

# Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek

*a regionális kutatások periodikus kiadványa, az észak-magyarországi regionális fejlesztés szakmai folyóirata*

*Megjelenik félévenként az Észak-magyarországi Regionális Kutatásokért Alapítvány,, a Miskolci Egyetem Regionális Gazdaságtan Tanszék, az Észak-magyarországi Regionális Fejlesztési Ügynökség Kht. és a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei Kereskedelmi- és Iparkamara támogatásával.*

*Jelen kiadvány az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ támogatásával készült.*

VI. évfolyam 1.szám

*Felelős kiadó:*

Dr. Gál András, kuratórium elnök  
Észak-magyarországi Regionális Kutatásokért Alapítvány, Miskolc

*Főszerkesztő:*

Dr. G.Fekete Éva

*A szerkesztő bizottság tagjai:*

Bihall Tamás

Franciscs László

Dr. Kocziszky György

*Szerkesztőség:*

Észak-magyarországi Regionális  
Kutatásokért Alapítvány, Miskolc

3525. Miskolc, Széchenyi u. 107.

Telefon/fax: (46) 509-033

E-mail: [postmaster@emorka.t-online.hu](mailto:postmaster@emorka.t-online.hu)

*Technikai szerkesztő:*

Baksa Sára

*Nyomdai munkák*

MAXIMA CS-A

Nyomdaipari és Kereskedelmi

Szolgáltató Kft.

ISSN 1786-1594

## Ajánlás

Tisztelt Olvasó!

Az alacsony foglalkoztatás, a munkanélküliség sajnos a 80-as évek végétől „örökzöld” témának számít Észak-magyarországon. Ezt a - ha lassan is, de mérséklődni látszó - problémát az elmúlt év második felében kibontakozott pénzügyi, majd gazdasági válság tovább súlyosbította. Épp ezért tartottuk fontosnak, hogy a - valljuk be eddig inkább tüneti, mint a valós okokat megszüntető gyógymódra épülő - válságkezelés szükségeszerű lendületváltása közben egy kicsit megálljunk és áttekintsük az eddigi tapasztalatokat, a kapcsolódó kutatási eredményeket és elméleti alapvetéseket.

Így a Stratégiai Füzetek jelenlegi számának tanulmány rovatában olvashatunk a közbeszédben sokat emlegetett munkavállalási motivációk alakulásáról, az idősek foglalkoztatásáról, a vándorlások és a foglalkoztatás, ill. a vándorlások és a regionális fejlődés közötti összefüggésekről. A műhely rovatban a közelmúlt munkaerő-piaci programjainak eredményeit, a munkaerőpiacon különféle hátrányokkal szembesülők foglalkoztatását elősegíteni hivatott munkaerő-piaci programjainak tapasztalatait, a regionális foglalkoztatáspolitikára számára a régió szakemberei által megfogalmazott javaslatokat, a Szerencsen májusban tartott foglalkoztatási konferenciának a foglalkoztatási paktumok, a közösségi vállalkozások és a közfoglalkoztatás hatékonyságának javítására vonatkozó ajánlásait, valamint egy új foglalkoztatási együttműködést megalapozó kutatás eredményeit tekintjük át. A tény-kép rovatban az Észak-magyarországi régió foglalkoztatási helyzetének legújabb statisztikai jellemzőit mutatjuk be.

Remélem, ezzel az összeállítással sikerült a régió fejlesztési stratégiáit formálók számára érdekes és hasznos információkkal szolgálni és a foglalkoztatással kapcsolatos gondolkodás formálásához hozzájárulni, netán szakmai vitákat generálni.

Olvassák figyelemmel! A szerkesztők szívesen adnak teret a hozzászólásoknak a következő számokban.

Miskolc, 2009. május

Szabó József  
az Észak-magyarországi  
Regionális Munkaügyi Központ  
főigazgatója



## Tartalomjegyzék

<b>Tanulmányok</b>	<b>3</b>
<i>Lipták Katalin</i>	3
Foglalkoztatáspolitikai Magyarországon, különös tekintettel az időskorúak foglalkoztatására	
<i>Dávid Lóránt - Kovács Balázs - Tóth Géza</i>	16
A turizmus szerepe az Észak-Magyarországi régióban: a munkaerő-piac és a makrogazdasági teljesítmény összefüggései	
<i>Dabasi Halász Zsuzsanna</i>	28
Szemponctok és javaslatok a foglalkoztatáspolitikát támogató regionális migrációs politika kialakításához	
<i>G.Fekete Éva – Osgyáni Gábor</i>	38
A munkavállalási motivációk időbeni és térbeni változásai	
<b>Ténykép</b>	<b>65</b>
<i>Szalaiiné Homola Andrea</i>	65
A foglalkoztatás alakulása az Észak-magyarországi régióban	
<i>Dallos Mária – Stadinger Csaba</i>	81
A HEF OP 1.1 munkaerő-piaci program megvalósításának Észak-magyarországi eredményeiről	
<i>Nagy Barnabás</i>	91
Az Észak-magyarországi régióban 2008 első félévében befejezett foglalkoztatáspolitikai támogatások hatékonyságának értékelése a monitoring vizsgálat eredményei alapján	
<i>G.Fekete Éva – G.Szendrák Dóra</i>	105
Egy regionális foglalkoztatási együttműködést megalapozó felmérés eredményei	
<b>Műhely</b>	<b>113</b>
<i>Tóth Edit</i>	113
ETE – pályázati program a foglalkoztatási információs kapcsolatok kiépítésére	
<i>Simkó János</i>	118
Javaslatok a foglalkoztatási gondok enyhítésére az Észak-magyarországi régióban	
<i>G.Fekete Éva</i>	127
A munkaerőpiaci programok megvalósulásában a romák munkavállalását gátló tényezők kezelésének értékelése és a további programok alakítására vonatkozó javaslatok	
<i>Kovács Kamilla</i>	136
Foglalkoztatási paktumok az Észak-magyarországi régióban	
<i>G.Fekete Éva</i>	146
„A közösségi foglalkoztatás előtt álló új kihívások és leküzdésében használható módszerek” c. konferencia (Szerencs, 2009. május 20-21.) eredményei	
<i>Baksa Sára</i>	151
A régióban a régióról készült szakdolgozatok a 2008/2009-es tanévben	
<b>Angol nyelvű összefoglalók / Summaries</b>	<b>157</b>

# Tanulmányok

**Lipták Katalin**

## **Foglalkoztatáspolitikai Magyarországon, különös tekintettel az időskorúak foglalkoztatására**

*„Az európai integráció szociális dimenziója virágoztathatja fel ésszerű és tisztességes elveken a vállalkozások és egyének közötti versenyt”  
(Jacques Delors)*

A tanulmányban napjaink egyik legjelentősebb társadalmi kérdésének, a foglalkoztatáspolitikának egy elhanyagolt területét, az időskorúak foglalkoztatását kívánom közelebről megvizsgálni. Ehhez pontosítom magának a foglalkoztatáspolitikának a fogalmát, áttekintem az európai és a hazai foglalkoztatási stratégiák irányainak alakulását, ezen belül az időskorúak foglalkoztatásának előtérbe kerülését. Majd részletesen elemzem az időskorúak foglalkoztatásának hazai alakulását.

### **A foglalkoztatáspolitikai áttekintése**

A foglalkoztatáspolitikai definiálását, feladatkörének és főbb stratégiai irányainak, azok változásainak rövid bemutatását nélkülözhetetlennek tartom, mielőtt rátérek az időskorúak foglalkoztatásával kapcsolatos kérdések bemutatására.

### **A foglalkoztatáspolitikai definiálása, feladatköre**

A foglalkoztatottság alakítója egyik oldalról a piac, másik oldalról az ezt befolyásoló kormányzati politika. A foglalkoztatáspolitikai megvalósítása a kormányzati-önkormányzati és vállalkezési szféra egészének együttes kompetenciája, amelyben a kormányzat a foglalkoztatási célélérése érdekében épít a gazdaság szereplőinek közreműködésére. A foglalkoztatáspolitikai feladata az alábbi felsorolással jellemezhető. A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal:

- rugalmasabb és harmonikusabb legyen annak működése,
- segítse elő a munkaerő-piaci egyensúly létrejöttét,
- és egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret, megvalósulási lehetőséget kapjanak a társadalmi-szociális funkciók is,
- a munkaerőpiacra belépő kínálat nagyságának és szakmai vagy képzettségi struktúrájának olyan kialakítását, amely megfelel a kereslet igényeinek,
- a munkaerő-piaci kínálat csökkentését, pl. a képzésben részt vevők számának vagy a képzési idő hosszának növelését,
- a munkaerő-kínálatnak a kereslethez való minél tökéletesebb folyamatos igazodását, a munkaerő-kereslet növekedését, olyan nagyságának és struktúrájának kialakítását, amely minél teljesebb mértékben képes foglalkoztatni a kínálatként megjelenő munkaerőt,



- a társadalmi gondoskodás és szolidaritás elve alapján azok megélhetésének biztosítását, akik önhibájukon kívül kerültek ki a munkaerőpiacról. (Magyarország foglalkoztatáspolitikája, [http://tanulokozosseg.mindentudo.hu/s\\_doc\\_server.php?id=2899](http://tanulokozosseg.mindentudo.hu/s_doc_server.php?id=2899))

### ***Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája***

„A foglalkoztatáspolitikát a közösségi szociálpolitika új és speciális területe. Új, amennyiben az 1997-ben elfogadott amszterdami szerződéssel vált a közösségi politikák részévé. Specialitása pedig a szabályozásában rejlik, amely csorbítatlanul hagyja a tagállamok kompetenciáját a foglalkoztatáspolitikát alakításában, és nem jogi eszközökkel segíti a közös célok elérését.” (Hárs Á. – Landau E. – Nagy K. 2005, 15)

Európai Szociális Alap létrejöttéről a Római Szerződés 123. cikkelye rendelkezett. Célja, hogy a „Közösségen belül javítsa az elhelyezkedés lehetőségét; elősegítse a dolgozók földrajzi és szakmai mobilitását, valamint megkönnyítse az ipari struktúraváltozáshoz és a termelési rendszer fejlesztéséhez való alkalmazkodást, kiváltképp a szakmai képzés és átképzés útján.” (Frey M. 2004, 147)

A másodszeri olajárrobbanás után azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a gazdaságban strukturális válság alakult ki, aminek a munkaerő-piaci következménye a tömeges és tartós munkanélküliség volt. Az 1997-ben elindított EFS igen komplex, nem könnyen áttekinthető folyamat és emellett születése óta többször is megújították. Magasztos célkitűzései, innovatív eszközei és az intenzív nemzetközi együttműködés ellenére szerepének, eredményességének megítélése nem egyértelmű. A stratégia történetében, állandó átalakulásában a gazdasági-társadalmi környezet korszakos változásai tükröződnek. Egyrészt, az Európai Unió integrációs elmélyülése (így az egységes piac és a monetáris unió kiépülése), valamint az Európai Unió legutóbbi kibővítése új erőterbe helyezte az unió munkapiacait is. Másrészt, a műszaki fejlődés sajátos új irányzata, valamint a globalizáció gyorsuló kiteljesedése a foglalkoztatás területén jelentős, sokszor sokkoló változásokat, és ennek megfelelően lépéskényszert idézett elő. Foglalkoztatási stratégia létrehozása nemcsak az unióban volt jellemző, hanem más szervezetekben is. Így 1994-ben az OECD meghirdette OECD foglalkoztatási stratégiáját (OECD Job Strategy), 2003-ban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is elindította a Globális Foglalkoztatási Munkatervet (Global Employment Agenda).

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiát eredetileg öt évre tervezték nagyjában és egészében azonos irányvonalak követésével, amelyek azt célozták, hogy a gazdaság élénkülése tartósan együtt járjon nagyszámú munkahelyteremtéssel és a makrogazdasági környezet stabilizálódásával. Ehhez négy cselekvési irányt (pillért) jelöltek ki:

1. *a foglalkoztathatóság javítását,*
2. *vállalkozásbarát környezet megteremtését,*
3. *a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének a fejlesztését és*
4. *a nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítését.*

**A Lisszaboni Stratégia** új hangsúlyokat hozott az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában. „A lisszaboni célok nagy kihívást jelentenek, de Európa nem engedheti meg magának, hogy lemondjon róluk. Egyrészt demográfiai okokból, másrészt versenypozíciója megerősítésének a kényszere miatt.” – olvashatjuk a Wim-Kok jelentésben. A Lisszaboni Stratégia megszületése óta nagy hatással van az Európai Unió tagországaira és komoly kihívást jelentenek minden korban. Fő célkitűzése volt, hogy az Európai Unió a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő tudásalapú társadalma és gazdasága legyen 2010-re, amely képes a fenntartható gazdasági növekedés elérésére, több munkahely teremtésére és erősebb társadalmi kohézió létrehozására. Fő irányvonala hármas célt tartalmazott: gazdaság megreformálása, a szociális modell korszerűsítése és a megfelelő makrogazdasági politika.

A lisszaboni stratégia célkitűzései sok tagország számára nehezen megvalósíthatóak, így van ezzel Magyarország is. Az unió ellenőrzi a folyamatok alakulását oly módon, hogy a helyzet változását megvizsgálja és javaslatokat tesz a célok minél hamarabbi elérése érdekében. Az Európai Tanács 2005 tavaszán értékelt a stratégia első öt évét, és megállapította, hogy a kitűzött célokból csak kevés valósult meg. Az eredményesség fokozása érdekében úgy döntöttek, hogy az átstrukturált és leegyszerűsített stratégia középpontjába a növekedést és a foglalkoztatást állítják, és a nemzeti akciótervek révén erősítik a tagállamok elkötelezettségét a reformok végrehajtása iránt. Az újraindított stratégia három fő területe:

- Európa legyen vonzó hely a beruházóknak,
- tudás és innováció a növekedés érdekében,
- és több munkahelyteremtés.

A Lisszaboni Stratégia a munkaerő-piaci folyamatokat is szabályozza, egyik cél a foglalkoztatási szint 70%-ra történő növelése és ezzel párhuzamosan a munkanélküliség csökkentése. Ezen cél teljesítése napjainkban is komoly nehézségeket okoz néhány tagállamnak és hipotézisem szerint ez a közeljövőben is így lesz. A kitűzött céltól hazánk foglalkoztatása jelentősen elmarad (2008-ban 56,7% volt a 15-64 évesek foglalkoztatási rátája). Az EU-ban sem tudja ezt minden tagállam teljesíteni, Dánia, Ciprus, Hollandia, Ausztria, Anglia, és Svédország tettek eleget a lisszaboni foglalkoztatási rátának.

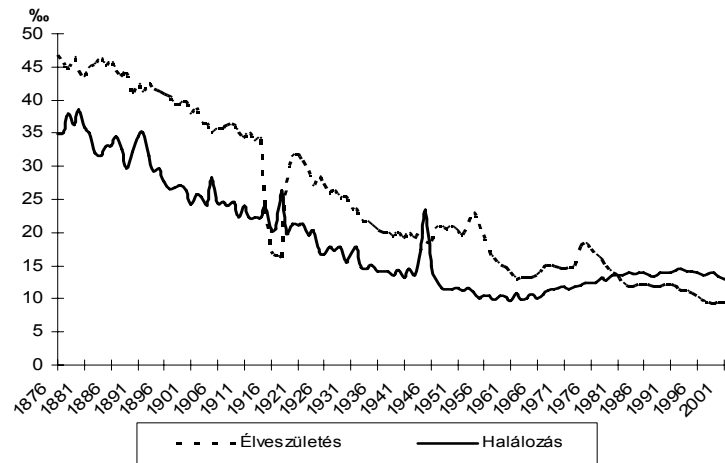
Ennek megoldására olyan foglalkoztatáspolitikát kell kialakítani, ami hozzájárul a hatékonyan működő szociálpolitikához. A lisszaboni cél eléréséhez további foglalkoztatottsági szint növekedése szükséges, ami ideális esetben évente 1,5% lenne. Ezt a növekedést elég nehéz elérni, ehhez a munkaerő-piaci folyamatoknak is meg kell változniuk, a hagyományos foglalkoztatási formák mellett egyre nagyobb teret kell engedni az Európai Unióban már évek óta alkalmazandó *atipikus foglalkoztatási formáknak*. Atipikusnak, vagy rugalmasnak tekinthető a munkavégzés, ha:

- határozott időre szóló munkaszerződésen alapul a határozatlan idejűvel szemben,
- részmunkaidős, a teljes munkaidőssel szemben
- munkaviszonyon kívüli, polgári jogviszonyon alapuló munkavégzés
- formái az otthon végzett munka, a bedolgozás és a távmunka,
- a munkaidő eloszlása a munkaadó vagy a munkavállaló igényeihez igazodik.

Fontos az emberi tőkébe történő beruházás, ami fokozná a munkavállalók értékét, a *lifelong learning* elterjedése is segítheti a munkaerőpiacon és a versenyszférában lezajló folyamatokat.

A foglalkoztatottsági szintet erőteljesen növelni kívánó Lisszaboni Stratégiának és az egész világnak szembe kell néznie egy másik jelentős folyamattal, az elöregedéssel. Az Európai Unió legtöbb tagállama az életkor és demográfiai folyamatok szempontjából elöregedő társadalom. A demográfiai kihívás globálisan a túlnépesedés. A posztindusztriális társadalmakban, kiváltképpen Európában azonban a népesség öregekedése jelent demográfiai konfliktust, és ezzel kapcsolatban az eltartási teher növekedése, illetve a versenyképesség csökkenése lehetséges következmény. (Józan P. 2005)

A népesség öregekedése a születések számának drasztikus visszaesésével és ugyanakkor az életkor növekedésével magyarázható. A természetes népmozgalom számértékeinek időbeni alakulása Magyarország esetében jól szemléltetik ezt a folyamatot. 1981-től természetes fogyásról kell beszélni és nem a korábbi természetes szaporodásról. Ettől kezdve a folyamat nem fordul meg, egyre több az időskorú ember és egyre kevesebb az élve születések száma. (Ezt mutatja az 1. ábra, amelyen a történelmi adatsor 1876-tól tanulmányozható, 2008-ra az olló még inkább kinyílt a halálozás és élve születések aránya között.)



I. ábra: 1000 lakosra jutó élve születés és halálozás hazánkban  
Forrás: KSH, 2004.

Nemcsak hazánk számára probléma ez, hanem más uniós tagállamoknak is. Az Eurostat élve születések számának 1996 és 2008 közötti idősorát megvizsgálva pl: Belgium, Dánia, Németország erősen elöregedő társadalmak. A 2003. évi Wim-Kok jelentés szerinti előrejelzések alapján 2030-ra az unióban 110 millióra nő a 65 éven felüliek száma (2000-ben ez 71 millió volt), és az időskori függőségi ráta (a 65 éven felüliek aránya a 15-64 éves népességhez viszonyítva) a 2000. évi 23%-ról 39%-ra emelkedik. Emellett a munkavállalási korú népesség száma 303 millióról 280 millióra csökken. (Frey M. 2004, 164)

Mindezek alapján Európa nagy részén és ezen belül Magyarországon is megnő a jelentősége az időskorúak (újra)foglalkoztatásának, ami erős kölcsönhatásban van úgy az atipikus foglalkoztatási formák, mint az életen át tartó tanulás kiterjesztésével.

