAVAK: foglalkoztathatóság, munkaerőpiac, hátrányos helyzetű csoportok

JEL-kódok: J22, R23

Bevezetés

A 2008-as világgazdasági válságot követően a munkanélküliség hazánkban is növekedést mutatott, a probléma az egyik legsúlyosabb társadalmi-gazdasági kihívássá vált, amely erőteljesen érintette azokat a személyeket,



¹ AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA ÚNKP-17-4-I. KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT

² Dr. Alpek B. Levente PhD adjunktus, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi kar, Földrajzi Intézet, Pécs (alpeklevente@gmail.com)

³ Dr. habil Tésits Róbert PhD egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi kar, Földrajzi Intézet, Pécs (tesits.robert@gmail.com)

akik hátránnyal indultak a munkahelyekért folyó versenyben. Az álláskeresők gazdaságilag aktív korú népességhez viszonyított aránya 2010-ben tetőzött, amelyet követően mérséklődés figyelhető meg. A munkanélküliségi ráta 2017 augusztusára 4,2%-ra csökkent, ezzel párhuzamosan egyre több területen jelent meg a munkaerőhiány veszélye, illetve a rendelkezésre álló, még szabad munkaerő integrációjának nehézsége. A magyarországi munkaerőtartalék kiterjedő foglalkoztatása, a létszámemelések, további bővítések egyre erőteljesebben vethetik fel a foglalkoztathatóság hatékonyságnövelése, a korlátozó tényezők enyhítése lehetőségeinek feltárását. Különösen igaz ez azon, alapvetően alacsony iskolai végzettségű, kedvezőtlen mobilitási adottságokkal rendelkező személyek esetében, akik helyzetükből, adott esetben motiváltságuk hiányából fakadóan rendkívül nehezen foglalkoztathatók. A foglalkoztathatóság térbeli vizsgálatát különösen időszerűvé teszi, hogy míg a betöltetlen álláshelyek jelentős része a közép-magyarországi régióban, illetve a nyugati, északnyugati országrészben koncentrálódik, a hátrányos helyzetű térségekben az országos átlagot jelentősen meghaladja a nyilvántartott álláskeresők gazdaságilag aktív korú népességhez viszonyított aránya (KSH).

A foglalkoztathatóság növelésének kihívása számos hazai és nemzetközi dokumentumban megjelenik. Kiemelendő az Európa 2020-ban integráltan megjelenő Foglalkoztatási Stratégia prioritása: a munkaerőpiac mennyiségi és minőségi paramétereinek javítása. Az inkluzív, a gazdaságfejlesztés hatásait társadalmilag szétterítő növekedésre több okból is szükség van. A kedvezőtlen irányú demográfiai változások, különösen a *nők* és az *idősebb munkavállalók* körében tapasztalható alacsony foglalkoztatási arány, illetve a válság által elmélyített, a fiatalokat kiemelten érintő magas álláskeresési ráta európai szinten is előtérbe helyezi a foglalkoztathatóság kérdéskörét (Europe 2020 Strategy, 2010). Az Európai Bizottság közös foglalkoztatási jelentése is alátámasztja, hogy a strukturális problémák mellett a munkavállalói készségek hiánya komoly akadálya a gazdasági növekedésnek (Joint Employment Report, 2014).

A fenti célok természetesen a hazai szakpolitikai stratégia jövőképében és specifikus céljaiban is megjelennek, ahol a munkaerő-kínálat mennyiségi és minőségi fejlesztése, azaz a munkaerő aktivizálása és foglalkoztathatóságának javítása a foglalkoztatáspolitikai egyik legfőbb feladata. Az ország hosszú távú stratégiai elképzeléseit összefoglaló Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció (OFTK) több ponton is rámutat a foglalkoztathatóság növelésének kérdésére, a hosszú távú fejlődés

dést megalapozó társadalomstratégiai területek között említve azt. A társadalmi–gazdasági kényszernek tekinthető gazdasági aktivitás és foglalkoztatási szint növelésének legfontosabb módja a legnagyobb, ma még kihasználatlan, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű és gazdaságilag inaktív csoportok foglalkoztathatóságának javítása (Szakpolitikai Stratégia 2014–2020, 2013).

A foglalkoztathatóság kérdése összetett probléma, amely a munkaerő-piaci integráció mellett tágabb értelemben magában foglalhatja az álláshelyen történő helytállást, a kielégítő karrierpályák felépítését is. A foglalkoztathatóság javítását célzó intézkedések hatékonyságát segítheti a problémakör területi és csoportspecifikus kérdéseinek – különös tekintettel a hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztathatóságára vonatkozó – vizsgálata. Ahhoz azonban, hogy a foglalkoztathatóság indexálhatóvá válhasson, fontos a stabil fogalmi keretek és a releváns hatótényezők meghatározása, a jelenség területi vonatkozásokat is figyelembe vevő konceptualizálása, és a hazai viszonyokra is érvényes modelljének kidolgozása.

A jelen vizsgálat célja a foglalkoztathatóság mérésének elméleti és gyakorlati kérdéseinek vizsgálata, a hátrányos helyzetű álláskeresőkre vonatkozó csoportspecifikus vonásainak feltárása, amelyeken keresztül ezen munkaerőpiaci szegmens dinamizálása elősegíthető. A jelen elemzés célja továbbá, hogy meghatározza a szerzők által kidolgozásra kerülő foglalkoztathatóság index létrehozásához szükséges elméleti keretet.

Szakirodalmi előzmények

A foglalkoztathatóság értelmezésének rendkívül széles körű lehetőségét mutatja, hogy a vonatkozó – számos tudományterületet (pszichológia, szociológia, geográfia, közgazdaságtan) érintő – szakirodalomban egymástól lényegi elemeiben eltérő fogalmi meghatározásokkal is találkozhatunk. Nem meglepő tehát, hogy a szerzők egy része kiemeli a fogalom definiálhatóságát, többes értelmezési lehetőségét (Borbély-Pecze, 2010; Harvey, 2001; Polónyi, 2010; Dérényi, 2010; Fodorné, 2012), amely időszzerűvé teszi annak célspecifikus meghatározását. A szerzők hangsúlyozzák, hogy a foglalkoztathatóság kérdését vizsgáló munkáknak fontos feladata, hogy az elemzés háttérét adó fogalmi keretet rögzítsék. Különösen hangsúlyos ez a kérdés a térbeliség vonatkozásában, hiszen a foglalkoztathatóság problematikája térben, időben és az egyes csoportok esetében differenciáltan jelenhet meg (McQuaid és Lindsay, 2005; Kun, 2008),

nem csak individuális tényezőktől, hanem strukturális, konjunkturális folyamatoktól is függ (Peck–Theodore, 2000).

A foglalkoztathatóság fogalmához kapcsolódó tanulmányok jelentős része a jelenséget az egyén, az álláskereső – jellemzően az oktatási, felsőoktatási rendszerből a munkaerőpiacra lépő személy – szoft tényezőkkel azonosított tulajdonságai felől közelíti meg. Az indikátorok között a képzés során megszerzett ismeretanyagon, a különböző képességeken, az egészségi állapoton túl gyakran szerepel a személyes, társasági és egyéb, a munkaerőpiacon értékelt kompetenciák széles köre, ideértve a stratégiai gondolkodásmód meglétét is (Kun, 2008; Kiss, 2014; Derényi, 2010; York, 2006; McQuaid–Lindsay 2005; Blades–Fauth–Gibb, 2012). Yorke és Knight (2006) megközelítése alapján a foglalkoztathatóság elsősorban az oktatási rendszerből a munkaerőpiacra lépő munkavállaló önbizalmával, öntudatával, önismeretével, szakértelmével, képességeivel, valamint a stratégiai gondolkodás minőségével hozható kapcsolatba (USEM-modell⁴). A Dacre Pool és Sewell (2007) által kidolgozott koncepció (CareerEDGE modell⁵) szerint az egyén foglalkoztathatósága az általa felhalmozott munkatapasztalattól és egyedi élettapasztalatoktól, az elsajátított tudástól, a kulcskompetenciáktól (amelyek a rugalmasság bázisai), illetve az érzelmi intelligenciától függ. A foglalkoztathatóság egyéni szoft tényezők felőli értelmezéséhez áll közelebb – bár már átmenetet képez az általánosabb foglalkoztathatóság-fogalom megközelítések felé – Fugate, Kinicki és Ashforth (2004) modellje, amely három tényezőből, a személyes rugalmasságból, a karrieridentitásból (ez magában foglalja az egyéni tapasztalatokat és törekvéseket), illetve a szociális és humán tőke kölcsönhatásából vezeti azt le. Elsősorban egyénekre értelmezhető faktorokkal közelíti a kérdést a foglalkoztathatóság Nemzetközi Bologna Csoport (BFUG, 2009) által kialakított definíciója, amely alapján a fogalom olyan képességek jelenlétét takarja, amelyek lehetővé teszik az egyén számára az elhelyezkedés, és/vagy az önfoglalkoztatóvá válás mellett a foglalkoztatás sikeres fenntartását, az álláshely megtartását, illetve a munkaerőpiacon történő mozgást. Amennyiben feltételezzük, hogy a magasabb végzettség az egyén tartós munkaerőpiaci alkalmazkodóképességét elősegíti, úgy ezen definíciók a jelenség mérése szempontjából, egyebek mellett, a képzettség-indikátor jelentőségére hívják fel a figyelmet.

⁴ Understanding, Skills, Efficacy, Metacognition

⁵ Career, Experience, Degree Subject Knowledge, Understanding&Skills, Generic Skills, Emotional Intelligence

A fenti definíciók és modellek közelebb visznek a foglalkoztathatóság értelmezéséhez, azonban, mivel elsősorban az egyén olyan tulajdonságaira, képességeire koncentrálnak, amelyek korlátozottan teszik lehetővé annak térszerkezeti elemekre történő indexálását, szükséges a fogalom tágabb kontextusú megközelítése. Továbbá, bár a magasabb iskolai végzettség a vizsgálatok alapján csökkenti a munkanélküliség kockázatát, védelmet nyújt az álláshely elvesztésével szemben, a kvalifikált munkaerő jelenléte önmagában még nem biztosíték a foglalkoztathatóság magas területi szintjének elérésére. A képzettség csak akkor járul hozzá az elhelyezkedéshez, amennyiben az a munkaerőpiaci elvárásokkal összhangban jelenik meg (Fodorné, 2012) – a helyi munkaadók igénybe tudják venni, vagy az egyén mobilitása révén képes azt minőségében és/vagy térben mozgósítani. A munkaerőpiaci környezet jellege tehát a munkaerő-kínálat képzettségi viszonyait leíró tényezők mellett jelentős faktor a foglalkoztathatóság szintje szempontjából (Thijssen, 2000; Thijssen et al., 2008; Forrier–Sels, 2003; McQuaid–Lindsay, 2005; Kiss, 2014), ideértve úgy a vállalaton belüli, mint a vállalaton kívüli külső munkaerőpiacot (Forrier–Sels, 2003).

Időszerű tehát egy olyan modell és a hozzá kapcsolódó fogalmi keret kidolgozása, amely lehetővé teszi a foglalkoztathatóság területegységekre történő, csoportspecifikus mérését.

Kutatási módszerek

A jelen vizsgálat területi bázisát a komplex programmal fejlesztendő járások adják (36 járás 716 települése, 106/2015. (IV. 23.) Kormányrendelet). A területi fókusz választásában meghatározó szerepet játszott, hogy a rendszerváltozást követően ezen településekben rögzült a legerőteljesebben a munkanélküliség. E térségeket érintő megoldási alternatívák feltárásával az ország versenyképessége nagymértékben növelhető, illetve a munkaerőpiac zavaraihoz kapcsolódó feszültségek enyhíthetők.

A vizsgálat során primer és szekunder források egyaránt felhasználásra kerültek. A foglalkoztathatóság olyan, több dimenzió mentén leírható, értelmezhető komplex fogalom, amelynek számos megközelítési módja jelenik meg a szakirodalomban. Így a szekunder források között kiemelt szereppel bírnak a hazai és nemzetközi vizsgálatok foglalkoztathatóság (employability) fogalmi keretei meghatározásával kapcsolatos munkák, illetve

annak tényezőit leíró modellek. A szekunder források között a vizsgálat támaszkodik továbbá a Központi Statisztikai Hivatal adataira.

A primer kutatás területi bázisát a komplex programmal fejlesztendő járások adták. A kitöltés a járási hivatalok foglalkoztatási osztályai, valamint a helyi önkormányzatok segítségével önkéntes alapon történt, célcsoportját a térségben élő álláskeresőök képezték. A felmérés során összesen 504 fő megkérdezésére került sor. A beérkezett kérdőívek alapján a válaszadók 48%-ának lakóhelye a hátrányos helyzetű térségek valamely városi jogállású települése. A minta az álláskeresőök képzettség szerinti strukturális megoszlására jól reflektál, a szereplők közel fele (44%) mindössze nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezik és csak 16%-uknak van diplomája. A kérdőívek vizsgálják a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskeresőök foglalkoztathatósági viszonyait. A kérdések érintik azokat a kihívásokat és nehézségeket, illetve egyéni, belső és környezeti, külső faktorokat, amelyek a célcsoport munkaerőpaci integrációjával, foglalkoztathatóságával összefüggésben megjelennek.

Az egyes kérdőívek tapasztalatainak feldolgozása az adatok rendszerezése, strukturálása a megfelelő kódolást követően MS Access 2013 adatbázis-kezelő szoftverrel történt, amely az információhalmaz rendezett lekérdezésére, kimutatások készítésére, illetve egyes összefüggések feltárására is lehetőséget biztosított. Egyes adatválogatási, újrakódolási megoldásokhoz, illetve a leíró statisztikai paraméterek számításához MS Excel 2013 került alkalmazásra. Az egyéb statisztikai műveletek futtatása IBM SPSS Statistics 22.0 programmal történt. A digitális térképek attribútum tábláinak feltöltéséhez, az adatszoportok rendezéséhez Libre Office 3.6 került felhasználásra. Egyes ábrák vektoros szerkesztőprogrammal, Adobe Illustrator CC-vel készültek.

Eredmények

A foglalkoztathatóság fogalmi, területi és strukturális keretei

Amennyiben az egyéni szoft tényezőkre fókuszáló megközelítések felől a foglalkoztathatóság átfogóbb, a társadalmi–gazdasági rendszer jelentős részét érintő meghatározása felé mozdulunk el, a legtágabb értelmezésben azt, mint a munkaerőpiacon való elhelyezkedés valószínűsége (Kiss, 2014), illetve az álláshely megszerzésének, illetve megtartásának képessége azonosíthatjuk (Kun, 2008; Hillage–Pollard, 1998; Harvey, 2001). Hasonló üzenetet hordoz Nemeskéri (2014) kapcsolódó tanulmánya is,

amely a foglalkoztathatóságot elsősorban a munkaadók elvárásai és az álláskeresők (munkára jelentkezők) adottságai közötti illeszkedésben határozza meg, azaz jól foglalkoztathatónak az a személy minősül, aki az adott időben és helyen (!) képes megfelelni a munkaadók elvárásainak. Több szerző szintén hangsúlyozza a körülmények, a környezet szerepét, ezzel hívva fel a figyelmet arra, hogy a foglalkoztathatóság jelentős mértékben kontextusfüggő fogalom, amelyet a kereslet és kínálat illeszkedése mellett több külső faktor is befolyásol. Ide értjük az egyén szűkebb (pl. családi állapot, háztartási tényezők, egészség és környezet, demográfiai viszonyok) és tágabb (települési környezet, mobilitási helyzet) társadalmi–gazdasági viszonyait (Thijssen, 2000; McQuaid–Lindsay, 2005; McQuaid, 2006). Ahogy azt Tomasz (2010) – elsősorban az oktatási rendszerből a munkába való átmenet vonatkozásában – is kiemeli, a kereslet–kínálat viszonyrendszere mellett a foglalkoztathatóság szempontjából is fontos életpályák vizsgálata során a különböző tudományterületek további szempontokat világítanak meg. A szociológia nézőpontjából a társadalmi struktúra, és intézmények kérdése, a pszichológiai kutatásokban az egyén egyaránt meghatározó szerepet játszik. A külső és kontextuális faktorok foglalkoztathatóságra gyakorolt hatása fontos tényezőként jelenik meg Forrier és Sels (2003) „foglalkoztathatóság-folyamat” modelljében (employability process model) is, elsősorban a munkahelyek elérhetőségére helyezve a hangsúlyt. A fogalomhoz kapcsolódóan a társadalmi–gazdasági környezet elemeinek fontosságát számos dimenzió mentén McQuaid és Lindsay (2005) is hangsúlyozza. Modelljünkben részben a személyes körülmények (háztartási viszonyok, ezen belül eltartottak száma, biztonságos lakhatás; erőforrás hozzáférés, ideértve többek között a jövedelmi helyzetet és a társadalmi tőkét), részben az ún. externális, külső faktorokban (úgy, mint a munkaerőpiaci környezet – kereslet ágazati megoszlása, strukturális viszonyok –; makroökonómiai stabilitás, munkahelyi jellemzők, illetve a munkaerő-toborzás körülményei, pl. diszkrimináció jelenléte) ölt testet. Hillage és Pollard (1998) szintén kiemelik a környezeti faktorok jelentőségét. Definíciójukban a foglalkoztathatóság részben a fentebb említett összefüggésben jelenik meg (képesség a munka megszerzésére, a munkaerőpiacon történő mozgásra, egyéni tulajdonságok hangsúlyozása), azonban annak fontos elemét képezi a munkaerőpiaci környezet minősége is.