### **Magyarország foglalkoztatási politikája**

Elsősorban fontos tisztázni a különbséget a nemzeti és közösségi foglalkoztatáspolitikák között. A nemzeti foglalkoztatáspolitikát egy adott ország munkaerő-piaci szabályozására, alakítására szolgáló eszközök, politikák és tevékenységek összessége. Ezzel szemben a közösségi foglalkoztatáspolitikát nem érinti közvetlenül a munkaerőpiacot, hanem a koordináció eszközeivel kívánja a nemzeti foglalkoztatáspolitikák alakulását befolyásolni. A közös foglalkoztatási stratégia révén az Európai Tanács minden évben elemzi az Unió foglalkoztatási helyzetét és ennek eredményeképpen foglalkoztatási irányvonalakat fogad el, amelyeket a tagállamoknak figyelembe kell venni a saját foglalkoztatáspolitikájukat tartalmazó Nemzeti Akcióterv kidolgozásakor. Az irányvonalak alkalmazásának eredményeiről a tagállamok éves jelentésekben beszámolnak, majd a koordinációs folyamat kezdődik előlről és újabb irányvonalak kerülnek kijelölésre. (Nagy K. 2000, 51-52)

A rendszerváltás utáni évek gazdaságpolitikája jól elkülöníthető módon hatott a foglalkoztatáspolitikára is. Az Antall-kormány 1990 nyarán mutatta be a Nemzeti Megújulás Programját, ami a kormány gazdaságpolitikáját tartalmazta. A központban az egyensúly biztosítása és az infláció megfékezése állt, ami közvetve hatással volt a foglalkoztatásra is. A Horn-kormány abból indult ki, hogy az erőltetett gazdasági növekedés miatti feszültségeket kell mindenekelőtt kezelni, így fő célként jelölte meg a munkanélküliség csökkentését. Az Orbán-kormány gazdaságpolitikájában „Az új évezred küszöbén” címet viselő programban az egyensúly és a stabilitás, a munkahelyteremtés volt a középpontban. A

Medgyessy-kormány gazdaságpolitikai programjának a neve a „Cselekedni most és mindenkiért” elnevezést kapta, tartalma pedig a külső- és belső egyensúly biztosítására vonatkozott. A Gyurcsány-kormány Új Magyarország programja a költségvetési hiány csökkentésére és az adórendszer átalakítására irányult. (Halmos Cs. 2006, 33) Az egyes kormányok gazdaságpolitikai prioritásaiban az időskorúak foglalkoztatási helyzetének javítása nem jelent meg, ami nagy hiányossága volt ezeknek a programoknak.

A múltra vonatkozóan érdemesnek tartom megvizsgálni a Nemzeti Cselekvési Tervet (2004-2006) és a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervet (2004).. „A magyar foglalkoztatáspolitikai, összhangban az európai foglalkoztatási stratégiával, három átfogó, egymást kölcsönösen erősítő intézkedésre épül. Ezek a foglalkoztatás bővítése és a teljes foglalkoztatás elérése; a munka minőségének és termelékenységének javítása; továbbá a társadalmi kohézió erősítése, a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése.” (Nemzeti Cselekvési Terv 2004, 8) Ezekre a területekre kell a figyelmet fokozottan összpontosítani.

A Cselekvési Terv elemzési keretében tartozik a munkanélküliség országos átfogó vizsgálata és az összegző eredmények bemutatása, továbbá az egészségügy fejlesztéséhez is ad iránymutatásokat. A fő stratégiák egyikeként a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmet jelölték meg. Megoldási lehetőségnek tekintik a foglalkoztatás elősegítését, a szegénység csökkentését, a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést bárki számára. Továbbá a foglalkoztatásban való aktív részvételt is meg akarják könnyíteni, ennek kapcsán került szóba a megváltozott képességűek, a romák, a nők foglalkoztatása. A foglalkoztatás kapcsán indokolt az oktatás megemlítése is. Az életen át tartó tanulás és az oktatásban résztvevők támogatása is célként fogalmazódott meg. A Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv mintegy részletesebb kiegészítője a Nemzeti Cselekvési Tervnek. A munkaerőpiac főbb mutatószámaival elemzi a helyzetet, majd fő irányvonalakat tűz ki az Akcióterv, ami nagyon hasonlít az előbb említett dokumentumhoz. Az egész életen át tartó tanulás támogatása itt is fő szempont, továbbá a munkanélküliség kezelése és a nők-férfiak esélyegyenlőségének megteremtése a foglalkoztatás terén is. A regionális munkaerő-piaci különbségeket csökkenteni kell. A munkát vonzóbbá kívánják tenni és munkahelyeket akarnak teremteni. Ezen célkitűzéseket központilag fogalmazták meg és az ország bármely térségére rávetíthetőnek tartották, mondván, hogy a probléma országos szinten áll fenn és a megoldást egységes program, stratégia segítségével lehet megtalálni.

„A munkaerőpiacon 2005-2007 között érdemi változás nem történt. A hazai munkaerőhelyzetet uniós összehasonlításban alacsony foglalkoztatás (57,3% volt 2007-ben), közepes munkanélküliség (7,4%), és magas inaktivitás jellemzi. A férfiak foglalkoztatási rátája a nőkéénél – az uniós gyakorlatnak megfelelően – magasabb (64%), ugyanakkor az EU-átlagtól (72,5%) való elmaradásuk jelentősebb. A férfiak és nők közötti bérkülönbségek tekintetében: az EU statisztikája szerint Magyarországon a férfiak bruttó átlagkeresete 2005-2006-ban 11%-kal volt több mint a nőké. Ezzel a 11%-os különbséggel Magyarország az EU tagországok sorában a kedvezőbb helyzetűek között van, hiszen 2006-ban az EU 27-eknél 15 % volt a férfiak és nők bruttó keresete közötti különbség.” (Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról 2008-2010, 5)

Az alacsony foglalkoztatottság egyik oka, hogy rosszak az elhelyezkedési lehetőségek, alacsony az egyének iskolázottsági szintje és kevésbé elterjedtek az ún. atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon, mint az uniós egyéb tagállamában. Az elmúlt években a magyar munkaerőpiacon a legszembevetőbb változás a munkavállalási kor két ellentétes pólusán zajlott le. A fiatalok foglalkoztatottsága tovább csökkent – elsősorban az oktatási és a képzési idő meghosszabbodása miatt –, az idős munkavállalóké lassan, de fokozatosan nő (2007-ben 33,1%). Az idősebb munkavállalási korúak esetében meghatározó tényező a mindenkori nyugdíjazási, ezen belül is a korhatár és a foglalkoztatási feltételek változása. A magyarországi

munkanélküliség az elmúlt évben csökkent, aránya az uniós átlaghoz közeli. A tartós munkanélküliség 2005-től – az uniós tagországoktól eltérően – enyhén emelkedett (2007-ben 47,1%), és leginkább az idősebb korosztályokat veszélyezteti, többségük korosztálytól és nemtől függetlenül alacsony iskolai végzettségű. A magyar munkaerő-piaci helyzet sajátossága, hogy egészen 2006. év végéig a férfiak között volt magasabb a tartós munkanélküliek aránya, de 2007-ben ez megváltozott. Az inaktivitási ráta a népesség legtöbb korcsoportjában magasabb, mint az uniós átlag, ez alól kivétel a 25–29 éves férfiak, és a 40–54 éves nők csoportja. A 18–59 éves lakosság 11,8%-a, a 0-17 éves gyermekek 14%-a élt 2007-ben olyan háztartásban, ahol egyetlen család- vagy háztartástag sem végez rendszeres keresőmunkát, így az alapvető és kiszámítható megélhetési forrásuk valamilyen szociális vagy egyéb jövedelem. Ezek az értékek a legmagasabbak között vannak uniós összehasonlításban. „Magyarország gazdasági és társadalmi problémáinak egyik alapja az államháztartás működésében keresendő, többek között a magas államháztartási hiányban. Az arányaiiban magas bevételek ellenére állandó egyensúlytalanságok jellemzőek, és ez a tarthatatlanul magas kiadásoknak köszönhető.” (Nagy Z. 2008, 5)

A 2008-2010-re vonatkozó Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról című dokumentum felépítésében és kiemelt területeiben is hasonló a korábbi időszakra vonatkozó dokumentumhoz, sok helyen visszacsatol annak tartalmára. A hazai munkaerőpiac és gazdaság előző 2 évi helyzetének rövid áttekintése után a 2006-2008 időszak Nemzeti Cselekvési Terv prioritásai (a munkaerő-piaci befogadás növelése és az inaktivitás csökkentése, a gyermekszegénység elleni küzdelem, a romák integrációja, a társadalmi összetartozással kapcsolatos szakpolitikák irányításának ellenőrzése) terén történt változásokat jellemzi, majd a 2008-2010-es időszakra is az inaktivitás csökkentését, a gyermekszegénység elleni küzdelmet és a romák integrációját jelöli meg kiemelt célként. Ennek megfelelően folytatódnak a korábbi években megkezdett, a hátrányos helyzetű, munkanélküli vagy inaktív egyének (köztük romák, megváltozott munkaképességűek, pályakezdő fiatalok, idősebb munkavállalók, gyermekgondozásról visszatérő nők) számára biztosított foglalkoztatás-politikai programok, eszközök. A járulékkedvezmények hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók számára továbbra is érvényesek: folytatódik a 2005 végén bevezetett, a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését járulékkedvezménnyel segítő START program. A nyugdíjakra vonatkozóan is elkészítették az alkalmazandó stratégiát a Jelentés keretein belül. A korhatáremelésnek, illetve az előrehozott nyugdíjazás szabályainak fokozatos szigorodása az évtized folyamán jelentős mértékben hozzájárult az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátájának, végső soron a teljes foglalkoztatási ráta javulásához. Ezt az állítást támasztja alá az idősebb munkavállalók (55-64 évesek) foglalkoztatási rátájának 1998-tól megfigyelhető alakulása, amely a korhatáremelés elindulását követően megfigyelhető dinamikus javulása. A korcentrum 1996-2007 között 2,8 évet nött. A korhatáremelés növelte az 55-64 évesek foglalkoztatását. A növekmény nagy hányadát a korhatáremelés nagyobb aránya miatt az 55 év feletti nők nagyobb foglalkoztatott létszáma eredményezi. Míg 1997-ben a foglalkoztatott nők 4%-a volt 55 év feletti, 2006-ban az adott női korcsoport 10,1%-a dolgozott. Az 55-64 éves korcsoportban 1998-2006 között a foglalkoztatottak száma 220 ezer fővel nött, a munkanélküliségi ráta 4,7 %-ról 3,9 %-ra csökkent, az aktivitási arány 17,5 %-ról 34,9 %-ra, a foglalkoztatási arány 16,7 %-ról 33,6 %-ra nött. Ezért is van szükség a nyugdíjba vonulás feltételeinek szigorítására. Az állam törekszik a megfelelő nyugdíjak megteremtésére, a nyugdíjak modernizálására.

### Az időskorúak foglalkoztatása hazánkban

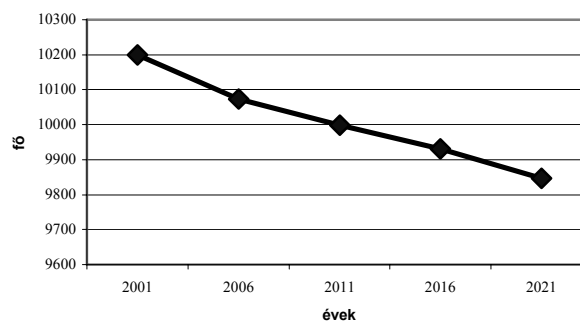
Kutatásomban az időskorúakat, mint kiemelt foglalkoztatási célcsoportot kívánom közelebről megvizsgálni. Az időskorúak foglalkoztatása azért fontos kérdés, mivel jelentős szegmensét adják a hazai munkaerőnek és a lisszaboni stratégia megvalósításához szükséges potenciális (újra)foglalkoztatottaknak. Azok az egyének, akik közvetlenül a nyugdíjkorhatár előtt állnak és esetlegesen elveszítik munkahelyüket, kifejezetten rossz helyzetbe kerülnek. Valamint a még munkaviszonnyal rendelkező egyének számára sem mindegy, hogy hány évesen és miként mehetnek nyugdíjba.

#### *Időskorúak foglalkoztatása Magyarországon*

„Az Európai Unióban az idősek speciális problémáira vonatkozó intézkedések meghozatalát alapvetően a tagállamok közvetlen feladatának tekintik, ezért csak néhány közösségi kezdeményezésre került mindmáig sor.” (Gyulavári T. – Könczei Gy. 2000, 166) Az Európai Közösség még 1982-ben ajánlást fogadott el a nyugdíjkorhatárra vonatkozóan, miszerint a nyugdíjba vonulást és ennek szabályait rugalmasabbá kell tenni. Jelenleg nincs a közösségi jogban kötelező erejű szabályozás az időskorú munkavállalókra, ezt a területet meghagyták a tagállamok önállóságának.

Magyarország esetében a népesség előrejelzések alátámasztják azt a régóta ismert állítást, hogy hazánk csökkenő népesség számmal rendelkezik. Az alábbi grafikon jól szemlélteti a változást és annak mértékét.

Népesség előrejelzés Magyarországon (ezer fő)

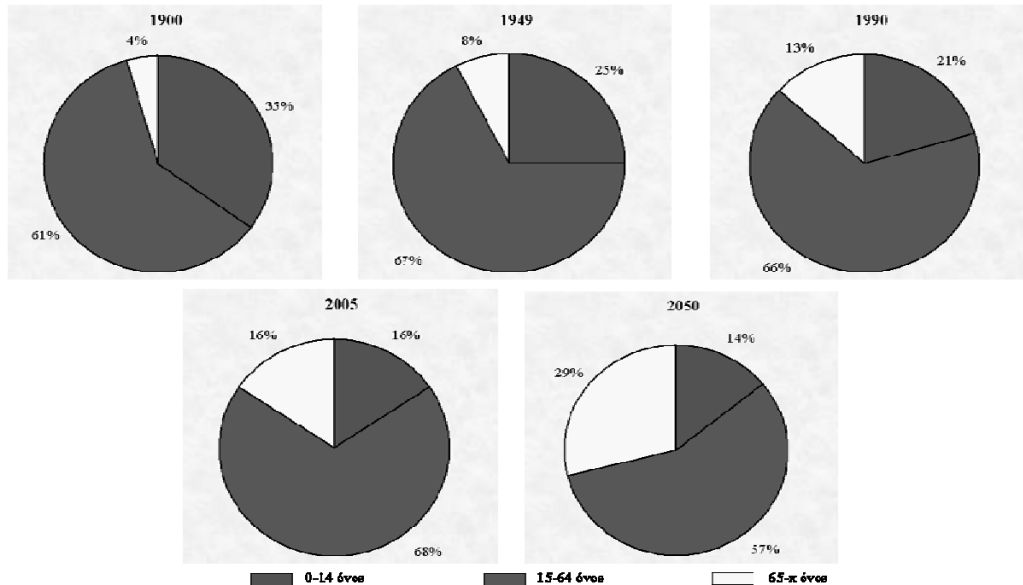


2. ábra: Népesség előrejelzés Magyarországon

*Forrás:* www.nepinfo.hu népesség előrejelző adatai alapján saját szerkesztés

A csökkenő népességszám mellett érdemes megvizsgálni azt is, hogy miként alakul várhatóan a népességszám a korösszetétel alapján.

A 3. ábrán több évet feltüntetve jelöltem az időskorúak, középkorúak és a fiatalok arányát. Jól látható, hogy az időskorúak aránya folyamatosan nő, míg a fiataloké folyamatosan csökken. Az előrejelzések szerint 2050-re 29% lesz a 65 évtől idősebbek aránya a teljes népességben, ugyanakkora a 15 évtől fiatalabbaké 14%.

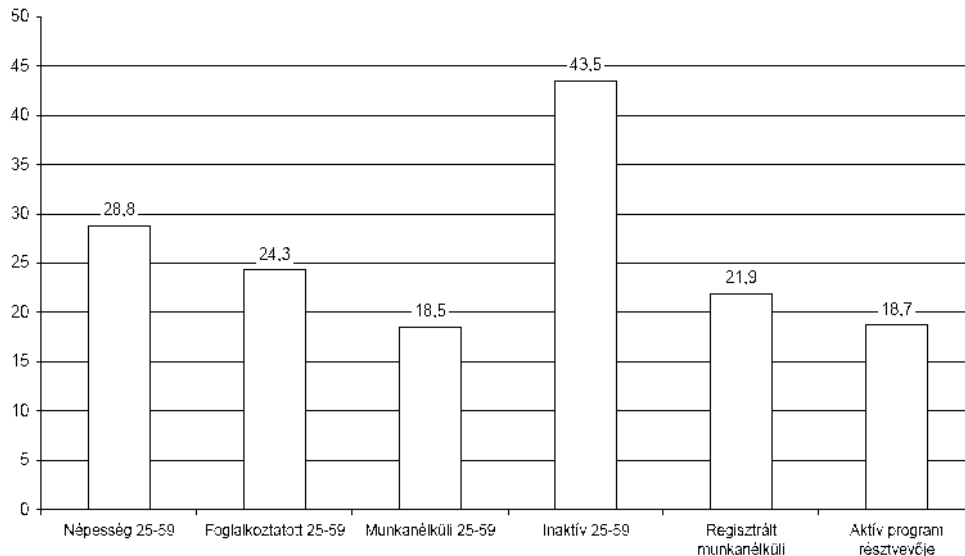


3. ábra: Időskorúak, középkorúak és fiatalok aránya 1990-2050 között  
 Forrás: Saját szerkesztés KSH Demográfiai Évkönyv, 2004.alapján

Legalább 2 millió munkavállaló, álláskereső az, aki nehezen, vagy egyáltalán nem talál munkát, továbbá akik 45 éves kor után állástalanná válnak. Magyarországon ezért a 45 év felettiek alig több mint 20%-a dolgozik. Ez éppen a fele az uniós átlagnak. A rendkívül súlyos munkaerő-piaci helyzeten akar változtatni a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal és a Senior Foglalkoztatási Szövetség együttműködési megállapodása, melynek révén a szövetség száz klubot akar létrehozni, amelyekben a munkaadók és a munkavállalók közvetlenül léphetnek kapcsolatba, vagyis közvetítők nélkül találhatnak munkát azok, akik valóban dolgozni akarnak.

A hazai időskorúak foglalkoztatására leginkább az inaktivitás jellemző, ami kedvezőtlen munkaerő-piaci folyamatokat eredményez és ezen kíván segíteni a magyar foglalkoztatáspolitikát és a jogszabályokat. „Növelni kell az időskorúak foglalkoztatását a magyar munkaerőpiacon” - jelentette ki Bajnai Gordon még 2007-ben. Az időskorúak alacsony foglalkoztatása az egyik oka annak, hogy Magyarországon a foglalkoztatási adatok kedvezőtlen képet mutatnak. Míg a középkorú nők 70%-a és a középkorú férfiak 80%-a vesz részt a foglalkoztatásban, addig az 55 év feletti korosztály esetében ez az arány nagyon alacsony. Az állam nem szeretne lemondani az időskorúakról, különféle programokkal (pl. Lépj egyet előre program) vissza kívánja hozni őket a munkaerőpiacra. Bajnai Gordon hangsúlyozta: „nem fenntartható folyamat az”, hogy kevesebb mint kétmillió ember tart el tízmilliót. Az uniós fejlesztési forrásokat úgy kell befektetni, hogy az ország fejlődjön, kultúrájában, működési módjában megújuljon, a társadalmi szolidaritás intézménye megerősödjön, az öngondoskodás pedig alapvető kulturális követelménnyé váljon. (HVG.hu Munkaerőpiaci lehetőségek, 2007)

A 4. ábra az időskorúak arányát mutatja a 25-59 éves korcsoporton belül Magyarországon. A legmagasabb érték az inaktív körében fedezhető fel, 43,5%-uk időskorú. A foglalkoztatottakon belül az időskorúak aránya 24,3%-ot tesz ki, ami alacsonynak mondható. Az adatsor csak alátámasztja, hogy az időskorúakkal ténylegesen foglalkozni kell a munkaerőpiacon.