Ezen tágabb megközelítések megadják az alapot a foglalkoztathatóság mérését lehetővé tevő modell kidolgozásához. Definiálják azon szereplők körét, amelyeken keresztül a jelenség indexálható, ideértve a munkaadói (a munkaerőpiaci környezetet, keresletoldali megközelítések), és a munkavállalói, álláskeresői oldalt (az egyén korábban jelzett, részben szubjektív, részben objektív faktorokkal leírható tulajdonságai és társadalmi környezete, kínálatoldali megközelítés), illetve a kettő közötti kapcsolatot (vegyes megközelítés). Az ezen dimenziók mentén számításba vehető indikátorok köre rendkívül széles, ráadásul – ahogy az a későbbiekben részletesen kifejtésre kerül – jelentős mértékben függ attól a társadalmi csoporttól, amelynek vonatkozásában a foglalkoztathatóság kérdése felmerül. A foglalkoztathatóság elemeinek összefoglalását adja Kun (2008), a faktorok között azonosítva az alapszükségletek megfelelő kielégítésének lehetőségét, a lakhatást, a ruházzkodást, a munkavégzéshez szükséges iratok meglétét, az ellátásra szoruló hozzátartozó gondozásának megoldottságát, a munkahelyre való eljutás lehetőségét, az egészségi állapotot, a tudást, képességeket és készségeket, a jogi ismereteket és egyéb pszichés faktorokat. Thijsen (2000) tovább megy a kérdésben, amikor a foglalkoztathatóság hármasság értelmezése során a legtágabb megközelítésben valamennyi olyan tényezőt a jelenséghez kapcsolhatónak tart (akár az egyénre vonatkozó, akár környezeti indikátorról van szó), amely befolyásolja az egyén munkaerőpiaci pozícióját.

A foglalkoztathatóság méréséhez szükséges tisztázni, hogy akár a kínálati, akár a keresleti oldalon vizsgáljuk a jelenséget, mely célcsoportra vonatkoztatva értelmezzük azt. Össztársadalmi szinten hangsúlyos azon személyek szerepe, akik hátránnyal indulnak a munkahelyekért folyó versenyben, és/vagy gazdasági aktivitásuk ellenére tartósan kiszorultak a munkaerőpiacról. Ebben az értelemben különösen fontos az alacsony iskolai végzettségűek (Kun, 2008; Adorjáni, 2011), illetve a további munkaerőpiaci esélyhátrányokkal rendelkezők csoportja, beleértve a tartósan álláskeresőket, a fiatalkorúakat, a pályakezdőket, a megváltozott munkaképességűeket és az 50 év feletti személyeket. Ezen hátrányos helyzetű csoportok vizsgálatának jelentőségét növeli, hogy foglalkoztathatóságuk javításával számottevően segíthető a hazai munkaerőbázis dinamizálása, ugyanakkor a foglalkoztathatóság kérdése nem csak a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok dimenziójában közelíthető. Forrier és Sels 2003-ban megjelent munkája az 1950-es évektől tekinti át a foglalkoztathatósággal kapcsolatos fogalmi dimenziók változását. A vizsgált időszakok bemutatásának egyik – a jelen vizsgálat szempontjából fontos – tanulsága, hogy

az elmúlt évtizedekben a foglalkoztathatóság szempontjából számításba vett célcsoportok köre jelentős változáson esett át. Az 1950-es években a kérdés elsősorban a gazdaságilag inaktív személyek mozgósításának kihívásával összefüggésben fogalmazódott meg. Az 1990-es években a foglalkoztathatóság a teljes aktív korú népesség relációjában képezte több vizsgálat tárgyát. Tekintettel arra, hogy a jelen index célja a foglalkoztathatóság lehető legszélesebb körű, minél szélesebb társadalmi kört érintő mérése, a vizsgált faktorok – amennyiben lehetséges – kiterjednek a teljes aktív korú népességre. Az álláskeresők körén belül a vizsgálat hangsúlyt helyez a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztathatósági viszonyaira, annak javítási lehetőségeire.

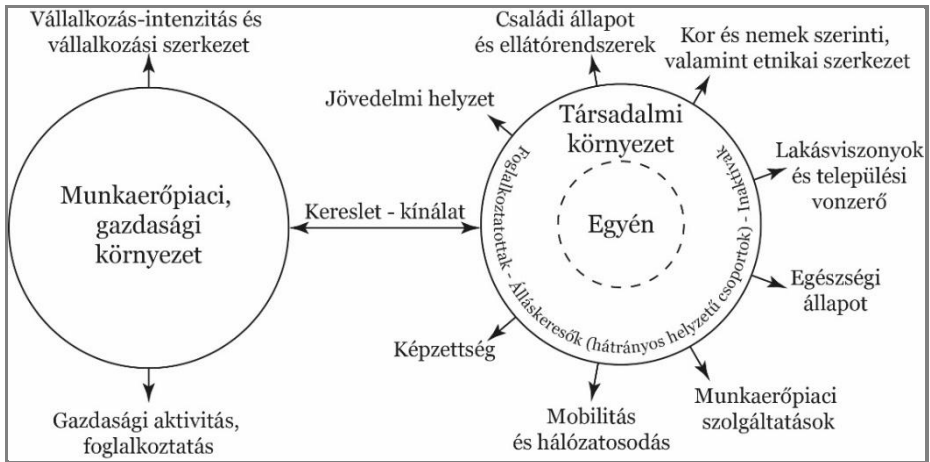
A foglalkoztathatóság indexálásának további szempontja a foglalkoztatáspolitikai, foglalkoztatási stratégiák és szociálpolitika szerepének figyelembevétele, nevezetesen, hogy a foglalkoztathatóság mérésekor milyen formában lehet beépíteni a munkaerőpiaci szolgáltatások, illetve passzív és aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, valamint a segélyek szerepét a modellbe. A kérdést számos szakirodalmi forrás érinti (Schmidt–Gazier, 2002; Jacobsson, 2004; Lefresne, 1999). McQuaid és Lindsay (2005) modelljében a foglalkoztatáspolitikai az externális faktorok között kap helyet, beleértve a közszolgáltatások elérhetőségét, az álláskeresők munkaerőpiac felé terelését, a képzések hozzáférhetőségét, a lokális és regionális fejlesztési politikákat, a tömegközlekedés elérhetőségét, valamint a gyermekgondozási és egyéb szolgáltatásokat. A „foglalkoztathatóság-kapcsolat” modelljében (employability-link modell) fontos dimenzióként jelennek meg az egyén számára elérhető képzések, abból kiindulva, hogy ezek növelik az elérhető, elvben betölthető munkakörök számát (Thijssen et al., 2008). A modell üzenetét tovább gondolva a foglalkoztathatóság fontos tényezője valamennyi olyan pl. munkaerőpiaci szolgáltatás, amely az egyén számára az elérhető munkahelyek körét kiterjeszti. Tegye mindezt úgy, hogy átmeneti foglalkoztatást biztosít, információt szolgáltat a hozzáférhető lehetőségekről, vagy segíti az elhelyezkedést széles körű tanácsadás, illetve képzések révén. Azaz a foglalkoztathatóság fontos indikátorai a munkaerő-piaci szolgáltatások és támogatások, az aktív és passzív eszközök rendelkezésre állását mérő mutatószámok.

Végezetül, a foglalkoztathatóság kérdése felmerül a közfoglalkoztatási programokkal összefüggésben is, mivel a támogatási eszköz számottevő mértékben növelte a hátrányos, illetve halmozottan hátrányos hely-

zetű (C-típusú), alacsony iskolai végzettségű személyek foglalkoztathatóságát. A közfoglalkoztatás mindezek mellett hozzájárult a hazai munkaerő-piaci térszerkezet átalakulásához – különösen a Start-munkaprogramok mutattak határozott területi fókuszot a komplex programmal fejlesztendő térségek irányában. A programok szerepe azért is jelentős, mivel az alacsony iskolai végzettségű álláskereső foglalkoztathatóságát képzettségük jelentős mértékben csökkenti. A versenyszférán belül elsősorban a feldolgozóipar veheti igénybe nagyobb arányban munkaerejüket (Adorján, 2011). A helyzet a tekintetben biztató, hogy a 2017 július–szeptemberi időszakban a több mint 53 ezer, versenyszférában található üres álláshelyből 39,6%-ot ebben az ágazatban rögzített a Központi Statisztikai Hivatal, ugyanakkor területi szempontból a kérdés lényegesen árnyaltabb. A legtöbb betöltetlen álláshely a közép-magyarországi, illetve nyugat- és közép-dunántúli régióban koncentrálódik. Ez utóbbi tény egyúttal felhívja a figyelmet arra, hogy egy, a foglalkoztathatóság területi sajátosságait mérő modell nélkülözhetetlen eleme a térbeli mobilitással kapcsolatos indikátorok beépítése.

A fenti áttekintésből kitűnik, hogy a foglalkoztathatóság fogalma számos tényező mentén közelíthető, így a jelenséget vizsgáló valós értékeket szolgáltató komplex mutató csak akkor készíthető el, ha a mérés fogalmi keretei pontosan meghatározásra kerülnek. Ehhez egyetlen további tényező, a térbeliség foglalkoztathatóság-fogalmával történő összekapcsolása szükséges. A fentiekben áttekintett munkák esetében a térbeliség külön dimenzióként kisebb hangsúllyal jelent meg, ugyanakkor áttételesen a mobilitási, elsősorban térbeli mobilitási viszonyok, illetve a munkaerő-piaci környezet szerkezeti elemei említésén keresztül helyet kapott az indikátorok között. A jelen vizsgálat a foglalkoztathatóság fogalmát elsődlegesen a területi foglalkoztathatóság felől közelíti. *Ennek megfelelően a jelen munka területi foglalkoztathatóságon egy térszegmens népességének – vagy a népesség egy csoportjának – munkaerőpiaci potenciálját érti, amelynek három központi eleme a gazdasági környezet (ezen keresztül a munkaerő-kereslet), a munkaerő-kinálat és humán erőforrás (társadalmi viszonyok), illetve a két tényező közötti kapcsolat minősége (1. ábra). A foglalkoztathatóság szűkebb értelemben az egyén munkaerőipaci integrációs képességét, tágabb értelemben a tartós és a munkavállaló számára kielégítő karrierpályák felépítésének képességét jelenti.* Amennyiben a területi foglalkoztathatóság értéke magas, úgy az adott településen a foglalkoztatási viszonyok kedvezők (munkavállalók és vállalkozások) és/vagy

a rendelkezésre álló humánbázis minősége (álláskereső, foglalkoztatottak és gazdaságilag inaktív személyek) kiemelkedő. Ebben az esetben a térszegmens társadalmi-gazdasági, ezen belül pedig a népesség foglalkoztathatósági helyzete kedvező.



1. ábra: A területi foglalkoztathatóság modellje

Forrás: saját szerkesztés (2017)

A foglalkoztathatóságnak a jelen modell alapján történő indexálása egy adott területegység esetében két oldal, illetve a közöttük fennálló kapcsolat konkrét mutatókkal történő mérésén alapul. A szereplők közül a munkaerő-piaci környezet (gazdasági környezet) tartalmazza a munkaerő keresleti oldalának a foglalkoztathatóság szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bíró elemeit, amelyeket a modell két indikátorosztályon keresztül vizsgál. A „*gazdasági aktivitás és foglalkoztatás*” elnevezésű változócsoporthat a népesség felől közelíti; annak aktivitási, illetve inaktivitási dimenziójából indul ki. A „*vállalkozási szerkezet*” ugyanakkor számos, a foglalkoztathatóság szempontjából jelentőséggel bíró, a helyi vállalkozási környezet minőségét mérő tényezőre fókuszál, ideértve többek között a vállalkozássűrűséget, a vállalkozások méretét, a vállalkozási tevékenységből származó jövedelmet, az átlagos statisztikai létszámot és a bruttó hozzáadott értéket.

A modell másik elemét a helyi társadalom alkotja, kiemelve azokat a dimenziókat, amelyek a foglalkoztathatóság szempontjából a legnagyobb jelentőséggel bírnak. Központi eleme az egyén számos olyan szubjektív

tulajdonsága, amelyekről statisztikai adat nem, vagy csak korlátozott mértékben áll rendelkezésre. Ezen tényezők vizsgálata a kutatási módszerek-nél jelzett kérdőíves felmérés segítségével valósult meg. Az egyéni szinten túl a modell részét képezi a település népességének több, jól számszerűsíthető tényezője, amelyekből a korábbi fogalmi meghatározásokat is figyelembe véve a foglalkoztathatóság lényegi elemei mérhetővé válnak.

A „*jövedelmi helyzet*” változócsoport jelentősége a jelen vizsgálat szempontjából abban áll, hogy a bevételek növekedésével a foglalkoztathatóság egyéb feltételei is nagyobb valószínűséggel válnak kielégítővé (jobb higiénias viszonyok, lakáskörülmények, ezekkel összefüggésben kedvezőbb egészségi állapot, mobilitást elősegítő tényezőkhöz való hatékonyabb hozzáférés, egyúttal a rugalmasság lehetőségeinek kiterjedése stb.) ezáltal a kedvezőbb jövedelmi viszonyokkal rendelkező népességet tömörítő települések foglalkoztathatósági szintje összességében – és a kedvező hatások összeadódása esetén exponenciálisan – magasabb lehet. A szegénység felől közelítve, a jövedelmi viszonyok és a kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzet kapcsolata részben az elszegényedésből fakadó hiszterézis erősödésével áll összefüggésben (Csoba, 1994).

A második változócsoport a *népesség kor-, nemi és etnikai összetételére* vonatkozó kérdéseket emeli a modellbe. Az indikátorosztály jelentősége abban áll, hogy a foglalkoztathatóság szintje szorosan összekapcsolódik az etnikai kisebbségek, a nők és az időskorúak helyzetével, mivel ezen csoportok különböző dimenziók mentén hátránnyal indulhatnak a munkahelyekért folyó versenyben. Nagy et al. (2015) kiemelik, hogy a vidéki térségekben élő, marginalizált társadalmi csoportok mindennapi tevékenységükkel fenntartják saját kedvezőtlen pozíciójukat, amely folyamatot számos egyéb, a modellben szintén megjelenő, azonban más tényezőcsoportba sorolt faktor hiánya felerősíti. Ideértve a munkahelyek rossz elérhetőségét, az egyenlőtlen béreket, a közszolgáltatások rendelkezésre állásának alacsony fokát, illetve a civil aktivitás hiányát.