4. ábra: 50 éven felüliek aránya különböző munkaerő-piaci státusz szerint a 25-59 éves korcsoporton belül 2005-ben (%)

*Forrás:* Székely Judit: Idősebb munkavállalók a magyar munkaerőpiacon

Különböző programok jöttek létre az időskorúak munkaerő-piaci támogatására, ilyen a „Lépj egyet előre II.” program, amely az Európai Szociális Alap és a Magyar Állam társfinanszírozásával jött létre, megvalósítója az Állami Foglalkoztatási Szolgálat. Alapvető célja az alacsony iskolai végzettségű, illetve szakképzetlen felnőttek képzése. A program időtartama 2007. szeptember 1-jétől 2009. augusztus 31-ig tart. A program résztvevői lehetnek azok a felnőttek, akik:

- a 6. osztály befejezését igazoló bizonyítvánnyal rendelkeznek és alapfokú iskolai végzettség megszerzésére irányuló képzésben részt akarnak venni;
- a 6. osztály befejezését igazoló általános iskolai végzettséggel nem rendelkeznek, és a szakképzés megkezdéséhez szükséges felzárkóztató képzésben és ezt követő szakképzésben kívánnak részt venni;
- alapfokú iskolai végzettséggel, de nem szakképzéssel rendelkeznek és szakképzés megszerzésére irányuló képzésben kívánnak részt venni;
- érettségivel, de nem szakképzéssel rendelkeznek és olyan képzésben kívánnak részt venni, amelyre a munkaerő-piacon kereslet mutatkozik;
- már rendelkeznek valamilyen szakmai előképzettséggel, lehetőséget kapnak magasabb szintű, hiányszakmára irányuló szakképzés megszerzésére.

2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról (Péptv.); melyet módosítottak: 2005. évi CLXXX. törvény és a 2006. évi XCII. törvény. A Prémiumévek Program lényege, hogy az elbocsátással szemben alternatívát mutasson a hosszú jogviszonnyal rendelkező és a nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkavállalóknak. A prémiumévek program először a közszférából való fokozatos távozás lehetőségét teremtette meg 2005. január 1-től kezdődően: ekkor az előrehozott öregségi, illetve öregségi nyugdíj jogosultságot megelőző 3 éven belül lehetett a programba belépni, és az illetmény 60%-át kaphatta a köztisztviselő, ügykezelő, közalkalmazott a nyugdíjba vonulásáig. 2005. október 1-től megteremtődött a programba való részvétel lehetősége a munkaviszonyban állók részére is. 2006. január 1-től a közszférában tovább bővült a prémiumévek programba való bekapcsolódás

lehetősége, mert ettől kezdve 3 év helyett, már a nyugdíjjogosultságot megelőző 5 éven belül lehet bekapcsolódni a programba és 60% helyett, a korábbi illetmény 70%-ának megfelelő összegű juttatásban részesülhet a résztvevő. 2006. december 1-től mind a közszférában, mind a versenyszférában meghosszabbításra került a programba való belépés határideje 2008. december 31-ig.

A Prémiumévek Programban való részvétel feltételei, hogy közszférában az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 éven belül, versenyszférában 3 éven belül lehet belépni a programba, továbbá legalább 25 év munkaviszony szükséges. Követelmény még, hogy a további foglalkoztatásra a munkáltató működésével összefüggő okból nincs lehetőség. A programban való részvétel a nyugdíjjogosultság feltételeinek megszerzésével, illetve új munkaviszony, vagy közszolgálati jogviszony létesítésével szűnik meg. Összegét a munkáltató számára a központi költségvetés megtéríti. A támogatást a munkáltató akkor igényelheti, ha vállalja, hogy a prémiumévek programban való részvétellel összefüggő kinevezés - módosítást megelőző hónapban meglévő havi átlagos statisztikai állományi létszámát a kinevezés-módosítás időpontjától számított 18 hónapig nem emeli.

A „Fair Play az időskorú munkavállalókért” projekt nemzetközi partnerek részvételével 2005 januárjában indult. Átfogó célkitűzése, hogy a résztvevő országokban előmozdítsa az idős munkavállalók munkaerő-piaci aktivitását olyan életkor-kezelési stratégiák kidolgozása és megvalósítása révén, amelyek előmozdítyják az idős munkavállalók folyamatos foglalkoztathatóságát és termelékenységét. Különlegessége, hogy mind az idősödő munkavállalók, mind a munkáltatók részvételét igényli az idős munkavállalók folyamatos munkaerő-piaci jelenlétét és visszatérését segítő eszközök, az életkor-kezelési stratégiák és az új képzési módszerek kidolgozásában. A projekt meggyőző érvrendszert dolgoz ki, elosztatja az idős munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos tévhiteket és minden résztvevő országban támogatják az érdekelt szervezetek. A Fair Play program céljai az alábbiakban foglalható össze: az esélyegyenlőség tudatosítása és a munkáltatók támogatása; életkor-kezelési stratégiák kidolgozása a munkáltatók részére, beleértve a korai nyugdíjazás gyakorlatának, mint a vállalati szerkezet-átalakítás eszközének megváltoztatását; az idős munkavállalókat célzó képzés új módszereinek tesztelése és kidolgozása; felkészülés az öregedési és foglalkoztatási trendekre; alternatív munkavégzési megoldások kidolgozása és tesztelése. Magyarországon az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány tartja kezében a programot.

***Esélyegyenlőség: egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban***

Az esélyegyenlőségről is érdemes röviden írni, mivel ez a terület vonatkozik az időskorú egyénekre is, nemcsak a nők és férfiak közötti esélyek megteremtésére.

Az egyenlő esélyek politikája az EK történetében három időszakra bontható.

- A. 1957-1975: egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesült
- B. 1975-1980-as évek vége: egyenlő bánásmód tagállami szabályainak harmonizálása
- C. 1990-napjainkig: esélyegyenlőségi koncepció és pozitív diszkrimináció tartalma.

Felmerülhet a kérdés ezek után – hol jelenik meg az esélyegyenlőség és miként? A hátrányosan kezelt csoportok és a nők esélyegyenlőségének politikája régóta jelen van az európai integráció történetében. Valójában az 1995. évi nők helyzetét feltáró pekingi világkonferencia után került előtérbe. Az Európai Bizottság esélyegyenlőségi elvét minden tagállamra kiterjesztette. 1997-ben az Amszterdami Szerződés már nemcsak az egyenlőtlenség megszüntetésére hívta fel a figyelmet, hanem az intézkedések irányvonalára is.

A Közösségi Esélyegyenlőségi Keretstratégia (2001-2005) célul tűzte ki az esélyegyenlőség megvalósítását. Magyarországon törvényi jogszabályként 2003. évben került bevezetésre a CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről. Ennek előszelét már évekkorábban lehetett érezni. Napjainkban az esélyegyenlőség szó elcsépeltnek tekinthető és

jelentősége már nem akkora, mint korábban, de tény, hogy szükség van rá és beszélni kell erről a témáról.

A foglalkoztatásban megjelenő egyenlő bánásmódról érdemesebb részletesebben szólni. A 76/207/EGK irányelv a férfiak és a nők számára kíván egyenlő bánásmódot biztosítani a munkához, a szakképzéshez jutás, a szakmai előmenetel és a munkafeltételek terén. Ez sokkal kidolgozottabb irányvonal, mint a korábbi időszakokban jellemző egyenlő munkáért egyenlő bér elve. Mit is jelent tehát az egyenlő bánásmód? A 76/207/EGK irányelv 2. cikkely (1) bekezdés megfogalmazása szerint: „Az egyenlő bánásmód elve...az jelenti, hogy a nemek között – különösen házassági, vagy családi állapotra hivatkozva – közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem történhet.” Tudjuk sajnos jól, hogy a hétköznapi életben nagyon sok példa van az egyenlő bánásmód elvének be nem tartására a munkaerőpiacon. Az irányelv nem tiltja a pozitív diszkriminációt és annak alkalmazását.

Az egyenlő bánásmód az időskorúak esetében is fennáll. Szintén hallunk sok példát arra, hogy állásinterjúk során a kor szerinti megkülönböztetés gyakran előfordul. Ha nézünk két azonos képzettségű, közel azonos ismeretekkel és tapasztalatokkal rendelkező egyéneket, de a kettő között legyen legalább 20 év a korkülönbség, a munkáltató sok esetben a fiatalabbat fogja felvenni.

### ***Szociális védelem jelentősége***

Az idősebb egyének aktivitásának alakulása több, a foglalkoztatáspolitikai szempontjából fontos tényekre világít rá:

- A demográfiai folyamatok következtében a teljes népesség nagysága várhatóan csökken, az idősök aránya pedig az alacsony születésszám, a kitolódó várható életkor miatt növekszik.
- Az alacsony foglalkoztatási és a magas inaktivitási hányad hátterében a 45-50 évnél idősebbek gyenge aktivitása fedezhető fel.
- A középkorúak között ugrásszerűen növekszik a rokkantnyugdíjasok aránya, ami folyamatosan nő.
- Az öregségi és egyéb nyugdíjban, rokkantsági nyugdíjban részesülők közül 10% aktív marad a munkaerőpiacon. (Köllő J. 2005, 144)

Ha szociális biztonságról beszélünk, akkor bizonyos értelemben mindig valamilyen szociális válsághelyzet és annak lehetséges kezelése húzódik meg a háttérben. A gyakorlatban a szociális biztonsági rendszerek különböző formái és dominanciái figyelhetők meg az egyes országokban, de van közös elem.

A szociális biztonsági rendszerek működését szolgáló újraelosztás mögött három alapelv húzódik meg:

- az állami, biztosítási típusnál a szerzett jog, illetve a kölcsönösség,
- az egyéni helyzethez (pl. jövedelemvizsgálathoz) kötött típusnál a rászorultság,
- az univerzális típusnál az egyenlőség elve.

Az 1408/71/EGK rendelet 4. cikk (1) bekezdése a szociális biztonsági ellátások köreiről:

- betegségi és anyasági ellátások,
- rokkantsági ellátások,
- öregségi ellátások,
- hozzátartozói nyugellátások,
- baleseti ellátások,
- halálozás esetére szóló ellátások,
- munkanélküli-ellátások,
- családi ellátások.

A szociális védelem (az Európai Bizottság és közösségi joghasználat szerint) magában foglalja a szociális biztonságot, a szociális védelmet alkotó politikák és programok esősorban ezeken a területeken jelennek meg: munkaerő-piaci politikák, társadalombiztosítás, szociális segélyezés, mikroszintű és területi alapon szervezett szociális ellátórendszerek, gyermekek védelme, családtámogatás. A szociális védelem célja a rászorulóknak szociális ellátása, az új munkaerő-piaci feltételekhez való alkalmazkodás, és a gazdasági teljesítőképesség elősegítése. A szociális védelem annyiban lép túl a szociális biztonság funkcióin, hogy a passzív pénzügyi támogatás mellett aktív, természetbeni eszközökkel – családsegítés, idősgondozás – támogatja a társadalomba történő integrációt.

A kontinentális modellhez tartozó tagállamokban a szociális védelmi rendszerek gyökerei a XIX. század második feléig, az ún. bismarcki társadalombiztosítási rendszer létrejöttéig nyúlnak vissza. Ebben az időben a munkavégzésből származó jövedelem a létfenntartás egyedüli forrása. A szociális ügyekben az államnak be kellett avatkoznia, erre politikai értelemben is szükség volt. Első megoldási mód erre a bismarcki állami, kötelező biztosítás. A két világháború között – illetve némely államokban csak a második világháború után – az univerzális rendszer kialakulása. Azaz, egyetemleges támogatás minden állampolgár részére. Alanyi jogon minden állampolgár részesült szociális ellátásban. Ebben a rendszerben egészségügyi és jóléti támogatásokat nyújtottak és arra törekedtek, hogy a társadalom minden tagja legalább minimális szintű megélhetési forrással rendelkezzen. Végleges formájában a skandináv államokban, a 60-as években alakult ki az univerzális szociális védelem rendszere. Mindkét ellátást időben jóval megelőzve jött létre a szociálisan rászorult személyeket jövedelemvizsgálat alapján támogató szociális segélyezési rendszer. A tagállamok szociális ellátórendszerének mindegyikében található valamilyen típusú szociális védelem a klasszikus kockázatok fedezésére, mint az öregség, családfenntartó elvesztése, rokkantság, keresőképzetlenség, anyaság és gyermeknevelés vagy munkanélküliség.

### **Összefoglalás, javaslatok**

Magyarország a foglalkoztatás terén még jelentős elmaradást mutat az uniós átlaghoz képest. Kifejezetten jelentős a hátrányunk az időskorúak foglalkoztatását tekintve. Ez egy olyan munkaerő-piaci réteg, akik kedvezőtlen helyzetben vannak. Ha egy középkorú egyén elveszíti állását, elég kicsi az esély arra, hogy viszonylag hamar találjon hasonló munkakört és munkahelyet, ezért van szükség az állam beavatkozására és iránymutatására. A különféle programok (Prémiumévek Program, Lépj egyet előre és Fair Play programok) révén az időskorúak foglalkoztatásának növelése a cél. Az időskorúak a pályakezdők és az alulképzettek mellett a leginkább középpontban lévő hátrányosan kezelt munkavállalói csoport. Nem szabad ezt a csoportot magára hagyni a munkaerőpiacon, hanem támogatni kell őket a megfelelő eszközökkel.

Az időskorúak foglalkoztatásának növeléséhez javaslom:

- az uniós irányvonalak, különösen az atipikus foglalkoztatás átültetését a hazai gyakorlatba,
- jobb helyzetben lévő Európai Unió tagországok foglalkoztatási gyakorlatát mintaként átvenni és azokat a hazai sajátosságokra vonatkozóan átalakítani,
- az eddig alkalmazott programokat megtartva, a rendelkezésre álló lehetőségek keretein belül további programokat létrehozni az időskorúak foglalkoztatásának támogatására,
- a társadalmi előítélet csökkentését ezzel a munkaerő-piaci réteggel szemben, valamint a hátrányos megkülönböztetés és a kirekesztés csökkentését.

**Felhasznált irodalom**

- Artner A. (2007): *Az ír foglalkoztatáspolitikai főbb vonalai napjainkban*, Munkaügyi Szemle, 51. évfolyam, 5. szám, 39-41. o
- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a magyar foglalkoztatáspolitikai konferencia összefoglaló, *Külgazdaság*, 2005. május-június, 49. évfolyam, 76-87. o
- Cairns, W. (1999): *Bevezetés az Európai Unió jogrendjébe* (Ernst&Young), CO-NEX Könyvkiadó, Budapest, 355. p
- Frey M. (2004): *Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája*, 145- 193. o  
[http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey\\_I.pdf](http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf)
- Frey M. (2001): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai tanulmánykötet*, OFA, Budapest, 511. o
- Gács J. (2005): *Európai foglalkoztatási stratégia – dilemmák, értékelés és jövő*, 209-237.  
<http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/gacs.pdf>
- Halmos Cs. (2006): *Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás*, *Munkaügyi Szemle*, 50. évfolyam, 7-8. szám, 31-37. o
- Halmos Cs. (2000): *Munkaerőpiac és regionalitás – foglalkoztatáspolitikai Európai Unióval szemmel*, I. rész, *Humánpolitikai Szemle*, 11. évfolyam, 3. szám, 9-21. o
- Hárs Á. – Kovás A. – Tóth J. (2005): *Két Európai Unióval tagállam migrációs szakpolitikájának összehasonlító elemzése*, Budapest, 61.o
- Hárs Á. – Landau E. – Nagy K. (2005): *Európai Foglalkoztatási Stratégia – Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára*, KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest, 142.o
- Józan P. (2005): *A XXI. század első éveinek népesedési viszonyai Magyarországon*, KSH kiadvány
- Juhász G. (2002): *Az Európai Unió szociális dimenziója – a szociális dimenzió fejlődésének új lendülete a Lisszaboni Csúcsértekezletet követően*, In: *Felkészülés a Strukturális Alapok felhasználására*. Budapest, *Tempus*, 26. o
- Kocziszky Gy. (2006): *Adalékok a térségi gazdaságfejlesztés módszertanához*, Miskolc
- Köllő J. (kutatásvezető) (2005): *A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján*, MTA Közgazdaságtudományi Intézetének kutatása, Budapest, 290. o
- Magyarország foglalkoztatáspolitikája  
[http://tanulokozosseg.mindentudo.hu/s\\_doc\\_server.php?id=2899](http://tanulokozosseg.mindentudo.hu/s_doc_server.php?id=2899)
- Nagy K. (2000): *Foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban*, *Munkaügyi Szemle*, 44. évfolyam, 2. szám, 51-53. o
- Nagy Z. (2008): *Nyertesek és vesztesek? Szlovákia és Magyarország*, VIII. Regionális Tanácsadói Konferencia
- Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról 2008-2010, Budapest, 63.o  
[www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20296](http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20296)
- Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról 2006-2008, Budapest, 63.o  
[www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=13837](http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=13837)
- Yoder, B. (2008): *How reasonable is „reasonable”? The search for a satisfactory approach to employment handbooks*, *Duke Law Journal*, Volume 57., Number 5., 1517-1555.o

**Dávid Lóránt - Kovács Balázs - Tóth Géza**

**A turizmus szerepe az Észak-Magyarországi régióban: a munkaerőpiac és a makrogazdasági teljesítmény összefüggései**

**A turizmus kutatás nehézségei**

Az elmúlt évek fejlesztéspolitikájának (Széchenyi Terv, NFT I.) köszönhető pozitív tendenciák ellenére Magyarországon a turizmus jövedelemtermelő képessége (egy látogatóra jutó fajlagos bevétel) nemzetközi összehasonlítások alapján az adottságokhoz képest alacsony. Ennek – a turisztikai termékek (turisztikai attrakciók, kapcsolódó szolgáltatások és programok) hiányán túl – fő oka a turisztikai fogadóképesség alapját jelentő kereskedelmi szálláshelyek, illetve az általuk nyújtott szolgáltatások nem kielégítő volta. *A turizmus a hátrányos helyzetű régiók esetében is a gazdasági bázis egyre jelentősebb forrását nyújtja, húzóágazatnak tekinthető.* A régiók szintjén az elmúlt évtizedben megerősödtek a hagyományos turisztikai térségek: nagyobb, önállóbb szerepköröket kaptak. Ugyanakkor a régiók turisztikai imázsában nincs markánsan megjelenő turisztikai fogadóterület, termék, vagy rendezvény. Problémát jelent, hogy a turisztikai attrakciók mellett sok helyütt nem épültek ki a turisták igényeihez igazodó szolgáltatások. A vonzerőkhöz kapcsolódó szolgáltatások és a szálláshelyek mennyiségi- és minőségi fejlesztése nélkül továbbra is rövid marad a turisták által a fogadóterületen eltöltött idő, amely gátat vet a turizmus jövedelemtermelő képessége javulásának, a munkahelyek hosszú távú fenntartásának, s a területi- és szezonális koncentráció oldásának.