A „*családi állapot és ellátórendszerek*” változócsoport elsősorban az egyedülálló szülők, illetve a nagycsaládosok foglalkoztathatósági viszonyaival kapcsolatos nehézségekre reflektál, ideértve azon családok körét is, amelyekben egyetlen foglalkoztatott sem található, így adott esetben – a jövedelmi nehézségeken túl – munkaszocializációs problémák is nagyobb valószínűséggel jelenhetnek meg. Amennyiben a gyermek elhelyezése megoldatlan (bölcsőde hiánya, óvoda telítettsége, iskolába járás nehézségei) erősen csökken az álláskereső mobilitása, tágabb értelemben rugalmassága, amely kölcsönhatásokon keresztül a foglalkoztathatóság is

módosulhat. Azon településeken, ahol az ellátásra szoruló személyek elhelyezése nem megoldott, ugyanakkor ezen csoportok aránya felülreprezentált a foglalkoztathatóság növelése komoly kihívásokkal néz szembe.

A „*lakásviszonyok és települési vonzerő*” dimenzió alapja, hogy a foglalkoztathatóság szempontjából – akár az elhelyezkedést, akár a munkahelyi helytállást, vagy az atipikus munkavégzés lehetőségeit vizsgáljuk – kedvezőbb helyzetben vannak azok a személyek, illetve térségek, amelyekben a megfelelő lakásviszonyok lehetővé teszik a hatékony munkaerő-piaci részvételt, esetlegesen az otthoni munkavállalást. A kedvezőtlen lakáskörülmények mellett, hogy egészségügyi kockázatot jelentenek, gátolják az egyént abban, hogy megfelelően kipihenje, vagy otthon képezze, fejlessze magát. Ezáltal csökkenti az álláskeresés és a munka világában való helytállás minőségét. Településszinten a lakásviszonyok elsősorban a komfort nélküli, vagy félkomfortos lakások arányára és egyéb, a lakáskörülmények mérésére szolgáló változókra, a helyi népesség jelenlegi lakhatási viszonyaira utalnak, egyúttal a lakásállomány túlterheltségét mérik. A vonzerő ugyanakkor a be- és elvándorlók, illetve az épített és lebontott lakások mérlege alapján inkább a település dinamizmusát, fejlődési pályáját teszik megismerhetővé.

Az „*egészségi állapot*” több szálon keresztül befolyásolja a foglalkoztathatóságot, egyfelől bizonyos betegségek megléte eleve korlátozza az egyént egyes munkakörök betöltésében, másfelől a csökkent munkaképesség, vagy a rossz egészségi állapot megnehezíti a munkavállaló hatékony álláskeresését, illetve a munkahelyi feladatok ellátását.

A „*munkaerőpiaci szolgáltatások*” köre magában foglalja mindazokat a munkaerőpiaci eszközöket, amelyek a népesség elhelyezkedési esélyeit hivatottak javítani – és egyéb indikátor-csoportba nem kerültek besorolásra. Az aktív korú, még szabad munkaerő dinamizálását segíti – a mobilitás növelésén és/vagy az álláskeresés hatékonyságának emelésén keresztül – a munkaerőpiaci szolgáltatások minél szélesebb körű rendelkezésre állása, így azok a foglalkoztathatósági szint mérésének fontos tényezői.

A „*mobilitás és hálózatosodás*” jelentősége a XXI. században a gazdaság számos területén kulcsfontosságú. A foglalkoztathatóság szempontjából ez a változócsoporthoz egyfelől méri a települések elérhetőségét (különös tekintettel a főbb közlekedési hálózati elemek, autópályák, illetve a foglalkoztatási központok, elsősorban járási központok megközelíthetősége dimenziójában), ugyanakkor figyelembe veszi a lakosság közlekedési eszközökkel, különösen személygépjárművel való ellátottságát is. A

térség integráltsága további eleme a digitalizáció terjedése következtében egyre nagyobb jelentőséggel bíró elektronikus hálózatokba való bekapcsoltság mértéke. Ezt a jelen vizsgálat elsősorban az internettel rendelkező háztartások aránya alapján számszerűsíti.

A népesség *képzetségi* viszonyai alapvetően befolyásolják az egyén elhelyezkedési esélyeit, a kapcsolódó változók – ahogy az a későbbiekben kifejtésre kerül – számos dimenzió keresztül összefüggésben állnak a foglalkoztathatósággal. Továbbá, amennyiben a magasabb – és/vagy a munkaerőpiaci elvárásokhoz és trendekhez jobban igazodó – képzettséggel rendelkező személyek aránya egy téregység területén emelkedik, úgy az olyan társadalmi–gazdasági folyamatok bázisává válhat, amelyek segítik differenciált ágazati koncentrációk kialakulását, a pozitív externáliák felerősödését, így a térség vállalkozásvonzó képességének, illetve stabilitásának növekedését. Ezzel összefüggésben, amennyiben egy térség *képzetségi* viszonyai kedvezők – annak ellenére, hogy a gazdasági környezet fejlettsége elmarad az országos átlagtól – a terület, konjunktúra esetén a növekedés lokális központjává válhat, a gazdasági centrumtérség területi terjedésének bázisa lehet.

Végezetül a két oldal közötti *kapcsolat jellege* közelíthető a munkaerőpiaci egyensúly, illetve annak hiánya felől, azaz a munkanélküliség és a munkaerőhiány problematikáján keresztül. Ez a kérdés jelentős részben szubjektív elemeket foglal magában (pl. munkavállalási szándék, a munkaadói elvárásokhoz való vélt vagy valós illeszkedés, feketemunka, bérszint és a munkavállalói elvárások, valamint álláskeresői preferenciák). Másfelől megragadható a betöltetlen állások számával, az álláskereső természetes munkanélküliségen felüli hányadának területi eloszlásával, a tartós álláskereső arányával, vagy – több időpillanatra kiterjedő vizsgálat esetén – dinamikus munkaerőpiaci mérőszámokkal (pl. az álláskereső gazdaságilag aktív korú népességhez viszonyított arányának változásával).

A foglalkoztathatóság mérése felveti a vizsgálat tárgyát képező csoport kijelölésének szükségességét is, mivel a kérdés – ahogy az fentebb kifejtésre került – megfogalmazható akár a teljes népességre vagy annak egy részcsoportjára. A jelen megközelítés szempontjából a teljes népességen belül kiemelt szerep jut a *munkaerő-kínálat minőségének*, mivel ez reprezentálja a még szabad, ugyanakkor gazdaságilag aktív, tehát elméletileg munkába állítható munkaerő-tartalék foglalkoztathatóságát. Az álláskereső magas száma, gazdasági konjunktúra és a globális munkaerőpiaci környezetbe való megfelelő integráltság esetén a további fejlődés forrása lehet.

Hogy milyen mértékben, az jelentős részben attól függ, hogy az adott térszegmensben a rendelkezésre álló munkaerő minősége megfelel-e a modern kor kihívásainak, illetve a munkaadói elvárásoknak, továbbá a hátrányos helyzetű csoportok részaránya mekkora hányadot képvisel, az esélyhátrányok halmozódása milyen mértékben van jelen a csoportban. Különösen hangsúlyos ezen területen belül a tartós álláskeresés problematikája, amely a foglalkoztathatóság egyik meghatározó indikátora, hiszen az alacsony foglalkoztathatóságú munkaerő munkaerőpiaci (re)integrációja elhúzódhat, a tartósan álláskeresők aránya növekedhet. A foglalkoztathatóság térszegmensalapú indexálása a fenti kategóriák operacionalizálásán keresztül komplex mutatószám alkalmazásával megvalósítható.

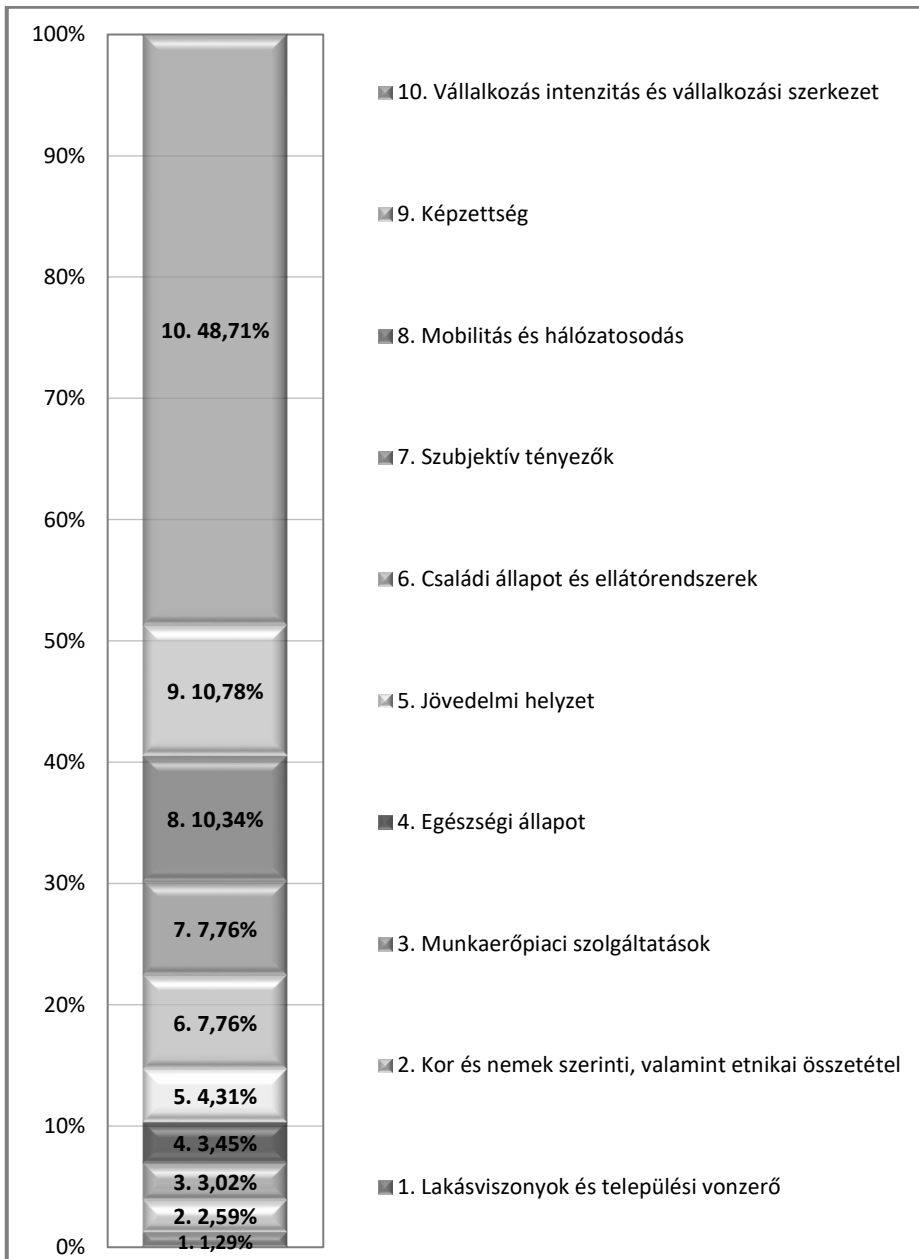
A hátrányos helyzetű személyek foglalkoztathatóságát befolyásoló domináns faktorok

Bár a fenti modell a foglalkoztathatóság minél szélesebb körre (a jelen esetben a teljes népességre) történő értelmezését célozza, annak általános mérési keretét adja, a problémák különösen erőteljesen merülnek fel a hátrányos helyzetű térségekben, illetve településeken élő álláskeresők körében. Amennyiben a probléma fókuszra ezen személyekre helyeződik, lehetséges a modell érvényességének növelése az egyes indikátorosztályok empirikus alapú súlyozása által. Amennyiben az egyes változócsoportok nem azonos jelentőséggel fejtik ki hatásukat, a megfelelő csoportspecifikus súlyok beépítésével egy, a foglalkoztathatósági viszonyokat pontosabban mérő index alakítható ki.

A foglalkoztathatóság szempontjából az egyes tulajdonságok két csoportba sorolhatók aszerint, hogy annak megléte a megfelelő munkaerőpiaci részvétel (álláshely megszerzése és megtartása) szükséges feltétele, vagy a potenciális versenyelőny forrása. Utóbbi esetben az adott tulajdonság az elhelyezkedés mellett elsősorban a karrierpályák hatékony felépítésében játszik meghatározó szerepet. A vizsgálat igazolta, hogy a képzettség emelkedésével párhuzamosan az álláskeresők körében egyre többször jelent meg versenyelőnyt generáló tényező: az alapfokú végzettségűek mindössze 28,5%-a számolt be ilyen tulajdonságáról, szemben a középfokú végzettségűekre jellemző 65,3, illetve a felsőfokú végzettségűekre kapott 68,8%-kal. Az alacsony iskolai végzettségűek esetében a megbízhatóság és a magabiztosság – mint potenciális versenyelőnyök – kapta a legmagasabb említési gyakoriságot (együttesen közel 50%-ot), a középfokú végzettségűek esetében ezek kiegészültek a szakma meglétének, il-

letve ritkábban a nyelvismeretnek a hangsúlyozásával. Az említett tulajdonságok között a középfokú végzettségűek csoportjában több mint 30%-ot tettek ki az alkalmazkodókészséggel és proaktivitással kapcsolatos tényezők. Ezek részaránya az alacsony iskolázottságúak körében alig haladta meg a 13%-ot, amíg a felsőfokú végzettségűeknél elérte a 35,3%-ot. Azaz a vizsgálatból kitűnt, hogy a képzettségi szint emelkedésével nagyobb valószínűséggel jelennek meg – vagy kerülnek az egyén látószögébe – olyan tulajdonságok, amelyek a munkaerőpiaci helyzetre közvetlen, erős hatást gyakorolnak, ezáltal a foglalkoztathatóság fontos indikátorai. A képzettség fokozódásával a kommunikációs készségek és az empátia is emelkedő részarányt mutatott. Fontos hangsúlyozni, hogy az önbevalláson alapuló válaszok jelentős mértékben függenek az álláskeresők önismeretétől. Így az a tény, hogy a versenyelőnyök említési gyakorisága a képzettségi szint növekedésével fokozódik, egyúttal azt is jelentheti, hogy a magasabb iskolai végzettségűek önismeretükben előnnyel, vagy legalább a munkaerőpiaci kompetencia elvárásokkal kapcsolatban mélyebb ismeretekkel rendelkeznek. A fentiekkel összefüggésben, bár a potenciális versenyelőnyöket az egyéni tulajdonságok dominálják – amelyek települési szinten történő mérése komoly kihívás –, a kérdés közelíthető, egyúttal indexálható a képzettségi viszonyok számszerűsítésén keresztül.

A foglalkoztathatóság szükséges feltételei a modell alapján tovább bonthatók aszerint, hogy az említések a munkaerőpiaci környezet valamely fent nevesített elemével vagy a társadalmi környezettel állnak első-sorban kapcsolatban. Az eredmények alapján a hátrányos helyzetű álláskeresők csoportjában a két pillér közül a társadalmi környezet tényezői érték el nagyobb részarányt (51%), azaz mindent összevetve ezek a faktorok járultak hozzá jelentősebben a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskeresők foglalkoztathatósági zavarainak alakulásához (2. ábra). Amennyiben a egyéni tulajdonságok szerepét külön kezeljük – mivel ezek jelentős részben olyan szubjektív tényezőket tartalmaznak, mint a valós munkavállalási szándék hiánya – a vállalkozási környezet részesedése meghaladja a 53%-ot.



2. ábra: A foglalkoztathatóság hatótényezőinek megoszlása a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskereső csoportjában, az elhelyezkedést leginkább nehezítő faktorok

Forrás: saját felmérés (2017)

A vállalkozás-intenzitás és vállalkozási szerkezet oldalán a nehézségek egyfelől az álláskereső számára elérhető munkahelyek vélt vagy valós hiányában – erről a megkérdezettek 61,95%-a nyilatkozott –, illetve az álláskereső és az álláshely „elvárásai” illeszkedési zavaraiiban (38,05%) mutatkoznak meg. Utóbbi nehézség elsősorban a szezonális és a több műszakos munkalehetőségekkel és munkarenddel kapcsolatban merül fel. Illeszkedési problémák esetén az álláskereső, ha mindenáron el akarna helyezkedni, képes lenne ugyan állást találni, de egészségi állapota, vagy képzettsége a tartós és kiegyensúlyozott – számára kielégítő és fenntartható – munkavégzést nem tenné lehetővé, vagy adott esetben eleve csak olyan munkahelyet tudna megszerezni, ahol az egész éves foglalkoztatás nem megoldott.