Ennek megfelelően a turizmusfejlesztést szolgáló közösségi támogatások döntő részt turisztikai vonzerők fejlesztésére, a turisztikai fogadóképesség javítására, illetve a desztináció menedzsment típusú tevékenységek és turisztikai képzések támogatására használhatóak fel. *A vonzerőfejlesztés és a szolgáltatásfejlesztés hatása legtöbbször összetetten, komplex módon jelentkezik, lehatárolásuk gyakran nehézkes.* Pl. egy gyógyfürdő megépítése, vagy felújítása során tematikus elemekkel való gazdagítása egyszerre jelenthet attrakciófejlesztést és szolgáltatásfejlesztést is. A kimutatható vendégforgalom növekedés ez esetben a fejlesztések együttes hatásának köszönhető, s csak nagyon szofisztikált, szubjektív szempontokat is figyelembe vevő kérdőíves motivációkutatással lehetne eldönteni, hogy a komplex hatás (vendégforgalom növekedés) hány százaléka köszönhető az attrakciófejlesztésnek, s mennyi a szolgáltatásoknak.

A turisztikai desztinációkban a turizmus gazdasági hatásai általában négy, jól elkülöníthető területen modellezhetőek, amelyek az alábbiak:

- Jövedelemhatás
- Foglalkoztatásra gyakorolt hatás (munkahelyteremtés)
- Beruházás- és fejlesztés ösztönzése
- Fizetési mérlegre gyakorolt hatás a nemzetközi turizmus esetén.

A turizmus gazdasági hatásait több megközelítésben vizsgálhatjuk. A nemzetgazdaság más ágazataihoz hasonlóan, a turizmus gazdasági hatásait is elsősorban a turizmus kikristályosodásának helyén, a fogadóterületeken, a turisztikai desztinációkban térképezzük fel, ahol a turizmus lebonyolódik és gazdasági aktivitást generál.

- A hatások főbb területei szerint:
  - Jövedelemhatás
  - Munkahely teremtő hatás
  - Államháztartási bevételekre gyakorolt hatás
  - Beruházás ösztönzése
  - Vállalkozások ösztönzése
  - Fizetési mérlegre gyakorolt hatás
- A desztináció típusa szerint:
  - Országos (nemzetgazdasági)
  - Regionális
  - Helyi hatások
- A hatások jellege (szintjei) szerint:
  - Közvetlen
  - Közvetett
  - Gerjesztett (multiplikátor) hatások
- Jövedelemtulajdonosok szerint:
  - Vállalkozó
  - Munkavállaló
  - Önkormányzat
  - Állami költségvetés

Nemzetgazdasági (és helyi) megközelítésben a turizmus gazdasági hatásainak három szintje van:

*1. Közvetlen hatás.* Ez a legnyilvánvalóbb hatás, amelynek nagyságát a turisták költségével közvetlenül kapcsolatos kibocsátás, jövedelem, foglalkoztatás, kormányzati/önkormányzati adóbevételek és az import közvetlenül befolyásolja. A szakirodalom ezt a hatást úgynevezett „első kör-hatás”-nak nevezi, amely a turistákkal közvetlen üzleti kapcsolatban lévő szolgáltatásnyújtóknál, termék előállítóknál jelentkezik (Dávid-Bujdosó-Játékos 2007).

*2. Közvetett hatás.* Ez az ún. második körben megjelenő hatás, amely azoknál a vállalkozásoknál, szervezeteknél jelentkezik, amelyek a turistákkal közvetlen üzleti kapcsolatban lévő szolgáltatók számára nyújtanak szolgáltatásokat, értékesítenek árukat. Értelemszerűen ezeknek a szolgáltatóknak, szervezeteknek is vannak beszállítóik, üzleti partnereik, amelyek tevékenységeit a turizmus növekedése, vagy csökkenése befolyásolja.

*3. Halmazott hatás.* A turisztikai bevételek körforgása a gazdaságban további közvetlen és közvetett jövedelmet teremt, amelyet a turizmus multiplikátor hatásaként ismerünk. A három fokozatban jelentkező hatás makroszintű mérésének jó módszere az ún. input-output analízis, amelyet leggyakrabban az Ágazati Kapcsolatok Mérlege (ÁKM) segítségével végeznek el. Az olyan mérhető gazdasági hatásokat, mint a GDP-hez való hozzájárulás, a munkahelyteremtés és adóbevételek várható mértékét az ÁKM felhasználásával számolható ki.

A turisták tényleges fogyasztása magában foglalja az általa az utazás céljára – az utazás előtt és után –, illetve a tartózkodás időtartama alatt realizált összes kiadást, amely tartalmazza a látogatók üzleti célú vagy szabadidős utazásán igénybe vett szolgáltatások ellenértékét, illetve a vásárolt fogyasztási javakra fordított kiadásokat. A kutatás újszerűségét elsősorban az adja, hogy nem csupán a szállásadásra koncentrál – a korábbi előrejelzésekhez hasonlóan – hanem a turisztikai látogató fogyasztása során kapcsolatba került összes ágazatot figyelembe veszi. A turizmus szereplői által generált kereslet-többletet a helyi gazdaság más szereplői kiaknázhathatják, amennyiben konstruktív együttműködést alakítanak ki az idegenforgalom szereplőivel. Azokban a településekben, ahol a turizmus dominánsan jelen van, jellemző hogy a helyi, aktív térrészeket

nemcsak az ott élők töltik meg, hanem a „vendégek” által is funkcionál. Így a turizmus egyfajta hidat jelent a lokális kínálat, és egy globálisabb kereslet között. Ezért van szükség a turisták igényeihez igazodó szolgáltatás-hálózat kiépítésére. Az előbbieket egyenes következménye, hogy kutatásunk segítségével hatékonyabbá tehetők ezek a kapcsolatok, melyek megértésével a foglalkoztatást támogató pályázati rendszerek, így a pályázati pénzek hasznosulása nagyobb valószínűséggel várható (Dávid-Kovács 2007).

### **A turizmus humánerőforrás igényei a globalizáció tükrében**

#### ***Humán erőforrás a turizmus szektorban***

Napjainkban egyre több európai uniós és hazai szakmai szervezet kénytelen foglalkozni az új globalizációs kihívásokkal. A szállodai és éttermi szolgáltatások rendkívül munkaerő igényes iparág, amely csaknem kilencmillió személyt foglalkoztat az Európai Unióban. A forgalmat tekintve a turizmus 70 százalékát ez a szegmens adja, amely az elmúlt években egyenletes növekedést mutatott. Ugyanakkor más szolgáltató ágazatokhoz képest az éves növekedés egyre szerényebb. Négy éve, 2005-ben a teljes forgalom elérte az átomhatárt, a 400 millió eurót, ami 37 százalékos növekedést jelentett az ezredfordulóhoz képest. De az elmúlt években a forgalomnövekedés már nem volt olyan számottevő, mint más európai szolgáltató ágazatoké. Úgy tűnik, a kevésbé tudásintenzív szállodai és éttermi szektor kisebb ütemben növekszik, mint az úgynevezett tudásintenzív ágazatok. Tény, hogy az Eurostat felmérésében 2006-ban ez a szolgáltatási szektor mutatta a legkisebb éves forgalomnövekedést (Oxford Research 2009).

#### ***Hatszoros növekedés a foglalkoztatásban***

Más helyzetképet kapunk, ha a foglalkoztatási tendenciákat vesszük figyelembe. A szállodai és éttermi szektor ebben ugyanis lényegesen különbözik az európai gazdaság nem finansziális egyéb szektoraitól. *2003–2004-ben az ágazat növekedési rátája több mint hatszorosa volt a teljes európai gazdaságénak.* 2000 és 2005 között a foglalkoztatottak száma Európában majdnem 500 ezer fővel növekedett, és számuk jelenleg eléri a 8,8 milliót. A foglalkoztatás növekedési rátája megelőzi az Egyesült Államok és Japán hasonló adatait. Európán belül az Egyesült Királyság, Spanyolország és Németország a legfontosabb tagország, itt dolgoznak a legtöbben az ágazaton belül. Összességében ez a három ország foglalkoztatja a 25 EU-tagország szállodai és éttermi alkalmazottainak több mint 51 százalékát! Mindemellett az ágazat fontossága az olyan kis turisztikai államokban a legnagyobb, mint Málta és Ciprus (Oxford Research 2009).

#### ***Foglalkoztatási sajátosságok***

A részmunkaidős foglalkoztatottak száma itt jelentősen magasabb, mint a teljes szolgáltatóiparban vagy mint a teljes gazdaságban. 2004-ben például az ágazatban foglalkoztatottak 26 százaléka dolgozott részmunkaidőben, míg a teljes gazdaságban ez a mutató csupán 18 százalékos volt.

Jelentős különbségek tapasztalhatók a tagállamok között. Hollandiában a foglalkoztatottak csaknem 70 százaléka dolgozott részmunkaidőben, míg a Cseh Köztársaságban, Görögországban, Cipruson, Magyarországon, Portugáliában és Szlovákiában ez az arány kisebb mint 10 százalék. A tendencia a magasabb részmunkaidős foglalkoztatottság irányába mutat.

Fontos megjegyezni, hogy a szállodai és éttermi szektorban nagyarányú a fiatalok és a nők foglalkoztatottsága. A nemek közötti arány alig változott az elmúlt években, és a tendencia is tisztán körvonalazható: a részmunkaidős foglalkoztatottak nagy része nő, többségük a szolgáltatásban foglalkoztatott, míg a férfiak nagy része teljes munkaidős, magas pozíciójú állással bír (Oxford Research 2009).

Végezetül, ha megnézzük a szektor különböző foglalkozási csoportjait, néhány különbséget találunk a régi és az új tagállamok között. A régi tagállamokban (EU15) jelentősen magasabb a KKV-menedzserek száma, mint az új tagállamokban, ami azt jelenti, hogy a KKV-k fontosabb szerepet töltenek be. A szektor legfőbb foglalkozási csoportját a szolgáltató munkások (service workers), valamint az áruházi és piaci eladók jelentik, akik a foglalkoztatottak több mint felét teszi ki az ágazatban. A tendencia azt mutatja, hogy növekszik az igény a szolgáltató munkások, valamint a nagyvállalati menedzserek iránt, ezzel párhuzamosan a kisvállalatok menedzserei nehezebben találnak munkát. Emellett nagymértékben csökken a képzetlen munkaerő iránti kereslet, ami azt jelzi, hogy egyre nagyobb a szükség a képzett munkaerőre (Oxford Research 2009).

#### ***A változásokat előidéző okok***

A szállodai és éttermi szektor munkaerő-igényes jellege és az alacsony tudásintenzitás következtében lassabban változik, mint sok más európai ipari ágazat. Napjainkban azonban több tényező is (bizonyos mértékig) befolyásolja, és változásokra serkenti ezt az iparágat. A legfontosabb tényezőket a következőképpen lehet összefoglalni:

- idősödő európai népesség
- változó életstílus
- az információs és kommunikációs technológiák (IKT), valamint az internet elterjedése
- globalizáció és gazdasági növekedés (vagy recesszió)

A négy fő ok az alábbi:

#### ***Az idősödő európai népesség***

Európa népessége öregszik. Becslések szerint a 65 évesnél idősebbek aránya a 2000-ben tapasztalt 17 százalékról 2040-re várhatóan 28 százalékra növekszik, azaz a népesség egynegyede idős lesz. Ez természetesen kihat a szállodai és éttermi szektorra is. Az idősebb turisták új igényeket támasztanak a szolgáltatóiparral szemben. Több időt töltenek az egyes turisztikai desztinációkban, gyakrabban járnak nyaralni, egyre több speciális szolgáltatást vesznek igénybe, s többek között az akadályozottság és a kisebb terhelhetőség miatt valószínű, hogy gondosan megtervezik nyaralásukat. Másodsorban, az idősödő népesség idősödő munkaerőt is jelent. Ez alapvető fontosságú, mivel ebben a szektorban a munkaerő javarészt fiatalokból tevődik össze.

#### ***Változó életstílus***

Az ügyfelek manapság sokkal érdeklődőbbek és felvilágosultabbak az egészséggel, klímával, környezettel, politikával kapcsolatban, és új igényeket támasztanak az általuk igénybe vett szolgáltatásokkal szemben. A szállodák és más, rövid időtartamú szálláshelyek számára ez új kihívást jelent. Egyre fontosabbá válik a nyomon követhetőség, az ügyfelek egyre inkább tudni szeretnék, honnan származik az általuk fogyasztott étel-miszer, s a személyzettől is elvárják az ez irányú ismereteket. Az új életformának köszönhetően növekszik a gyors, rövid étkezések (snack) szerepe, ezzel párhuzamosan csökken az igény a tradicionális „nehéz” étkezések iránt. Az összes alcsoport esetében a következő években egyre erősebb lesz az érdeklődés az egészség, a környezet és az időjárás/éghajlat iránt.

#### ***Az információs és kommunikációs technológiák (IKT), valamint az internet elterjedése***

A technikai változások, fejlődés eddig is és ezután még inkább befolyásolja a szektort. Az ügyfelek számára ez a szállodák, éttermek és vendéglátóhelyek könnyebb elérhetőségét, valamint nagyobb választási szabadságot jelent. A vállalatok számára az értékesítési lehetőségek bővülését és a távolabbról érkező vendégek fogadását eredményezi. Ezzel egy időben a vállalatoknak az értékesítés területén az erősödő verseny miatt agresszívabbnak kell

mutatkozniuk. Ez a trend nem csupán a szektor ügyfelekhez való viszonyát változtatja meg. Az IKT és az internet egyre nagyobb fontossággal bír az egész értékláncban; a következő években az ellátási lánc és az adminisztráció is egyre inkább ezek segítségével, online történik majd.

#### *Globalizáció és gazdasági növekedés (vagy recesszió)*

Amikor az embereknek több pénzük van, hajlandók többet költeni utazásra, házon kívüli étkezésre. Viszont a minőséggel, specializációval és az egyedülállósággal szemben támasztott igényeik is növekednek. Ennek ellentéjeként a gazdasági recesszió csökkenő keresletet és növekvő árérzékenységet eredményez. A globalizáció azonban jót is jelent: lehetőséget az új, Európán kívüli ügyfelek érdeklődésének felkeltésére. A gyorsan fejlődő gazdaságokból, például Kinából és Indiából érkező turisták és üzletemberek az egyik legfontosabb növekedési forrást jelenthetik a kontinens vendéglátásában a következő 10-20 évben. Másrészt a fokozódó nemzetközi verseny közvetlen következményeként a nagyvállalatok és a világmárkák növekvő dominanciája várható az ágazatban. A gazdasági növekedés és a fokozódó nemzetközi verseny kombinációja eredményeként egyre nehezebb lesz megfelelően képzett munkaerőt találni. Ez igen nagy problémát jelent majd a szállodai és éttermi szektorban (Oxford Research 2009).

#### **Oktatás az igények szolgálatában**

Általánosságban véve úgy tűnik, hogy a szektor legtöbb területén egyre nagyobb lesz a kereslet a képzett munkaerő iránt. Az új, felmerülő kompetenciák, amelyek a következő öt-hét évben a legfontosabbak lesznek, a következők: alkalmasság többféle munkakörben való foglalkoztatásra (multiskilling), pénzügyi menedzsment, interkulturális kompetenciák és nyelvtudás, valamint a széles körű szolgáltatói készségek és szaktudás. Az oktatási rendszerek átalakítását is a fenti tényezők számbavételével kell elvégezni. Az új ismeretkörök és tantárgyak bevezetése elengedhetetlen fontosságú lesz. Ezzel összefüggésben a készségek és jártasságok, a szükséges kompetenciák bővítése a munkaerő-piaci előnyök fontos tartalmi tényezőjévé válik (Oxford Research 2009.).

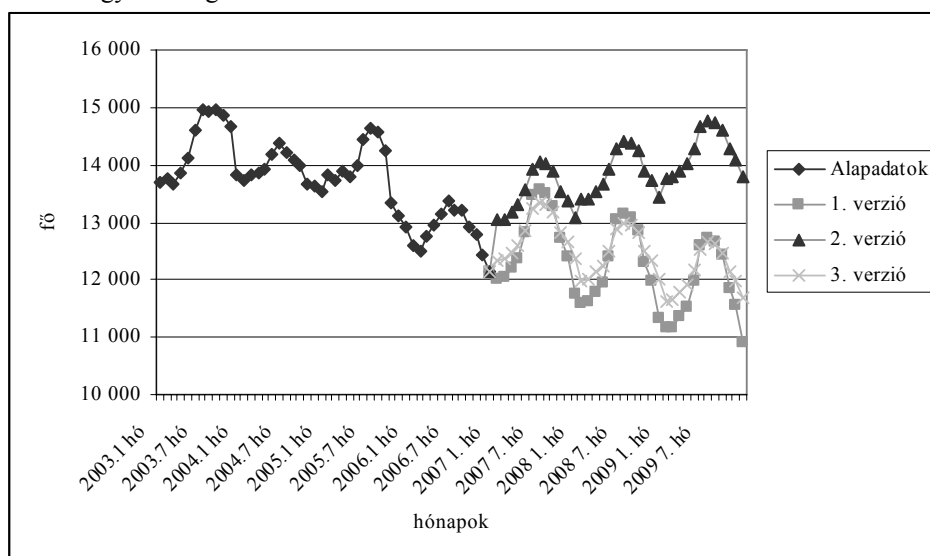
#### **Észak-Magyarország turizmusban foglalkoztatott munkaerejének előrejelzése**

Elemzésünkben elsőként Észak-Magyarország turizmusban foglalkoztatott munkaerejét vizsgáltuk, s a következő évekről próbáltunk előrejelzést tenni. Megállapítottuk, hogy a régióban a potenciális beruházások hatása Nógrádban a legnagyobb, itt a legjelentősebb munkahelyteremtő hatás, amennyiben a tervezett beruházások megtörténnek. A belföldi vándorlás hatása kimagaslóan nagy Heves turisztikai foglalkoztatottságára, vagyis a megye idegenforgalma nagyon érzékeny a környezeti viszonyokra. Borsod-Abaúj-Zemplén turisztikai foglalkoztatottaira leginkább a megye összes foglalkoztatotti száma hat, ami azzal van összefüggésben, hogy a helyi munkahelyteremtő programok szerepe igen jelentős a megyében. Munkánk során 3 scenáriót felhasználva ismertettük a régió megyéiben a turisztikai foglalkoztatottak számának lehetséges folyamatait. (Az egész régióra vonatkozó egyesített eredményeket lásd az 1. ábrán) Végül a turizmuson belül külön előrejelzést készítettünk a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás lehetséges folyamataira a következő 3 év vonatkozásában.

Kutatásaink egyik legfontosabb megállapítása, hogy Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád megyében az elkövetkező három évben a szálláshely-szolgáltatás aránya a turizmuson belül várhatóan tovább fog csökkenni, míg a vendéglátás üteme további növekedés előtt áll. Hevesben már változatosabb a helyzet. Itt a 2006. év végétől ismét a szálláshely-szolgáltatás kerül előnybe a vendéglátással szemben.

Megállapítottuk, hogy az esetek döntő többségében a jövőbeli külső körülmények pozitív megléte, vagy annak pályázatok, fejlesztési programok általi kedvező befolyásolása nem képes

megváltoztatni a determinált, a folyamatok tehetetlenségéből adódóan azokba eleve belekódolt trendeket. Fontos megjegyezni azonban, hogy azok mértékét, az emelkedések nagyságát, a csökkenések ütemét mindenképpen ezek a körülmények is tudják befolyásolni, így azokra a jövőben is nagy szükség van!



1. ábra: Észak-Magyarország turizmusban foglalkoztatottainak előreszámítása  
Forrás: saját számítás

### Észak-Magyarország turizmusból származó bevételének előrejelzése

Ebben a részben a kereskedelmi szálláshelyek szállásdíj-bevételét vizsgáltuk és előrejelzést készítettünk a foglalkoztatottsági előrejelzéshez hasonlóan 3 évre vonatkozóan Észak-Magyarországon. Vizsgálatunk alapján elsősorban a szállásfejlesztésben érdekelt vállalkozók, beruházók számára hozhat közvetlen gazdasági hasznot.