Az álláshelyek hiányossága és az illeszkedés problémái között (a vizsgálatban ezen válaszok utóbbi körbe kerültek besorolásra) átmenetet jelent a bérigény kérdése. Bár az álláskereső bérpreferenciáit elvben szabadon alakíthatja, az alapvető megélhetési költségek okán – különösen, ha az eltartottak száma növekszik – bizonyos állásokban elhelyezkedése ellenére sem tudja foglalkoztathatóságát tartósan fenntartani. Ennek oka, hogy az alapszükségletek nem megfelelő kielégítése rontja munkateljesítményét, ezzel pedig az álláshelyen való megfelelés képességét. A foglalkoztathatóság szempontjából erőteljes hátráltató tényezők között a vállalkozási környezetet kiemelő álláskereső mintegy 6,2%-a jelölt meg ilyen, a bérezéssel összefüggésbe hozható, a megfelelő munkahelyen történő elhelyezkedést korlátozó faktorokat.

A csoporton belül említést érdemelnek továbbá azok, akik a kérdőív kitöltésekor „átmeneti” munkaerőipaci helyzetben voltak. Foglalkoztathatóságuk legfőbb akadályaként a munkahelyek portfóliójának szűkösségét, a választási lehetőségek hiányát jelölték meg. Ők, bár jellemzően el tudnak helyezkedni – mintegy közel 15%-uk rámutatott, hogy annak ellenére, hogy nemrég mondott fel, már kapott új állásajánlatot –, ugyanakkor tartós karrierpálya építésére lehetőségeik behatároltak, mivel a végzettségüknek megfelelő hosszú távú, előrelépést és fejlődési lehetőségeket biztosító, megfelelő légkört kínáló munkahelyek a térségben nem érhetők el számukra. (Arányuk azok körében, akik a kérdőív kitöltése során a vállalkozási környezet elégtelenségét jelölték meg foglalkoztathatóságuk elsődleges korlátjaként, 17,8%-ot ért el.)

A munkahelyek és lehetőségek alacsony számával kapcsolatos vélekedések reflektálnak arra az aszimmetrikus helyzetre, amely szerint a be-

töltetlen álláshelyek elsősorban az ország gazdaságilag kedvezőbb helyzetű térségeiben jelennek meg, a hátrányos helyzetű területek, különösen annak alacsonyabb foglalkoztathatósági potenciállal rendelkező rurális települései, azokból kimaradnak. A kihívást növeli, ha az új foglalkoztatók, vagy a létszám bővítések olyan ágazatokban jelennek meg, – összefüggésben a hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztathatósági helyzetével –, amelyek az érintett személyek számára korlátozottan érhetőek el.

A társadalmi környezet oldalán a foglalkoztathatóság növelését leginkább nehezítő faktorok között – csökkenő súllyal –, a képzettséggel kapcsolatos problémák, a mobilitási feszültségek, az egyéni „szubjektív” tulajdonságok, a családi állapot és a kedvezőtlen jövedelmi helyzet ért el 4%-ot meghaladó részarányt. A „*mobilitási lehetőségek*” indikátorosztály jellegéből fakadóan magában foglalja az álláshelyek elérhetőségének zavarait (az említések 91%-kal), illetve a hálózatosodás kérdéskörét, amely elsősorban a kapcsolati háló és az információhoz való hozzáférés feszültségein keresztül jelenik meg. Bár a hálózatosodás szerepe szinte valamennyi területen intenzíven nő, a vizsgálat alapján kitűnt, hogy amennyiben a foglalkoztathatóság csoportspecifikus kérdéseit vizsgáljuk, és a célcsoportot a hátrányos helyzetű álláskeresőkre vonatkoztatjuk, úgy a fizikai korlátok (távolság, utazási költség és idő, illetve a közlekedési eszközök, különösen a személygépjármű alacsony fokú rendelkezésre állása) gyakrabban merülnek fel végső akadályként, mint a személyes kapcsolatok vagy az információ-ellátottság hiánya. A képzettség dimenziójában a foglalkoztathatóságot jelentősen nehezítő elemek között első helyen a nem megfelelő fokú végzettség szerepelt, elsősorban az alacsony iskolai végzettségűek körében. A középfokú és felsőfokú végzettségűek ezt a változócsoportot inkább a szakma, vagy valamely kiegészítő ismeret (jogosítvány, nyelvismeret stb.) hiányával összefüggésben említették. A családi állapot és a jövedelmi helyzet különösen homogén belső szerkezettel szerepelt a válaszok között. Előbbi esetben szinte kizárólagosan a gyermekek elhelyezése jelent (főleg fizikai értelemben) korlátot. A jövedelmi helyzetet a foglalkoztathatóságot gátló elsődleges korlátként a megkérdezettek 4,33%-a említette, ugyanakkor ezen csoport szerepét növeli, hogy a kérdőíveket kitöltő hátrányos helyzetű álláskeresők mintegy 43,62%-a nyilatkozott úgy, hogy anyagi helyzete rendkívül kedvezőtlen, a számlák befizetése rendszeres problémát jelent. Az, hogy a jövedelmi helyzet önmagában kis hányadban jelenik meg elsődleges korlátként, részben azzal áll összefüggésben, hogy a megkérdezettek inkább az anyagi nehézségekből

fakadó, egyéb tényezőket élték és említették meg foglalkoztathatóságuk legsúlyosabb gátjaként (pl. egészségi állapot, mobilitási problémák).

Harmadik helyen – a társadalmi környezet pilléren belül – az egyéni tulajdonságok végeztek, ezek olyan dominánsan szubjektív tényezőket takarnak, amelyek a megkérdezettek motivációival, és/vagy munkavállalási tapasztalataival állnak kapcsolatban. A munkatapasztalat alacsony szintje mellett a legsúlyosabb kihívás a motiválatlanság, amely az egyéni tényezők közel 60%-ánál szerepelt (néhol egyedüli faktorként, de gyakran egyéb elemekkel, pl. a munkatársakkal való gyakori nézeteltérésekből fakadó távolságtartással összefüggésben).

Kisebb említési gyakoriságokat értek el, de megjelentek az egészségi állapottal, a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, a kor és nemek szerinti, valamint etnikai összetétellel, illetve a lakásviszonyokkal kapcsolatos elemek. Az egészségi állapotra vonatkozó utalások homogének, a csökkent munkaképességgel állnak összefüggésben (ritkábban baleset eredményeként, gyakrabban betegség vagy időskori megbetegedések vonatkozásában). A munkaerőpiaci szolgáltatásokkal és aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel kapcsolatos vélekedések közül a képzések hiánya jelent meg hangsúlyosabban. A kor és nemek szerinti, valamint etnikai tulajdonságokra vonatkozó hátrányos megkülönböztetés dimenziójában az összes megkérdezett 4,2% nyilatkozott úgy, hogy érzékelt már ilyesmit a munkaerőpiacon; foglalkoztatása legsúlyosabb korlátjaként 2,6% élte meg azt. A lakásviszonyok és vonzerő dimenziójában a többség saját lakáskörülményei elégtelenségére hivatkozott, az említések megközelítőleg 25%-a utalt a konfliktusokkal terhelt települési légkörre, vagy a szegregálódás problémájára.

Következtetések

A jelen vizsgálat célja a foglalkoztathatóság térszégmensekre vonatkozó mérését megalapozó modell elméleti kidolgozása, a fogalom konceptualizálása, illetve a hátrányos helyzetű térségekben és településeken élő álláskereső csoportjára történő értelmezése.

A foglalkoztathatóság fogalmával, annak fejlődésével és a kérdéshez kapcsolódó egyéb tényezőkkel foglalkozó szakirodalom vizsgálatát alapján a jelen elemzés a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán keresztül definiálta a területi foglalkoztathatóság egy lehetséges megközelítését. Az egyes dimenziók a szakirodalomban és a kérdőíves felmérés tapasztalatai

alapján tovább bonthatók, ennek megfelelően a munkaerőpiaci/gazdasági környezet magában foglalja a térség (település) vállalozási szerkezetét, illetve a népesség gazdasági aktivitásának mutatószámait. A társadalmi környezet részben közelíthető az egyén, számos esetben szubjektív tulajdonságai (pl. munkavállalási kedv, rugalmasság) felől, illetve magában foglalja a térség jövedelmi helyzetét, kor és nemek szerinti, valamint etnikai szerkezetét, a lakosság családi állapotát és a kapcsolódó ellátórendszereket. Ez egészül ki a lakásviszonyokkal és a település vonzerejével, a lakosság egészségi állapotával, az elérhető munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, a település mobilitási lehetőségeivel és integráltságával a helyi és globális hálózatokba, illetve a képzettséggel. A két oldal közötti kapcsolat összefüggésbe hozható a munkaerőpiaci egyensúllyal, illetve annak hiányával, azaz a munkanélküliséggel és a munkaerőhiány problematikájával.