Mindhárom megyében a panziók reál-bevételeinek növekedését kaptuk előrejelzésünkben. Ez a növekedés egyik esetben sem lesz nagyon jelentős. Az összes bevétel, és a csillagok szerinti megoszlások már koránt sem ilyen egységesek a megyék szintjén. Míg Borsod-Abaúj-Zemplénben csökkenni látszik az 1-3 csillagos szállodák árbevétele, egy még dinamikusabb 4 csillagos szálloda bevétel emelkedés mellett (jelezve a minőség, és a fizetőképes kereslet egymásra találását), addig Nógrádban éppen ellenkező, de ennél drasztikusabb folyamat indul meg, és bontakozik ki. Itt a 4 csillagos szállodák árbevételei a 2000-es reálértékhez fognak közelíteni, vagy még lentebb csúsznak, miközben az 1-3 csillagosak számottevő bevétel-növekményt könyvelhetnek el. Heves megye is inkább keleti szomszédjához hasonlatosan fog változni, a négy-öt csillagos szállodák bevételarányainak növekedésével, az 1-3 csillagosak maximum stagnálni fognak.

### NFT I. turisztikai pályázatainak hasznosulása Észak-Magyarországon

A következő elemzésben Észak-Magyarországon a Nemzeti Fejlesztési Terv I. Regionális Operatív Programjának keretében megvalósuló turisztikai beruházások hatásait vizsgáltuk. Komplex módszertant dolgoztunk ki – Magyarországon elsőként – a turisztikai beruházások hatékonyságának vizsgálatára. Ennek segítségével megállapítható, hogy egyrészt a vizsgált

települések önmagukhoz képest hogyan teljesítettek a beruházásnak köszönhetően, másrészt pedig a teljes térség folyamatait egészében vizsgálva.

A vizsgálat során figyelembe kell venni, hogy a beruházási programok lezárását követően 1-2 évre van szükség, amíg a hibahatároktól megkülönböztethető eredményekre számíthatunk. Így hét települést vizsgáltunk, nevezetesen Miskolcot, Tokajt, Tállyát, Kiskörét, Bükközet, Sárospatakot, és Egerszalókot.

Elemzésünket Miskolc város vizsgálatával kezdtük. Megállapítottuk, hogy 2007. január és június között magasabb értéket ér el a vendégéjszakák száma, a szállásbevételek díja, a kereskedelmi szálláshelyek szoba-kihasználtsága, az 1 szoba 1 működési napjára jutó szállásdíj, mint a régebbi adatokból előre tudnánk jelezni. Ezután mind a hét települést elemeztük, kibővítvé változóink körét is. A sorrendbe rendezett idősorokból Fisher-próbával kimutattuk, hogy a 2005 júniusa, és 2007 júniusa között nem véletlen hatására változtak a sorrendek, hanem kollektíven csökkentek (azaz jobbak lettek), a támogatott települések egyértelműen versenyképesebbek lettek, kimutatható, pozitív változások történtek (Dávid-Tóth-Bujdosó-Hernecky 2007). Később faktoranalízis segítségével egyszerre vizsgáltuk változóinkat, megmutatva, hogy 2007-ben a hét beruházási helyszín Észak-Magyarország turisztikai viszonylatában kedvező helyet foglal el a főkomponensek által kifeszített térben is. A 2007. júniusi adatokat bázisul véve kimutatható volt, hogy 2006 és 2007 júniusa között egy intenzív növekedési pálya figyelhető meg a régebbi bizonytalanságok után. Ez a növekedési pálya a támogatott települések sajátja, ezeket a pályákat a többi település nem tudta az adott időszakban megközelíteni sem. Ez az emelkedés időszaka a Regionális Operatív Programok hatásainak köszönhető!

### **Shift-share analízis**

A területi elemzési módszertannak hazai berkekben viszonylag ritkán alkalmazott módszere a shift-share analízis. A turisztika folyamatok elemzése területén – tudásunk szerint – a hazai szakirodalomban eddig még nem alkalmazták.

E módszer segítségével szétválaszthatóak a gazdasági növekedés területi és ágazati (vagyis más, nem területi alapú) tényezői. A térségi hatás, vagyis a területi tényező ugyanis azt jelenti, hogy a gazdasági növekedés elsősorban az adott területen való fekvés nagyobb súlya miatt alakult ki (e vizsgálatokban, mint jeleztük, a vizsgált megyékhez kötődik). A településszerkezeti hatás, vagyis az ágazati tényező azt mutatja, hogy az adott terület fejlődése nem elsősorban a vizsgált térség fekvésétől függ (illetve annak magas súlyától), hanem a kereskedelmi szálláshelyek szállásférőhelyeinek számától, vagyis a turizmus jelentőségének fokától.

A shift-share eredményeit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a területiség és a turizmus közül az előbbi szerepe jóval jelentősebb Heves esetében a megye fejlettsége szempontjából, míg a másik két megyében ez éppen fordítva van. A régiós átlaghoz képest a turizmusból származó jövedelemtöbbletet Hevesben és Borsod-Abaúj-Zemplénben láthatunk, míg Nógrádban ehhez képest hiány alakult ki.

A munkanélküliség csak Borsod-Abaúj-Zemplén megyében csökkent 2000-ról 2006-ra a régióban, míg a másik két megyében növekedés történt. A módszer segítségével megállapítottuk, hogy Borsod-Abaúj-Zemplénben a csökkenés döntő részét a megye más, helyi folyamatai okozták, s csak igen kis mértékben köthető a turizmushoz, igaz annak is a csökkenést támogató hatását láthatjuk. Hevesben nőtt a munkanélküliség, melyet a kedvező, ezzel ellentétes turisztikai folyamatok sem tudtak ellensúlyozni. Nógrádban sajnálatos módon a turizmusnak is csak a munkanélküliséget növelő hatását érzékelhetjük, igaz annak mértéke eltörpült más folyamatoktól.

Észak-Magyarország átlagához képest az egy vendégéjszakára jutó szállásdíj-bevétel Hevesben volt magasabb, míg a másik két megyében elmaradt attól. Borsod-Abaúj-Zemplénben és Hevesben a kedvezőtlen, illetve viszonylagosan kedvező helyzet elsősorban a területi tényezőhöz kapcsolódik ellentétes előjellel. Nógrád vonatkozásában viszont azt láthatjuk, hogy a megye a régiós átlagtól való negatív eltérést leginkább a külföldi turizmus hatásának köszönheti.

A régió átlagos szobakapacitás-kihasználtság adatahoz képest Hevesben többletet, míg a másik két megyében hiányt láthatunk. Borsod-Abaúj-Zemplén és Heves esetében ennek oka leginkább helyi okokban, míg Nógrád esetében inkább településszerkezeti okokban keresendő.

### **Észak-Magyarország turisztikai jellegének kapcsolata a társadalmi-gazdasági környezettel**

Megállapíthatjuk, hogy a társadalmi-gazdasági környezet hatással van a turizmus mennyiségi, és minőségi ismérveire. Észak-Magyarországon a szállodák elhelyezkedésére, bevételére, vendégéjszakáik számára, a külföldi vendégek bevételeire a jól működő városi környezetet van ösztönző hatással. Az erős gazdasági alapok, fiatalok magas aránya, működőképes egészségügyi ellátás fontos szerephez jut a szállodák térségi megítélésében. Az egyéb szállástípusok esetén (turistaszálló, ifjúsági szálló, üdülőláza, kemping) teljesen más kapcsolatokat lehet felfedezni. A helyi gazdaság szerepe másodlagos. Legfontosabb hatása a bűncselekmények, lopások, rablások elkövetésének van. Ahol 1000 lakosra magas ez az érték, azokat a kistérségeket inkább elkerülik a turisták. Így az ilyen típusú szállások esetén a tiszta, „bűnmentes” környezetnek van meghatározó szerepe. A régió központja adataink alapján az Egri kistérség (turisztikai és gazdasági értelemben is), melyet körbe vesz egy hasonló tulajdonságokkal rendelkező kistérséggyűrű. A vizsgált időszakban Eger megőrizte vezető szerepét, melyhez a Tiszaújvárosi kistérség kezd felzárkózni, valamint elmozdulás látszik a nyugati kistérségek között is.

Azt találtuk, hogy a gazdasági teljesítőképességnek van általánosan kitüntetett szerepe. Ezen kívül meg kell említenünk, hogy a szállodák esetén ez a hatás mindig nagyobb, mint a többi esetén. Az is általánosan igaz, hogy a lopások, rablások elterjedése csökkenti a fejlődés lehetőségét.

A loglineáris elemzésünkkel megállapítottuk, hogy változóink nemcsak egyenként, függetlenül fejtik ki hatásukat az árbevételekre, hanem egymással kölcsönhatásban is. A gyengébb gazdasági mérőszámokkal jellemezhető (adófizetők aránya, SZJA alap, munkanélküliek szerint) térségekben jobban növelik a bevételt az interakció révén a magyarok, míg a jól teljesítő kistérségekben a külföldi kapcsolat kedvezőbb. Minél jobb a gazdasági alap, annál erőteljesebb a szállodák súlya a bevételek alakulásában. A külföldiek szállodatípusok szerinti kölcsönhatásában egyértelműen a szállodákkal vannak erős kölcsönhatásban, míg a többi szállástípussal nem, a magyaroknál ellentétes folyamat figyelhető meg.

### **Észak-Magyarország szállásdíj bevételeinek strukturális vizsgálata**

Amíg Észak-Magyarországon a szállásdíj bevételek 2001 és 2006 között 81%-kal nőttek, addig a vendégek száma csupán 2%-kal emelkedett. Az átlagárak emelkedése Észak-Magyarországon 78%-os a vizsgált időszakban. Borsod-Abaúj-Zemplénben 66%, Nógrádban 93%, Heves megyében pedig 84%. Szállástípusok szerinti bontásban általában a szállodák átlagárai nőttek legnagyobb mértékben, majd a panzióké, és végül az egyéb szállástípusok.

Kutatásunk újszerűsége elsősorban abban keresendő, hogy e változások összetételét, struktúráját elemzi.

Észak-Magyarország idegenforgalmi struktúrájának változásáról elmondható, hogy minden megyében olyan strukturális változások zajlanak le, amelyek az egy vendégéjszakára jutó átlagárakat növelik, azaz a kvalifikáltabb, drágább szállástípusok felé tolnak el a

vendégéjszakák. Ez leginkább Heves megyére igaz. Itt az összetételhatás index 1,2. Ez azt jelenti, hogy az egyes szállástípusok átlagos áremelkedésénél 20%-kal magasabb a teljes átlagár növekedés az összetétel megváltozása miatt. Nógrádban 1,06, míg Borsodban 1,04 ez az index. A részátlag indexek ennél magasabbak. Észak-Magyarország régiójára 1,64, Borsodban 1,59, Nógrádban 1,81, míg Heves megyében 1,53. Amit úgy interpretálhatunk, hogy a régió egészében a szállástípusok szerinti átlagárak átlagosan 64%-kal, a megyékben pedig rendre 64%-kal, 59%-kal, és 81%-kal növekedtek volna, ha a vendégéjszakák száma a 2001-es eloszlást követné. Észak-Magyarország vendéglátása a minőségibb szállástípusok felé tolódott el az elmúlt években, melynek már komoly kihatása van a szállásdíj bevételekre is.

Heves megyének vannak a legnagyobb szállásdíj bevételei a régióban, melyet szorosan követ Borsod-Abaúj-Zemplén. Nógrád megye szállásdíj bevételeinek aránya a régió összes bevételeiből 2001-ben 7,7%-volt, mely 2006-ra 5,4%-ra mérséklődött. Az átlagárak ugyan 2001 óta növekedtek a régió áraihoz képest, azonban így is jelentős az elmaradás. Míg 2001-ben a négy csillagos szállodák átlagárai a régió többi négy csillagos szállodájához képest magasabbak voltak majdnem 30%-kal, addig 2006-ra már a régió átlaga alatt vannak. A vendégéjszakák tekintetében Borsod-Abaúj-Zemplén átvette az elsőséget Heves megyétől a 2001 és 2006 közötti időszakban. A bevételekben Heves megye vezető szerepét az átlagárak magasabb szintjének köszönheti.

### A turisztikai GDP becslése Észak-Magyarország megyéire

A turizmus gazdaságban betöltött szerepének vizsgálata meglehetősen összetett feladat, mivel több gazdasági ágazat (szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, stb.) sokrétű kapcsolatrendszerrel játszik szerepet a teljesítményében. A turizmus összetett rendszerének gazdasági szerepét a KSH a Turisztikai Szatellit Számlákban kísérelte meg mérni (Pál-Rátz 2004).

Módszertani okokból a hivatalos statisztika nem képes a turisztikai GDP megyei-regionális szintű mérésére, csupán az ország egészét képest vizsgálni. Kutatásunk éppen ezt a hiányt igyekezett kiküszöbölni, s a hivatalos statisztikai adat dezaggregálásával számítottuk ki a turizmus megyei bruttó hozzáadott értékét.

Becslésünk legfontosabb eredménye, hogy 2000 és 2005 között Észak-Magyarország megyéiben az országos átlagtól jelentősen elmaradó mértékű volt a turizmus részesedése a GDP-ből (1. táblázat). A régió legkisebb részesedésű megyéjében, Nógrádban, 2005-ben országosan a legalacsonyabb részesedést figyelhetjük meg. A turizmus részesedése 2000-ról 2005-re a régióban mintegy 0,2 százalékponttal növekedett. A régió megyei közül viszont csak Hevesben láthatunk kismértékű, 0,3 százalékpontos növekedést, szemben a másik két megye stagnálásával.

A turizmusra jellemző ágazatok teljesítménye országos átlagban 63,3%-al nőtt 2000-ról 2005-re. Észak-Magyarország növekedése ennél némileg magasabb volt ugyanebben az időszakban (72,7%), köszönhetően Borsod-Abaúj-Zemplén 76,6%-os és Heves 72,4%-os növekményének. Nógrád dinamikája csak 49,7%-os volt a vizsgált időszakban.

1. táblázat: A turizmusra jellemző ágazatok részesedése a GDP-ből Észak-Magyarországon, 2000-2005, %

Terület	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Borsod-Abaúj-Zemplén	1,4	1,3	1,4	1,6	1,4	1,4
Heves	4,5	4,3	4,3	4,1	3,8	4,8
Nógrád	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,8
Észak-Magyarország	2,1	2,1	2,2	2,2	2,0	2,3
Országos átlag	5,1	5,1	5,0	5,3	5,0	5,2

Forrás: saját számítás

Észak-Magyarország a magyarországi régiók között az utolsó előtti helyen áll a teljes vizsgálati időszakot tekintve a turisztikai GDP nagysága tekintetében. A régió megyéi közül (2. táblázat) Heves van a legkedvezőbb helyzetben, sőt a 2002-es évtől eltekintve a 9. helyezést érte el. Ezzel szemben Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád 2000 és 2005 között tartósan a 11. és a 20. helyen állt.

2. táblázat: Észak-Magyarország megyéinek helyezése a megyék között a turizmusra jellemző ágazatok teljesítménye tekintetében, 2000-2005

Megyék	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Borsod-Abaúj-Zemplén	11.	11.	11.	11.	11.	11.
Heves	9.	9.	8.	9.	9.	9.
Nógrád	20.	20.	20.	20.	20.	20.

Forrás: saját számítás

A turizmusra jellemző ágazatok országos teljesítményéből Közép-Magyarország 2003-óta több mint 50%-al részesedik. Észak-Magyarország részesedése (3. táblázat) a 2000-es 3,5%-ról 2005-re 3,6%-ra növekedett. A régió megyéi közül Heves részesedése a 2000-es 2,0%-ról 2005-re 2,1%-ra növekedett. Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád részesedése a vizsgált időszakban alig változott, 2000-ben és 2005-ben is 1,3 és 0,2%-ot értek el.

3. táblázat: A turizmusra jellemző ágazatok teljesítményének részesedése az országosból, 2000-2005, százalék

Terület	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Borsod-Abaúj-Zemplén	1,3	1,2	1,3	1,4	1,4	1,3
Heves	2,0	2,0	2,0	1,9	1,8	2,1
Nógrád	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Észak-Magyarország	3,5	3,4	3,5	3,5	3,4	3,6

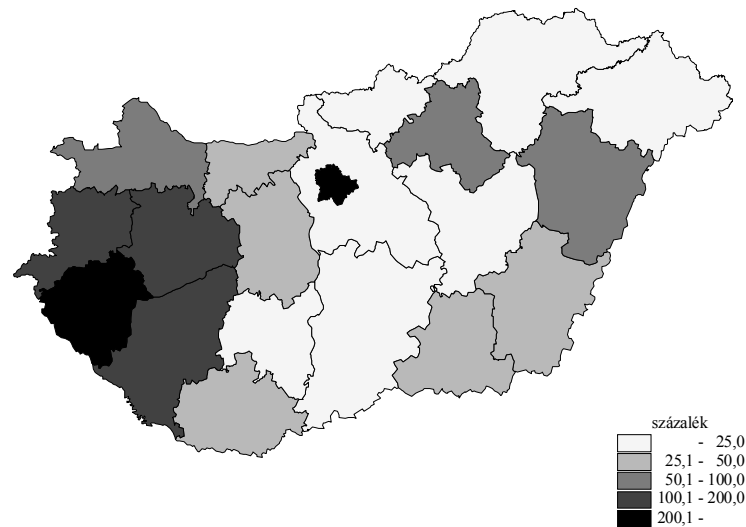
Forrás: saját számítás

Végül a turisztikai GDP egy lakosra jutó értékét vizsgáljuk az országos átlag százalékában (4. táblázat). Észak-Magyarország ebben a vonatkozásban – Észak-Alföldet megelőzve – az utolsó előtti helyen áll. A régió megyéi közül csak Heves tudta valamennyi évben meghaladni az országos átlag 50%-át, s 2005-ben annak 65,3%-án állt. Borsod-Abaúj-Zemplén ezzel szemben még a legjobb 2003-as évben is csak az országos átlag 19,8%-án állt, mely 2005-re 18,6%-ra esett vissza. Nógrád a legkedvezőbb 2000-es évben is csak az országos átlag 8,99%-át érte el az egy lakosra jutó turisztikai GDP tekintetében, mely 2005-re 8,1%-ra mérséklődött.

4. táblázat: Egy lakosra jutó turisztikai GDP az országos átlag százalékában, 2000-2005

Terület	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Borsod-Abaúj-Zemplén	17,2	16,5	17,5	19,8	19,0	18,6
Heves	62,9	63,0	63,8	59,8	57,5	65,3
Nógrád	8,9	8,7	8,7	8,0	6,7	8,1
Észak-Magyarország	27,3	26,9	27,7	27,9	26,6	28,7

Forrás: saját számítás



2. ábra: Az egy lakosra jutó turisztikai GDP az országos átlag százalékában, 2005

Forrás: saját szerkesztés

## Összefoglalás

Észak-Magyarország turisztikai karakterisztikájának vizsgálatakor nem feledkezhetünk meg arról a környezetről, melybe a jelenség beágyazódik. A társadalmi-gazdasági környezet hatással van a turizmus mennyiségi, és minőségi ismérveire, mint ahogy a turizmus is hatást gyakorol a környezetére. Azaz a turizmus szoros kölcsönhatásban van azokkal a településekkel, ahol működik. Tehát a turisztikai bevételek a településeken élők kasszájába folynak be, azonban a turizmussal kapcsolatos (állami) teendők megyei szinten jelennek meg. Ebből következően a két szint közötti, kistérségi vizsgálatokat tűztük ki feladatunkként, mely még megőrzi a turizmus lokális vizsgálhatóságát, de már az integrált társadalmi-gazdasági mutatók használatát is lehetővé teszi. A kistérségi szint a megyei, regionális turizmus-fejlesztés számára is differenciáltabb képet mutathat, segítségre lehet Észak-Magyarország idegenforgalmának mélyebb megértéséhez, tervezések elkészítéséhez, és hatékonyabb akciótervek kidolgozásához. Észak-Magyarország kistérségi szintjén demográfiai, gazdasági, társadalmi változócsoporthoz a turizmus ismérveivel való kölcsönhatását vizsgáltuk meg részletesebben. Összesen 34 változóval dolgoztunk, és a 2001-2006 közötti időszakot elemeztük. Egyik vizsgálati módszerül a faktoranalízist választottuk, mely segítségével redukálni tudtuk változóink számát, olyan módon, hogy a bennük lévő információk döntő többsége az elemzésünk része maradt. Másik elemzési technikánk a loglineáris modellezés, mely ismérveink közötti kölcsönhatásokat taglalja. Kimutattuk, hogy a humán erőforrás fejlesztés terén csak radikális változtatásokkal befolyásolhatók a trendek, az új kihívások teljesen új képzési rendszereket követelnek, hogy a turizmus szektor megfeleljen a 21. század munkaerőpiaci kihívásainak (Dávid szerk. 2008).

**Felhasznált és ajánlott irodalom**

- Dávid L.-Tóth G.-Bujdosó Z.-Hernecky A. (2007): *A turizmus és a regionális versenyképesség kapcsolatának mutatói a Mátravidék példáján keresztül*. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 2007/1., IV. évfolyam 1. szám, pp. 3-20.
- Dávid L.-Bujdosó Z.-Játékos E. (2007): *A helyi idegenforgalmi adóbevételek szerepe az Észak-magyarországi Régióban*. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 2007/1., IV. évfolyam 1. szám, pp. 55-69.
- Dávid L.-Kovács B. (2007): *Tanácsadói feladatleírás a turisztikai- és kulturális beavatkozások célkövetési rendszerének kialakításához az Új Magyarország Fejlesztési Tervhez (ÚMFT) kapcsolódóan*. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség, Budapest, 101.p.
- Dávid L.(szerk.) (2008): *A turizmus szerepe az Észak-Magyarország Régióban I-II., I. kötet: Az Észak-Magyarország Régió turisztikai folyamatainak átfogó vizsgálata, különös tekintettel a regionális fejlesztési kérdésekre*. 383. p., II. kötet: *Az Észak-Magyarország Régió turisztikai helyzetfeltárása adatgyűjtés és kérdőíves kutatás alapján*, 167.p.
- Oxford Research (2009): *Comprehensive sectoral analysis of emerging competences and economic activities in the European Union*. Lot 12: Hotels and restaurants, Draft executive summary, Submitted to the European Commission; Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, 14.p.
- Pál T.-Rátz A. (2004): *Magyarország turizmus szatellit számlái*. Budapest. 48.p.

**Dabasi Halász Zsuzsanna**

**Szemponatok és javaslatok a foglalkoztatáspolitikát támogató regionális migrációs politika kialakításához**

**Bevezetés**

A XXI. század elején az egyesült Európában a nemzetközi vándorlás új értelmet nyert. A népesedési folyamatok módosítják az egész népesség és ezzel a munkaerőforrás nagyságát, összetételét. A XX. század második felében a demográfiai folyamatokra az volt a jellemző, hogy a legtöbb fejlett országban a halandóság és a termékenység igen alacsony szinten stabilizálódott, a népesség természetes növekedése megállt. Ugyanakkor a vándorlások megélnékültek, a vándorlók száma 1975 óta megduplázódott. Általánosan jellemző, hogy egy ország lakosságának 2-5%-a él tartósan távol hazájától. Ma már a világ népességének 2,9%-a (mintegy 175 millió ember), vagyis a világ minden 35. lakosa szülőhazáján kívül él (IOM 2003). Ebből a többség, 100 millió ember a fejlett országokban talált új hazára. A munkaerőforrás nagysága, szerkezete pedig determinálja a gazdaság teljesítőképességét.

**Paradigmaváltás a migráció gazdaságtanában**

Bár a különböző gazdasági elméletek nem tudják egyértelműen sem irányát, sem mértékét meghatározni a migrációs folyamatoknak, de magyarázó erejük van, ami figyelembe veendő az aktív gazdaságpolitikát megalapozó kutatásoknál. Így a migrációt jómagam is a közgazdasági paradigmák által áthatott történelmileg kialakult elemzési keretek között vizsgálom. Állításmot, mely szerint az új technikai-gazdasági kihívásokhoz való alkalmazkodásban a munkaerőpiacnak és azt befolyásoló migrációnak, különösen a magasán képzett munkavállalói réteg mobilitásának jelentős szerepe van, a legújabb közgazdasági elméletek vonatkozó tételeire alapozom.

A hagyományos közgazdasági iskolák közül a neok Keynesianusok, a posztkeynesianusok, az új intézményi iskola, az új marxisták képviselői részletesen foglalkoztak a növekedés elméleten belül a humántőke jelentőségével, illetve a munkaerőbe történő befektetés módjaival, megtérülésével, és ugyanakkor annak tagadásával is. Ezek a tételek hatnak a migráció gazdaságtanára.

A korábbi neoklasszikus értelmezéshez képest az ún. *endogén növekedéselmélet* a gazdasági növekedés modellezésében különös hangsúlyt helyez a technikai fejlődésre és a *humántőke felhalmozására*. Romer (1986) - túllépve a az innováció schumpeteri elméletén - a piacon a tudásmonopóliumok kialakulására és ezeknek a gazdasági növekedésben játszott szerepére hívja fel a figyelmet.

Az új intézményi iskola képviselői megkérdőjelezzik a migráció egyéni bérkülönbségen alapuló klasszikus tanát és a *migrációban az intézmények* (melyek nem a szervezetek maguk, hanem az egyének között kialakult magatartási rendszerek) piacmódosító szerepét hangsúlyozzák. Az intézményi környezetet ebben az esetben az emberi magatartást korlátozó tényezők (jog, tulajdonosi jogok, társadalmi konvenciók, szokások, normák) alkotják. A migrációval foglalkozó jogi keretek változása több kutatás alapja volt az elmúlt 50 évben. Maguk az intézmények, mint például a szerződések, a szervezetek és nem utolsósorban a piac - adott gazdasági kapcsolatok megszervezésére szolgálnak. Ezek természetének megértése alkotja azt a kutatási vonalat, amelynek elvén alapul a *hálózat elmélet is*. (Portes és Walton 1981, Castells 1989, Sassen 1988).

Ha a rokonok, barátok, szomszédok és munkatársak már rendelkeznek kapcsolatokkal a lehetséges célterületen, az odavándorolni szándékozók kockázatát minimálisra csökkentheti és megoszthatja, ha a kialakított interperszonális hálózatokra támaszkodnak információért (Taylor 1976) A modell továbbfejlődésének egyik aspektusa a kapcsolatteremtés problematikája. Swaan (1994) felhívja a figyelmet arra, hogy az átmeneti gazdaságokban hiányoznak a kapcsolatteremtés intézményei. Az új intézményi iskola kutatásai - minden fogyatékoságuk ellenére - kezdetét jelentik olyan problémák vizsgálatának, amelyeket a hagyományos közgazdaságtan eddig figyelmen kívül hagyott. (Mátyás 1996) A humanitárius szervezetek és a bevándorlók számára már jól ismert személyek, cégek intézményesen stabilizálódnak, megteremtve egy olyan szociális tőkeformát, amelyet a migránsok igénybe vehetnek annak érdekében, hogy ki tudják használni a külföldi munkaerőpiacon kínálgató lehetőségeket.

Bevelander (1999) tanulmánya a *strukturális változások* fontosságára világít rá. A gazdasági rendszer átstrukturálódása, olyan folyamatokat indított el egyes országokban így Svédországban is, mely miatt a nyelvi, kommunikációs, szociális képességek szerepe felértékelődött, csökkentve ezzel a képzett bevándorlók esélyeit. A bevándorlók munkaerő-piaci helyzetét csak a humán tőkét a gazdasági környezetbe behelyezve lehet értékelni

A globalizációt és hatásait újszerűen értelmező, *új világgazdasági rendben* gondolkodó iskola követői Wallerstein (1983) munkája alapján a *nemzetközi migrációt* nem az elkülönült nemzetgazdaságok belső munkaerőpiacának kettéválásához, hanem a *világgazdaság egészéhez* kapcsolják

Neves közgazdászok publikációiban egyre gyakrabban kerül előtérbe egy közgazdasági irányzat, az *új közgazdaságtan* („New economics”), mely az ipari kapitalizmust követően merőben új megvilágításba helyezi a termelést. Egyre többen vallják, hogy az elmúlt húsz év strukturális változásai nyomán alapjaiban változtak meg a gazdasági termelés feltételei, körülményei. A termelési tényezők így többé nem a „kőbe véssett” föld-tőke-munkaerő hármását jelentik (Landfeld-Fraumeni 2001). Ezen új rendszer egyik alapja az *infokommunikációt használó emberi erőforrás*. A migráció értelmezése is teljesen új alapokra kerülhet. Az eddigi területi elvándorlás mellett, kifejezetten a brain drain témájában megjelenik egy virtualizálódó világ, ahol lehet, hogy a vándorlást felváltja egy más kapcsolódási séma.

### **A versenyképesség kapcsolata a migrációs folyamatokkal**

*A XXI században* egy vállalkozó szempontjából a *legfontosabb növekedési korlát*nak a munkaerő költsége, az adóterhelés, az árfolyamkockázat, a beszállítói láncok hiánya, a *szakképzett munkaerő hiánya*, a mérnökképzés, a nyelvoktatás, a szakmunkásképzés, a munkaügyi szabályozás rugalmatlansága bizonyul. Ezen tényezők befolyásolják azt, hogy a hazai vállalatok és velük együtt az ország, hogyan képes megbirkózni a gazdasági válság fenyegető rémével. Korunkra jellemző módon az Amerika Egyesült Államok által kialakított kapitalista piacgazdaság olyan mértékű szellemi és fizikai munkaerőt követel, amit saját lakóiból már nem tud fedezni. Ezért van az, hogy nem feltétlen az emberek szeretnének Amerikába menni, hanem hogy Amerika szeretné, ha az emberek oda mennének.

Az ENSZ - történetében egyedülállóan - a 2006-os konferencián a nemzetközi migráció és fejlődés témakörben, megerősítette a kapcsolatot az egyének elvándorlása és származási országának fejlődése között. A kétnapos esemény nem adott határozott következtetéseket az összefüggés természetére – a kormányoknak sem szolgált világos politikával arra vonatkozóan, hogy mit kellene tenniük – de azt egyértelműen megmutatta, hogy a migráció kapcsolódik a fejlődéshez és azt is, hogy ez a kapcsolat összetett és további kutatásokra érdemes.

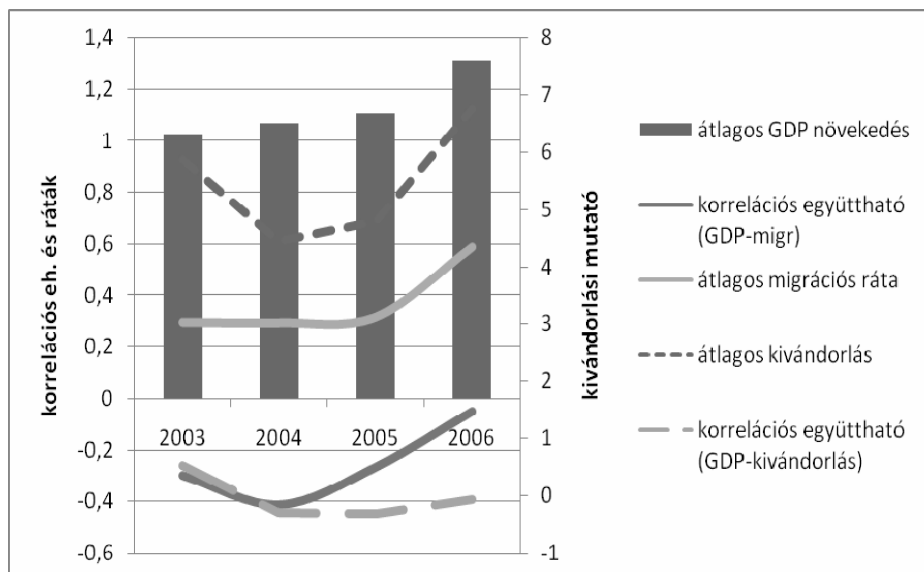
A gazdasági növekedés, általánosabban a versenyképesség és a migráció közötti összefüggések matematikai statisztikai módszerekkel is igazolhatók.

Az országok teljesítményét leíró egy főre jutó GDP értékének és a migrációs mutatóinak változása közötti kapcsolat kimutatására számításokat végeztem 4 éves intervallumban az EU25 tagállamainak statisztikai adatai alapján. A korreláció értéke szignifikáns és egy közepesen erős kapcsolatra utal. Bár a kapcsolat a migrációs egyenleg, a munkanélküliség és a foglalkoztatottság között még kimutatható, erősségét tekintve gyenge a kapcsolat, nem szignifikáns.

1. táblázat: A migráció és a gazdasági növekedés összefüggései (EU-25)

Mutatószámok	Évek			
	2003	2004	2005	2006
átlagos GDP növekedés	1,025046	1,066411	1,102623	1,311369
átlagos migrációs ráta	0,294384	0,292455	0,314707	0,589727
átlagos kivándorlás	5,871478	4,432085	4,771767	6,759097
korrelációs együttható (GDP-migr)	-0,29792	-0,41247	-0,26556	-0,04992
korrelációs együttható (GDP-kivándorlás)	0,529531	-0,30191	-0,3192	-0,06928

A kapott eredményeket az 1. számú ábrában együttesen ábrázolom, ebből kitűnik, hogy az összefüggések nem csak logikai, hanem számszaki úton is bizonyítottak.



1. ábra: Átlagos GDP növekedés valamint a migráció és a kivándorlás lakosságárányos mutatójának összefüggése (EU-25)

Forrás: saját számítás

A migráció és a szocioökonometriai mutatók közötti hazai összefüggések kimutatásához megyei adatokkal végeztem vizsgálatokat.

A vizsgálat során felhasznált magyarázó-változók az alábbiak voltak:

- az adott megyében az egy állandó lakosra jutó GDP (ezer Ft/fő)  $x_1$ ,
- az adott megyében foglalkoztatottak aránya a munkavállalási korú állandó népességhez viszonyítva (%) (foglalkoztatottsági ráta)  $x_2$ ,
- az adott megyében a regisztrált munkanélküliek aránya a munkavállalási korú állandónépességhez viszonyítva (%) (munkanélküliek aránya)  $x_3$ ,
- az adott megyében 100 lakásra jutó lakosok száma (fő)  $x_4$ ,
- az adott megyében az átlagkeresetek (Ft)  $x_5$ ,
- az adott megyében a belföldi vándorlási különbözet ezer lakosra számítva (fő)  $x_6$ ,
- az adott megyében a külföldi vállalkozások száma ezer lakosra számítva (db)  $x_7$ ,
- az adott megyében a külföldi vállalkozások tőkéje ezer lakosra számítva (mrd Ft)  $x_8$ .

A kétváltozós korrelációs számítás során több olyan változót is találtam, amelyek a migrációs egyenleggel összefüggésbe hozhatóak. Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy ezek a tényezők egymással is kölcsönhatásban vannak, egymással összefüggnek, sőt egymás hatását is befolyásolják, illetve előfordulhat, hogy csupán a migráció és a kiválasztott tényező együttmozgásáról van szó. Ezek alapján indokoltnak látszott az úgynevezett optimális többváltozós regressziófüggvény meghatározása, mely úgy szelektálja a szóba jöhető összes változót, hogy hasznosítja a rendelkezésre álló valamennyi információt, és a legkevesebb magyarázó-változót építi be a modellbe. A többváltozós regressziószámítás kiindulásához a kétváltozós korrelációs számítás eredményei alapján azokat a tényezőket választom, ahol az adott parciális korrelációs együttható kritikus szignifikanciaszintje kisebb volt, mint 1% ( $p < 0,01$ ). A vizsgálataimat öt év adataival végeztem el, ezzel arra kerestem az ökonometriai bizonyítékot, hogy mennyiben változnak a nemzetközi migrációt meghatározó tényezők évről évre, illetve az egyes regressziós egyenesek miképp jeleznek elő. Az így kapott regressziós egyenletek közül az alábbiakban a 2001-re és a 2005-re vonatkozót mutatom be részletesen.

2001 évi regressziós egyenlet:

$$Y = -1,99 - 0,000155x_1 - 0,0426x_2 - 0,0506x_3 - 0,00487x_4 + 0,000031x_5 + 0,115x_6 - 0,023x_7 + 1,67x_8$$

(0,4030      0,8360      0,1540      0,3180      0,2250      0,3010      0,0      0,7      0,0)

2005 évi regressziós egyenlet:

$$Y = 17,6 + 0,00344x_1 - 0,062x_2 + 0,045x_3 - 0,0132x_4 - 0,000185x_5 + 0,0966x_6 + 0,331x_7 + 0,341x_8$$

(0,0860      0,1220      0,5870      0,8380      0,4700      0,0500      0,2610      0,3300      0,6840)

A kapott értékek alapján megállapítottam, hogy a modellek szignifikánsak. A modell magyarázó ereje 96,7% és 85,2%. A regressziós egyenlet ( $\beta$ -i) együtthatói közül 2001-re vonatkozva kettő tekinthető szignifikánsnak: a belső migrációs egyenleg, és a külföldi vállalkozások tőkéje; 2005-re egy tekinthető szignifikánsnak: az átlag keresetek. A többi változó együtthatójának megbízhatósága gyengébb, azonban a modellben a parciális korrelációs együttható szignifikanciája miatt megtartottam.

### A migráció és a foglalkoztatáspolitikai kapcsolata

Az európai országok, közöttük hazánk demográfiai folyamatai tükrében a gazdasági növekedés és a migráció között kimutatható kapcsolat azt is jelenti, hogy míg az uralkodó közgazdasági és szociológiai elméletek a munkaerő-vándorlás kiváltotta társadalmi és gazdasági következményeivel leginkább a befogadó országokban foglalkoznak, addig a XXI. században várhatóan a kibocsátó országokban bekövetkező negatív hatások lesznek a mérvadók. Egy térség versenyképességét, jövőbeli teljesítményét meghatározza a szükséges munkaerő mennyiségi és minőségi összetétele, a térség lakosságmegetartó képessége. A regionális gazdaságpolitika

feladata a lakosság vonzása, megtartása, motiválása, és az azzal való hatékony gazdálkodás. Ebbe beletartozik, hogy foglalkoztatáspolitikájának része legyen a migrációs stratégia. A XXI. század gazdasági fejlődését minden desztinációban (integrációban, nemzetgazdaságokban, régiókban, megyékben és kistérségekben) jelentősen befolyásolni fogja a nemzetközi vándorlásban betöltött helye, különösképpen a lakosságmegtartó szerepe, a brain drain elleni védekezése.