A jelen vizsgálat megerősíti, hogy a foglalkoztathatóság olyan csoportspecifikus jelenség, amelynek mérésekor szükséges a vizsgált csoportok saját tapasztalatait, preferenciarendszerét és helyzetét figyelembe vevő súlyokat alkalmazni, mivel az egyes változócsoporthoz nem azonos jelentőséggel fejtik ki hatásukat a komplex programmal fejlesztendő járásokban élő álláskeresők foglalkoztathatósága minőségére. A jelen elemzés a foglalkoztathatóság mérését is két elemre bontja, egyfelől vizsgálja a foglalkoztathatóság szükséges munkaerőpiaci feltételeit, amely a vizsgálat tapasztalatai szerint jól indexálható a szakirodalmi másodelemzésben megfogalmazott indikátorosztályok számszerűsítésén keresztül (az egyéni tényezők szerepe kisebb). Másfelől külön kezeli a foglalkoztathatóság fogalmának tágabb értelmezésén alapuló sikeres karrierpályához kapcsolódó ismereteket, amelyek jelentős részben szubjektív elemekből állnak.

Az elemzés megvizsgálja a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskeresők esetében mind a két oldal (munkaerő-kereslet és -kínálat) foglalkoztathatóságra gyakorolt szerepét, amely alapján rámutat, hogy a megfelelő foglalkoztathatóság szükséges feltételei közül csökkenő említési gyakorisággal a vállalkozás-intenzitás és vállalozási szerkezet, a képzettség, a mobilitás és hálózatosodás jelentik a legjelentősebb kihívást. A foglalkoztathatóság kiterjesztett értelmezését tekintve a hangsúly erősen az egyéni tulajdonságok felé tolódik el, azaz a versenyelőny forrásai, a dinamikus karrierpályák felépítése a vizsgált csoport meglátása szerint olyan tényezőktől függ, mint az alaposág, a megbízhatóság, a türelem, a szorgalom, a motiváltság, a tanulékonyosság, a proaktivitás, az empátia és a jó kommunikációs készség.

A modellben szereplő, a foglalkoztathatóság szükséges feltételeit leíró indikátorosztályok közül valamennyi előfordult az empirikus felmérésben is, az esetek többségében jól mérhető változócsoportok formájában, így a súlyozás szempontjából a vizsgált tényezők relevanciája megállapítható, a sorrend a hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztathatóságának csoportspecifikus mérése során felállítható. A jelen vizsgálat mérési keretet ad a foglalkoztathatóság térszerkezetének megismeréséhez, egyúttal elméleti háttérrel a szerzők által kidolgozásra kerülő index megalkotásához. Ezáltal feltárhatóvá válnak azok a települések és térségek, illetve szűk keresztmetszetek, amelyek a még rendelkezésre álló munkaerő aktivizálása szempontjából a legnagyobb kihívást jelentik.

Irodalomjegyzék

- Adorjáni M. (2011): Foglalkoztathatóság és motiváció a fizikai állományú munkavállalók indítékainak vizsgálata kapcsán. *Munkaügyi Szemle*, 54(3), 40–47.
- Blades, R. – Fauth, B. – Gibb, J. (2012): Measuring employability skills: A rapid review to inform development of tools for project evaluation. London: National Children's Bureau. 39 p.
- Borbély-Pecze T. B. (2010): Új szemlélet a felsőoktatásban - módszerek a foglalkoztathatóság fejlesztésére. *Educatio*, 19(3), 513–516.
- Csoba J. (1994): A tartós munkanélküliség hatása a családok anyagi helyzetének alakulására. *Esély*, 5(6), 3–18.
- Dacre Pool, L. – Sewell, P. (2007): The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277–289.
DOI: <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dérenyi A. (2010): A felsőoktatás és a foglalkoztathatóság kapcsolatának értelmezései. *Educatio*, 19(3), 384–401.
- Fodorné Z. O. (2012). Tudás és rugalmasság – a foglalkoztathatóság fejlesztési lehetőségei. *Gazdasági és Társadalomtudományi Közlemények*, 4(2), 261–269. ISSN: 2061-3156, ISBN: 978-615-5097-59-2
- Forrier, A. – Sels, L. (2003): The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102–124.
DOI: <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2003.002414>
- Fugate, M. – Kinicki, A. J. – Ashforth, B. E. (2004): Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14–38. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Harvey, L. (2001): Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97–109. DOI: <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>

- Harvey, L. (2001): Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. DOI: <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hillage, J. – Pollard, E. (1998): *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Jacobsson, K. (2004): Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy. *Journal of European Social Policy*, 14(4), 355–370. DOI: <https://doi.org/10.1177/0958928704046878>
- Kiss Zs. (2014): *Fiatal diplomások foglalkoztathatósága Magyarországon. (Doktori értekezés)* 186 p.
- Kun Zs. (2008): A szociális szolgáltatások sztenderdizálása és a foglalkoztathatóság javítása. *Kapocs*, 7(5), 21 p.
- Lefresne, F. (1999): Employability at the heart of the European employment strategy. *Transfer: European review of labour and research*, 5(4), 460–480. DOI: <https://doi.org/10.1177/102425899900500404>
- McQuaid, R. W. (2006): Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407–421. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00168-006-0065-7>
- McQuaid, R. W. – Lindsay, C. (2005): The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197–219. DOI: <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Nagy E. – Timár J. – Nagy G. – Velkey G. (2015): A társadalmi-térbeli marginalizáció folyamatai a leszakadó vidéki térségekben. *Tér és Társadalom*, 29(1), 35–52. DOI: <https://doi.org/10.17649/tet.29.1.2680>
- Nemeskéri Gy. (2014): A foglalkoztathatóság általános kompetencia követelményei. *Munkaügyi Szemle*, 57(2), 65–71.
- Peck, J. – Theodore, N. (2000): Beyond ‘employability’. *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 729–749. DOI: <https://doi.org/10.1093/cje/24.6.729>
- Polónyi I. (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio* 19(3), 384–401.
- Schmid, G. – Gazier, B. (Eds.) (2002): *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Edward Elgar Publishing.
- Thijssen, J. G. L. (2000): Employability in the brandpunt. *Aanzet tot verhaldering van een diffuus fenomeen. Tijdschrift HRM*, 1., 7–34.
- Thijssen, J. G. – Van der Heijden, B. I. J. M. – Rocco, T. S. (2008): Toward the employability–link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tomasz G. (2010): Átmenetek – Fiatalok a globalizált világban. *Educatio*, 19(2), 329–440.
- Yorke, M. (2006): *Employability in higher education: what it is-what it is not (Vol. 1)*. York: Higher Education Academy.
- Yorke, M. – Knight, P. T. (2006): *Embedding employability into the curriculum (Vol. 3)*. Learning&Employability, Series One, York: The Higher Education Academy. 28 p.

Egyéb források:

- A 2014–2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása – szakpolitikai stratégia. Melléklet az NGM/21664 /2013. kormány-előterjesztéshez 2013. 138 p.
- A Kormány 106/2015. (IV. 23.) Korm. rendelete a kedvezményezett járások besorolásáról szóló 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet módosításáról. Magyar Közlöny, 56. 2015. április 23.
- A Nemzeti Fejlesztés 2030 – Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptióról (2014). Magyar Közlöny, 1. sz., 7–298.
- Bologna Process. Stocktaking Report 2009. Report from the working groups appointed by the Bologna Follow-up Group to the Ministerial Conference in Leuven-Louvain-la-Neuve 28–29 April. 15 p.
- Europe 2020 Strategy: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission, Brussels, 2010. 37 p.
- European Commission Brussels, 2014: Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council Accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2015. 47 p.
- Központi Statisztikai Hivatal; <http://ksh.hu/>