Ma hiányoznak a volt szocialista országok munkaerőpiacán azok az eszközök, amelyek képesek lennének egy gyorsan kialakuló egyensúlytalanság kezelésére. Vállalkozóinak versenyképességét veszélyezteti, hogy sem országosan, sem regionálisan nem létezik összehangolt munkaerőpiacot védő migrációs stratégia. Igen nagy veszteség ezen országoknak, ha az emberi tőkébe történő beruházás eredményét más országokban hasznosítják. A képzésre fordított figyelem mellett, szükséges a foglalkoztatási stratégiában nagyobb szerepet szánni a munkaerő megtartására. Következésképpen a jövőben újabb, regionális vonatkozásokra is kitékintő szemponttal kell bővíteni a migrációs gyakorlatot.

A XXI. században a regionális politika szerepe megnő, a különböző méretű természetes és mesterséges módon kialakított desztinációk érdeke a saját - gyakran sajátos - gazdaságpolitika, melynek fontos része a migrációra irányuló stratégia.

A migráció ma elsődlegesen nemzetbiztonsági, másodlagosan pedig gazdasági kérdés. A különböző tervezési és beavatkozási szinteken másodlagos a migráció gazdasági szerepe, nem a megfelelő helyen kezelt a kérdés, azaz kevésbé veszik figyelembe a munkaerőpiaci aspektusát. Ezt elhibáztam tartom. Bár tudatában vagyok annak, hogy a nemzetközi megállapodások determinálják hazánk politikai, jogi, gazdasági életét, mindezek mellett a nemzeti foglalkoztatáspolitikának nagyobb hangsúlyt kellene fordítania a migrációs kérdésekre. Megítélésem szerint ez lenne hivatott a migrációs tendenciák kezelésére, piacokonform technikák kidolgozására, és ezzel a vándorlási folyamatok negatív gazdasági hatásainak csökkentésére, a pozitív hatások kiaknázására.

### **Regionális és megyei foglalkoztatási helyzet, vándorlási viszonyok**

A kiinduló állításunk, hogy a csekély a gazdasági növekedés illetve a jólét másoktól elmaradó növekedése hazánkban - és azon belül az észak-magyarországi régióban, illetve Borsod-Abaúj-Zemplén megyében - többek között a kedvezőtlen demográfiai folyamatokra, a nem megfelelő gazdasági struktúrára és az ezekből is következő úgynevezett „gyenge innovációra” vezethető vissza. Fontos kérdés, hogy milyen gazdaságpolitika, azon belül foglalkoztatáspolitikai tudna hozzájárulni egy dinamikusabb fejlődés kialakulásához. A gazdaságelmélettel foglalkozók látják, hogy az állam jogosult beavatkozni a piaci viszonyokba, illetve hogy a humán erőforrás mennyisége és minősége meghatározza a fejlődést. A munkaerőpiacon a beavatkozások olykor hosszabb idő után érik el hatásukat, mivel egy bizonyos idő kell a bevezetésükhöz és ahhoz is, hogy a szereplők között az információáramlás megvalósuljon. A területi foglalkoztatási egyezmények és a régió belüli programok stratégiáinak előterében az áll, hogy a lehető legtöbb eszközzel növeljék az aktivitást és teremtsenek megfelelő számú munkahelyt. Hiányolom az aktivitást javító programokból a népesség megtartó intézkedéseket. A területi foglalkoztatáspolitikai sikerének az előfeltétele, hogy a foglalkoztatási problémákat együttesen felszámoló együttműködés jöjjön létre. Kritikus pont lehet a foglalkoztatási támogatások hatékonyságának alakulásában a hiányzó migrációs stratégia és azon belül különösképpen a kivándorlást lecsökkentő eszközök kidolgozatlansága.

Miért van az, hogy egyes régiók foglalkoztatáspolitikai kilátásai, munkaerő megtartó képességei jobbak, mint másoké? Ez kulcskérdése a regionális gazdasági elméleteknek. Az egyik válasz a régiók adottságában rejlik. A 80-as évek óta a területi fejlődési különbségeket a

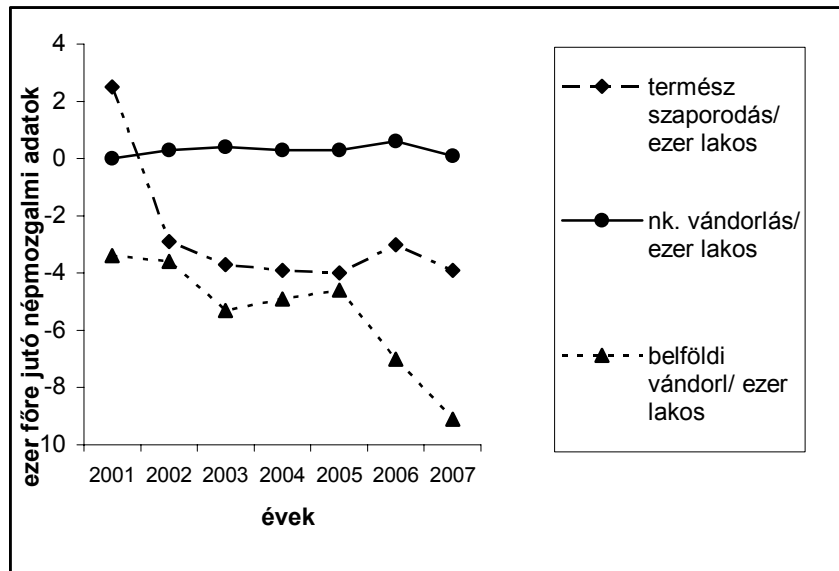
„puha” helyi adottságokkal is magyarázzák. Ez nagyon sok összetevőből áll, úgymint a speciális helyi kultúra, a területi összetartozás érzése, a készség az együttműködésre és a hálózat építésre. Jelentős szerepet játszik a helyi munkaerőpiac nagysága és minősége, az hogy milyen gyorsan tudják elsajátítani az újabb technológiát. Az innovatív miliő kialakulásához össze kell hangolni a „gazdasági, technikai, szociális és kulturális szintjeit a régióknak” (Läpple 1994) és a „szociális, kulturális, adminisztrációs és politikai magatartásait” (Kreibich 2004).

2. táblázat: Munkanélküliségi és foglalkoztatottsági adatok a 15-74 éves népesség körében 2007

Terület	Munka- nélküliek	Foglalkoz- tatottak	Munkanél- küliségi ráta	Foglal-koz- tatottsági ráta	Aktivitási ráta
	ezer fő		%		
Miskolc és környezete	8,3	86,2	8,8%	44,0%	48,0%
Borsod-Abaúj-Zemplén	35,9	235,9	13,2%	43,5%	50,1%
Észak-magyarországi régió	58,2	425,4	12,0%	44,8%	50,9%
Magyarország	269,9	3 942,5	7,0%	51,1%	54,9%

*Forrás:* KSH munkaerő-felmérése szerint saját összeállítás

A vándorlások 1990 után nagytérségi szinten (7 NUTS-2 régió) lényegében egyirányúvá váltak: az 1980-as években még a régiók közötti sokoldalú migráció volt a jellemző, 1990 után a keletről nyugat felé történő mozgás vált dominánssá. Ennek megnyilvánulásaként az ország migrációs súlypontja 1984–1997 között keletről nyugat felé mozdult el (Illés 2000). Az 1990 utáni belföldi vándormozgalom sajátosságai legpregnansabban kistérségi szinten mutatkoznak meg. Ebben a megközelítésben ütköznek ki leginkább a jelentős területi különbségek: például miközben a budapesti agglomeráció több kistérségében az éves vándorlási nyereség már az 1990-es években meghaladta a 15 ezreléket, addig az ország elmaradott részeiben jó néhány kistérségben 5 ezreléknél nagyobb veszteség mutatkozott. Ezek jórészt az ország hagyományos elvándorlási térségei, mint például az északkeleti régió (Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye), valamint a Dél-Dunántúl aprófalvas térségei. A 2000-es években szintén történtek említést érdemlő változások. Ilyen a Budapest körüli szuburbán övezet szinte teljes záródása. Az ehhez tartozó kistérségekben az éves vándorlási nyereség meghaladta a 15 ezreléket. A magterülethez kapcsolódva főleg kelet-északkelet felé jelentősen kiterjedt a pozitív migrációs mérleggel rendelkező kistérségeknek ez az övezete. Ugyanakkor az ország déli, keleti és északkeleti részén egyre határozottabban kirajzolódnak az elvándorlás kiterjedt összefüggő zónái. A kistérségek vándorlási mérlege alapján kijelölhető az a migrációs térszerkezeti vonal, ami elválasztja az ország bevándorlási és elvándorlási nagytérségeit. A 2000–2006 közötti adatok szerint ezt a határt hozzávetőlegesen az Ózd–Mezőkövesd–Szolnok–Dunaújváros–Nagykanizsa–Lenti településsor képezi. Többnyire ettől északra található a migrációs nyereséget élvező területek, ettől délre és keletre pedig az elvándorlási térségek. Ez a migrációs térszerkezeti-vonal természetesen nem örök érvényű, a vándormozgalmak egyes szakaszait átrajzolhatják. Erre jó példa, hogy az 1990-es évek adatai szerint a jelenlegi Ózd–Mezőkövesd–Szolnok határ még jóval nyugatabbra, Balassagyarmat–Szolnok között húzódtott. (Dövényi Z 2007)



2. ábra: Borsod-Abaúj-Zemplén megye népmozgalmi arányszámái 2001-2007  
 Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés

### Szenáriók a régiós illetve a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei nemzetközi migrációs politikához

A világ nem különböző globális krízisekkel néz szembe. A környezeti, fejlődési és energiai krízis mind egy. A világ zsugorodik és egyre kevesebb megosztható forrás marad: az egy főre jutó föld nagysága negyede az egy századdal ezelőttihez képest. A fogyasztás gyorsabban nő, mint a népesség, de egyenlőtlenül. Európa és benne Magyarország és Ukrajna fennmaradása is csak úgy képzelhető el, ha minden társadalmat és gazdaságot befolyásoló jelenségre figyelemmel vagyunk, és azokat komplex módon kezeljük. A régiók versenyképességét erősítő migrációs stratégiához a GEO4 jelentésre támaszkodva fogalmaztam meg szenáriókat.

**Piaci megoldás:** A kormány támogatja a magánszektorok gazdasági fejlődését, a legjobb gyakorlat bemutatásával, a környezet olyan fejlesztési módján, amely segíti az emberi jólét elérését. Azaz a munkaerőpiac szereplőinek kedvező feltételeket teremt, ösztönzi a lakosságot a helyben maradásra, a migráció okozta károk csökkentésére piac konform megoldásokat alkalmaznak.

**Politikai megoldás:** Ahol a kormány erős kézzel irányít, szabályoz és képes megállítani az elvándorlást a szegényebb területekről, helyben hasznosítja a szürkeállományt, sőt vonzza a tudást, hogy segítse a lemaradó területeket. Állami kutató intézeteket tart fenn. A vidéki oktatási intézményeket támogatja. Az állami beruházások jelentős részét az elmaradott vidéki területekre összpontosítja. Adótámogatással segíti a vidéken maradást.

**Biztonság:** Ebben a kormány és a magánszektor verseng az ellenőrzésért. Ez fontos a migráció szempontjából, mert ekkor olyan forgatókönyvek alakulnak, ahol az önkormányzatoknak az áterhelésnek van szerepe. Mindehhez Gandhi a XIX században már megfogalmazta a társadalmi hét fő bűnt, mely a jólét munka nélkül, a fogyasztás lelkiismeret nélkül, a tudás karakter nélkül, a business erkölcs nélkül, a tudomány emberség nélkül, a vallás áldozatkészség nélkül és a politika elvek nélkül.

*Fenntarthatóság:* A magánszektor, a társadalom és a kormány együttműködését vonja magával a környezet fejlesztése és az emberi jólét biztosítása érdekében. A migráció és benne a munkaerő vándorlás olyan módon alakul, hogy Európa kevésbé fejlett országainak munkaerőpiaca képes önmagát reprodukálni, így a működő jóléti állam újraelosztáson alapuló rendszerei nem omlanak össze, a társadalombiztosítás klasszikus felosztó-kirovó rendszere képes működni. Ez az egyetlen forgatókönyv, ahol elsősorban a stabilitást tartom szem előtt.

### **Javasolt eszközök új migrációs politika kialakításához**

1. A „*mainstreaming*” Azaz a népesedési célkitűzések és azon belül a munkaerő megtartó és vonzó célok a szakpolitikák összességére nézve általánosan érvényesek legyenek. Minden szakpolitika „*mainstream*” elemévé váljon a vándorlás.
2. *Peer review* vagy 'kölcsonös felülvizsgálat'. A különböző sikeres nemzeti migrációs politikák megismerése, a legjobb gyakorlat átvétele.
3. A *migrációs politika irányítása* és szervezése, a nemzetközi népmozgás szereplőinek (beleértve a hazatérő magyar állampolgárokat, a kényszervándorokat, a külföldi munkavállalókat) a helyi közösséggel való együttélése, beilleszkedése, a közszolgáltatásokba való bekapcsolása. A helyi önkormányzatok migrációval kapcsolatos felelősségének a mainál sokkal határozottabb rögzítése.
  - Migrációs attasé a konzulátusokon. A külföldön tartózkodó állampolgárok segítése, különösen az au pairek, fiatal diákok, munkavállalók tájékoztatása, jogvédelme, az ügyekben eljáró helyi hatóságokkal való rendszeres kapcsolattartás, a hazatérés támogatása.
  - A kormányzati döntések, intézkedések megalapozásához célszerű lenne kedvezményekkel ösztönözni a kint tartózkodók önkéntes regisztrációját. Ily módon rendszeresen gyűjteni lehetne a statisztikai (életkor, nem, foglalkozás, célország stb. szerinti) adatokat.
  - Az önkormányzatok is bátorítsák a gazdasági, tudás-, társadalmi és kulturális tőkével rendelkező volt magyar állampolgárokat a hazatérésre, segítsék a hazai társadalmi, gazdasági, települési közegbe való visszailleszkedést.
4. *Innovatív miliő kialakítása*, aminek egyik legfőbb feladata a munkaerő megtartása. Ilyen környezet részének kell lennie a különböző kutató bázisoknak, a hozzájuk tartozó szatelit irodákkal együtt. Az iskolavárosok nemcsak a tanárok oktató-nevelő munkája vagy éppen tudományos munkálkodása révén jeleskedhetnek, hanem az itt összesereglett diákság önszerveződéseivel is iránymutató szerepet vállalhat.
5. Jellemzően éppen a *tanulás*, és a munka érdekében hagyják el a szülőföldjüket sokan évek óta, és valószínű, hogy ez a trend a jövőben csak erősödni fog. Ösztöndíj programokkal, megyei kamarai támogatású hazatelepéssel kell kihasználni a cirkuláris migrációt.
6. *Alapvetően szükséges a kormányzati, önkormányzati segítség a civil társadalom súlyának növelése*, annak érdekében, hogy a többségi és a kisebbségi társadalmi szervezetek együttműködve mérsékeljék a feszültségeket. Az együttélés olyan pozitív elemeinek hangsúlyozása szükséges, amelyek mind a kisebbségi, mind pedig a többségi nemzet boldogulását, gazdasági jólétének növekedését segítik elő a regionalizmus, az autonómia és különböző stratégiai szövetségek révén. Az önkormányzatoknak közös erőfeszítést kell tennie a kultúra és az oktatás területén a másság és a tolerancia tiszteletének erősítése érdekében.
7. *Mentális környezet javítása:* a migrációs stratégiának a társadalom depressziójának kezelésére is figyelmet kell fordítani.

8. *Társadalmi ösztöndíjak a visszatéréshez, illetve a helyben maradáshoz.* Az ösztöndíjnak bármely tudományterületről olyan fiatal, tehetséges oktató-kutatók tudományos életpályáját kellene támogatnia, akik vállalják, hogy az ösztöndíjas időszak alatt valamelyik regionális illetve megyei vállalatnál vagy intézménynél végzik tudományos kutatómunkájukat. Megyei finanszírozású kutatói oktatói státuszok PhD ösztöndíjak.

### Összegzés

*Az egyes országok, régiók, megyék, városok versenyképessége és a migráció között kölcsönhatás van.*

Magyarország egésze és térségei- különösen az elmaradottak - demográfiai szempontból veszélyeztetettek az elkövetkező évtizedekben. A lakosság elöregedése, a foglalkoztatott réteg szűkülése, az eltartott réteg nagyobb pszichés és anyagi nyomása a társadalom teherviselését a végsőkig feszíti. A munkanélküliség kezelésére az elmúlt években kidolgozásra kerültek technikák, azonban az akár csak rétegspecifikusan kialakuló munkaerőhiány komoly működési zavarokat eredményezhet. Napjaink válsággal sújtott időszakában e migrációs folyamatok kézbentartása fontos versenyképességet javító tényezővé válhat. A pénzügyi válság okozta gazdasági tendenciák a hátrányos helyzetű kistérségekben még erősebben éreztetik hatásukat, mint az ország más régióiban. A 2008. utolsó negyedében kezdődött tömeges létszámleépítések, a folyamatosan csökkenő munkaerő-kereslet, a munkaerőpiacra belépni szándékozó pályakezdők magas száma, mind a munkanélküliség növekedése irányába ható tényezők. 2009-ben előreláthatólag a munkaerőpiacon összességében negatív tendenciák érvényesülnek majd, foglalkoztatás-bővüléssel nem számolhatunk, miközben az előző évinél többen szorulnak ki a munka világából. Ilyen tendenciák mellett nem veszíthetjük el a legfontosabb termelési tényezőt az innovatív embert, a lakosságmegegyező intézkedések súlya még erősödik.

*A munkaerőpiacon a vándorlás befolyásolható, és fontos az, hogy a térség gazdaságpolitikája a munkaerő-vándorlási folyamatokra nagyobb figyelmet fordítson. Szükséges a foglalkoztatáspolitikát úgy kialakítani, hogy abban stratégiai szerepet kapjon a vándorlás, vagy a foglalkoztatáspolitikai koncepció mellett azzal kölcsönhatásban kialakítani a térségi migrációs politikát.*

### Felhasznált irodalom

- Balogh A. (1993): *Tézisek- Globális világban élünk*, Zárt Kör 3-4
- Gilpin R. (1987): *The Political Economy of International Relations*, Princeton Univ Press
- Krebich R.: *Visiotopia. Bürger entwerfen die Zukunft der Gesellschaft* (ZukunftsStudien Bd. 27) 2004
- Bevelander,P (1999): *The employment integration of migrants in Sweden*, Journal of Ethnic and Migration Studies 25 (1999), pp. 445–468.
- Bourke, J. (2004): *Getting serious about diversity: best practice*. In: E. Davis and V. Pratt, Editors, Making the Link 15: Affirmative Action and Employment Relations, CCH Australia Limited, Sydney (2004), pp. 15–18
- IOM (2003): *Protection Schemes for Victims of Trafficking in Selected EU Member Countries, Candidate and Third Countries* www.iom.hu/regpublications
- Landfeld, J. S. - Fraumeni B. M. (2001): *Measuring the New Economy*, Survey of Current Business, March, pp. 23-40.

- Läpple, D. (1994): *Die Teilökonomie einer Großstadt in einer Phase strukturellen Umbruchs. Das Beispiel Hamburgs* [The partial economy of a city undergoing structural change. The example of Hamburg], in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 184, pp. 106-139.
- Mátyás A. (1996): *A hagyományos közgazdaságtan bírálata és kutatási körének kiszélesítése az új intézményi iskola képviselői részéről*, *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évf., Budapest, pp: 614-628.
- Portes, A. (1981): *Modes of structural incorporation and present theories of immigration*. In: M. M. Kritz et al (eds): *Global Trends in Migration*. New York: Center for Migration Studies.
- Rédei, M. (1981): *Modes of structural incorporation and present theories of immigration*. In: M. M. Kritz et al (eds): *Global Trends in Migration*. New York: Center for Migration Studies.
- Romer, P. (1986): *Increasing Return and Long Run Growth*. In: *Journal of Political Economy*, 94.sz. pp. 1002-1037.
- Sassen, S. (1988): *The mobility of labor and capital: a study in international investment and labor flow*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Schumpeter J. (1980): *A gazdasági fejlődés elmélete*. KJK Bp
- Swaan W. (1994): *Tudás, tranzakciós költségek, transzformációs válság*, *Közgazdasági Szemle* 10 pp. 845-858
- Taylor, E. (1976): *The social adjustment of returned migrants to Jamaica*. In: *Ethnicity in the Americas*. Szerk. Frances Henry, pp. 213-30. The Hague: Mouton
- Tobler, W.: 1995: *Migration: Ravenstein, Thorntwaite, and Beyond*. *Urban Geography*, Vol. 16, No. 4, pp. 327-343.  
[http://www.geog.ucsb.edu/~tobler/publications/pdf\\_docs/movement/migration/Ravenstein.pdf](http://www.geog.ucsb.edu/~tobler/publications/pdf_docs/movement/migration/Ravenstein.pdf).
- Valentinyi Á. (1995): *Endogén növekedésemélet*, *Közgazdasági Szemle* 1995.6.sz., pp. 582-594
- Wallerstein, I. (1983): *A modern világgazdasági rendszer kialakulása. A tőkés mezőgazdaság és az európai világgazdaság eredete a XVI. században*. Budapest: Gondolat

**G.Fekete Éva– Osgyáni Gábor****A munkavállalási motivációk időbeni és térbeni változásai<sup>1</sup>****Bevezetés: célok, módszerek**

Magyarországon a foglalkoztatottsági ráta rendkívül alacsony, 15-74 éves népesség esetében 54,5 százalék. Az Európai Unió tagországai közül csak Lengyelország, Szlovákia, Málta foglalkoztatási rátája alacsonyabb a miénknél. (VÁTI 2005) Emellett jelentős regionális és nemek közötti különbségek adódnak. A keleti régiókban a 15-64 évesek körében 52%-os, ezen belül a férfiak esetében 56-58%-os, a nőknél 45-46%-os a foglalkoztatottság. (VÁTI 2005) A cigányság körében pedig 2003-ban a férfiak esetében is alig érte el a 20%-ot, a nőknél pedig 12% volt. (Kemény - Janky 2003) Az alacsony foglalkoztatottsági ráta Magyarország keleti felében a munkanélküliek magas számával és a még munkaképes korú inaktívak nagy arányával jár együtt. Feszültségeket okozva egyrészt a családok megélhetésében, másrészt a társadalmi szolidaritás rendszereinek működésében. Ugyanakkor a munka világából való tömeges kiszorulás a társadalmi értékrendszert is megbontja, a modern társadalom alapértéke, a munkateljesítmény és az arra alapozott társadalmi megítélés és elosztás iránti bizalmat ingatja meg.

A foglalkoztatáspolitikai első számú célkitűzése a foglalkoztatottak számának és arányának növelése nem csupán a jelenleg munka nélkül levők létbiztonságának növelése, de a társadalmi terhek csökkentése, az ellátó rendszerek működőképességének fenntartása és a társadalmi értékek egyre inkább felbomló rendszere egyensúlyának helyreállítása érdekében is.

A foglalkoztatottsági arány alakulását az egyik oldalon a munkahelyek száma, a másik oldalon a munkaképes lakosság munkaerőpiaci alkalmassága, valamint munkába állási motivációi és a munkához való viszonyulása határozzák meg. Az előbbi változásának tényezőivel jelen tanulmány keretei között nem foglalkozunk. Tény, hogy tömeges munkaerőhiányról nem beszélhetünk, de 2007-ben országosan 50-60 ezer, a keleti régió három megyéjében (Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg) is havi átlagban közel 10 ezer állás nem volt betöltve, miközben 120-130 ezer volt a regisztrált álláskeresők havonkénti átlagos száma ugyanezen megyékben. (ÁFSZ 2007) Mindez a munkahelyek hiánya mellett azt is jelzi, hogy az adott területen nincs megfelelő, vagy kellően motivált munkaerő. A szakképzettség, munkaerőpiaci alkalmasság vizsgálata szintén nem feladatunk. Figyelmünket a munkavállalási motivációkra és attitűdökre irányítjuk, azt is a foglalkoztatás három legnagyobb tartalékcsoportjára az inaktívakra, a nőkre és a tartós munkanélküliekre fókuszálva.

Arra keressük a választ, hogy:

1. milyen tényezők befolyásolják a munkavállalási motivációkat,
2. a motivációt milyen motívumok alakítják,
3. azok mennyire vannak jelen az említett célcsoportokban, valamint
4. ezek a motívumok hogyan és mennyiben befolyásolják a foglalkoztatottság alakulását.

A kutatás során irodalomelemzést és empirikus adatfelvételnként interjúzást és kérdőívezést, majd ezek elemzéséhez szociológiai és matematikai statisztikai módszereket egyaránt alkalmaztunk.

---

<sup>1</sup> Az MTA Regionális Kutatások Észak-magyarországi Osztályán 2007/2008-ban készült OFA/6341/40 sz. kutatás eredményeinek összefoglalása

## Elméleti keretek

### *A munkavállalási motiváció értelmezése és összetevői*

*A munkavállalási motiváció* – a motiváció általános fogalmából kiindulva - belső indítékokból és/vagy külső ösztönzőkből eredően dinamizálja, irányítja a munka vállalására és végzésére irányuló célirányos és szervezett viselkedést. (Szép 2006) A motívumok összességét is jelenti. A motívum maga a cselekvésre készítő tényező. A cselekvés, amelyre a motívum készítő (ösztönöz) bennünket, rendszerint valamilyen szükséglet (vagy ezzel valamilyen, sokszor igen távoli, áttételes kapcsolatban levő igény, pl. jutalom, elismerés, előléptetés, kitüntetés, stb.) kielégítése (Szakács-Kulcsár 2001). A motivációs állapotok irányítják és aktiválják viselkedésünket. Tudatosan megválaszthatjuk, hogy motívumaink alapján cselekszünk-e, de a motívációk már tudatalatti szinten is kifejtik hatásukat (reklámok „rejtett meggyőző” hatása).

*A munkavállalás motívumai* lehetnek az alábbiak:

1. *Szükségletek*: valamilyen hiányállapot, aminek ki nem elégítése feszültséget, fájdalmat okoz. Minél erősebb a szükséglet, annál intenzívebb a viselkedés. A szükségleteknek irányító szerepük van. Azt határozzák meg, hogy sok lehetséges cselekvés közül adott pillanatban melyik fog megjelenni. Nem ágyazható be teljesen a szükségletek témakörbe, de azzal szorosan összefügg a viselkedés hajtómotorja, a *drive*, ami akkor lép fel, ha a szükségletekben jelentkező hiány következtében megbomlik a belső egyensúly és olyan speciális viselkedésre készítő, ami ezeket a szükségleteket csökkenti. A munkával kapcsolatban ide tartozik pl. az aktivitás igénye.
2. *Szokások*: A család és az iskola által a szocializációs folyamat során átörökített, a munka jelentéséhez, elfogadottságához, a szükségletek kielégítése során játszott szerepéhez kapcsolódó felfogások és viselkedési minták összessége.
3. *Elvárások, megfelelés*: A külső környezet által a munkavállaló felé a munkavállalással és a munkavégzéssel kapcsolatos követelmények és preferenciák, valamint az ezeknek való megfelelésre ösztönző eszközök együttese.
4. *Megélt élményekből, tapasztalásokból következő érzelmek*: értékelő, minősítő lelki jelenségek; jelzik a bennünket érő ingerek pozitív vagy negatív, kedvező vagy káros voltát. Ebben tükröződik szubjektív viszonyunk a megismert valósághoz. Az ún. magasabb rendű érzelmek tapasztalás, tanulás során alakulnak ki. A legalapvetőbb érzelmfajták az öröm és a fájdalom érzése. Ezek arra indítanak, hogy a kellemes állapotot megfelelő viselkedéssel minél tovább fenntartsuk, illetve a kellemetlent megszüntessük, elkerüljük. A félelem is ilyen tapasztaláson alapuló érzelmek. Félelem esetén előrevetítjük a fájdalmat vagy más negatív érzést, amit a veszélyhelyzet jelez számunkra. Ezen belül a büntetéstől való félelem és a tartóssá vált félelemérzés, a szorongás a munkavállalásra is kihathat.

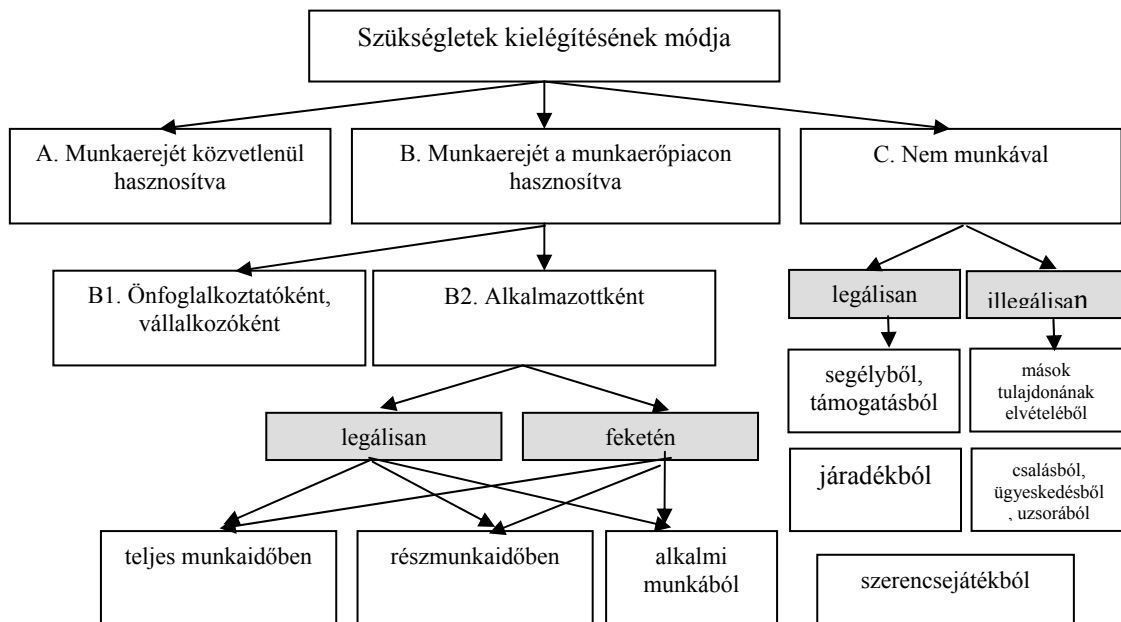
### *A szükségletek kielégítésének alternatívái, a munkavállaláshoz vezető döntés racionális szempontjai*

A szükségletek kielégítésében a munkának meghatározó szerep jut. A munka – tágabb értelmezése szerint – a szükségletek kielégítésének közvetlen, piacon kívüli formájában és a szükségletek kielégítéséhez szükséges pénz megszerzése érdekében a munkaerő piaci hasznosítása formájában is kulcs szerepet játszik. A munkavállalás elutasítása egyaránt jelentheti a munkaerőpiacon kívüli, a háztartásban végzett munka előnyben részesítését és a munka nélküli jövedelemszerzés formáinak preferálását.

A munkavállalási motivációk vizsgálatok az alkalmazottá válás irányába mozdító készítmények, a munka kereséséhez és vállalásához vezető döntési folyamat megismerésére törekszünk.

A modern társadalom alapvető sajátossága a munkaerő piaci értékesítése, a végzett munkáért kapott díjazásból a szükségletek kielégítéséhez szükséges termékek és szolgáltatások megvásárolása. A munkaerőpiacon a munkaerő értékesítése történhet önfoglalkoztatóként vagy

alkalmazottként való foglalkoztatásban. Ez utóbbi lehet legális és fekete munka. Amikor munkavállalásról beszélünk elsősorban a legális alkalmazotti viszony létesítésére gondolunk.



1. ábra: A munkavállalási döntések sémája  
Szerkesztette: G.Fekete É. 2008.

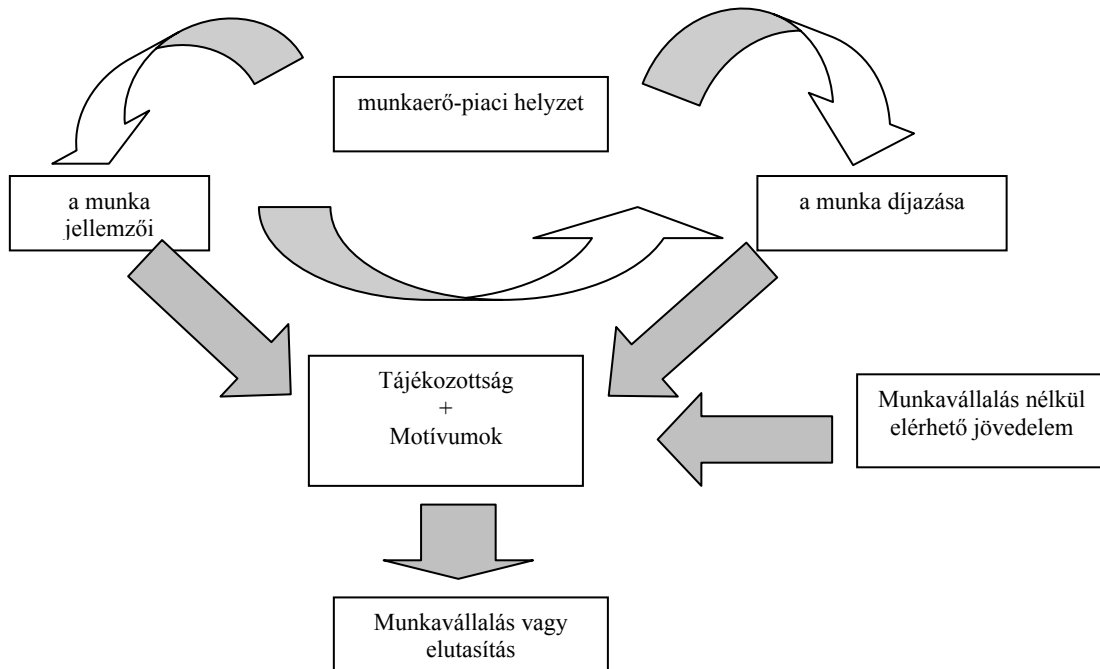
Az egyén döntésének eredménye, hogy szükségletei kielégítéséhez melyik utat választja. Azt azonban látnunk kell, hogy ez a döntés korántsem önkéntes. A munkavállalásra vonatkozó döntések a bemutatott munkavállalási motivációk, mint belső ösztönzők érvényesülése mellett, négy alapvetően külső tényező eredőjeként születnek meg. Ezek a döntések feltételrendszerét meghatározó alaptényezők:

1. *Az egyén demográfiai, társadalmi-gazdasági háttere* (társadalmi nem, életkor, iskolai végzettség, szakma, lakóhely, családi háttér, közlekedési mobilitás) – meghatározza a munkavállaló munkaerő-piaci helyzetét, a munkával kapcsolatos értékeit, kapcsolatrendszerét és részint tájékozottságát is.
2. *Az elérhető munka jellege, minősége, távolsága, munkafeltételek* – függenek a térség gazdasági jellemzőitől, de azon belül az egyén munkaerő-piaci kvalitásai is leszűkítik a lehetőségeket.
3. *Munkavégzésért elérhető ellenszolgáltatás, a munka díjazása* – függ magától az adott munkától, de az alapkérdés, hogy hogyan viszonyul az egyén által önértékelése és tájékozottsága alapján felállított elfogadási bérküszöbhez.
4. *Alternatívák ismerete, tájékozottság* – meghatározza az egyén önértékelését, a munkával, a bérezéssel szemben támasztott követelményeit, a lehetőségek számbavételének teljességét.

A munkavállaló döntése a nem kis részben a munkaerő-piaci helyzetből adódó tájékozottsága és a munkavállalási motívumok (szükségletek, szokás, elvárások, tapasztalat és érzelmek) szűrőjén keresztül értékelt munka-tulajdonságok, valamint a várható díjazás mérlegelésén keresztül születik meg

A munkánélküli járadék munkánélküliséget növelő hatása a neoklasszikus gazdaságtudomány érvelésében hangsúlyosan jelenik meg. Ugyanakkor azonban a munkánélküli-járadék rövidítheti

is az álláskeresés időtartamát azáltal, hogy intenzívebb álláskeresésre nyújt anyagi fedezetet, illetőleg hogy a munkanélküliség időtartamára megélhetési forrást biztosítva fékezheti a munkanélküliek munkaerejének leépülését. A munkanélküliségi-járadék makrogazdasági kihatásainak megítélése is kedvező, mivel recesszióban mérsékli a háztartások szándékolt fogyasztás-cikk-vásárlásainak a munkanélküliség növekedése és a reálbérszint süllyedése miatti csökkenését, fékezve ezzel az összkereslet visszaesését. (Gábor 1999)



2. ábra: A munkavállalási döntés szempontrendszer  
Szerkesztette: G.Fekete É. 2008.

A munkanélküli-segély és az egyéb nem munkából származó jövedelem emeli a munkanélküliek elfogadási bérküszöbét, ami kedvezőtlenül befolyásolhatja elhelyezkedési esélyeiket. Ezt a hatást azonban részben ellensúlyozhatja a munkanélküli-segélynek a keresési intenzitásra gyakorolt hatása. Ugyanakkor a matematikai statisztikai vizsgálatok eredménye alapján mind a segélyek, mind az egyéb nem munkából származó jövedelmek emelkedése javítja az elhelyezkedési esélyeket. Ebből következően a segélyezésre fordított összegek növelése csökkentheti a munkanélküliség nettó költségét. (Galasi 1996)

A szükségleteik kielégítésének módjaként a legális munkavállalást választó munkanélküliek céljuk elérése érdekében különböző stratégiákat követhetnek. Ezeknek legjellemzőbb komponensei a következők:

1. Álláskeresés.
2. Képzettség, szakképzettség javítása.
3. Referenciák szerzése, maguknak a témába való „bedolgozása”.
4. Ingázás vállalása.
5. Elköltözés.

## **Empirikus vizsgálati eredmények**

### ***A munkához való viszony és a munkavállalás motívumainak elemzése három generáción keresztül (Interjúk feldolgozása)***

Az empirikus kutatás során 54 darab félig strukturált mélyinterjú készült a kiválasztott mintatérsegekben. A földrajzi kistájak központi, városi rangú településein 6-6 fő interjúalanyt, a kiválasztott községekben 3-3 fő interjúalanyt kérdeztünk meg az adott témában. Minden településen egyenlő arányban képviseltették magukat mindhárom, a kutatás által lehatárolt korosztály tagjai. A városokban 2-2 főt, a községekben 1-1 főt kérdeztünk meg egyazon korosztályból.

Az előzetes hipotézis alapján, miszerint a földrajzi környezet és a kulturális háttér determinálja a munkavállalási motivációt, a minta összeállításánál figyelembe vettük az adott kulturális jellemzőit, gazdasági profilját is.

A családi beágyazottság meghatározásához a legfiatalabb generáció esetében a nagyszülői szinten a nagyapa foglalkozását vettük figyelembe. A középső generáció esetében az apa foglalkozása határozta meg a családi beágyazódást. A legidősebb generációnál a kérdezett interjúalany foglakozása egyben meghatározta a családi beágyazódást is. Ebben az esetben is rákérdeztünk a felmenők munkához kapcsolódó életpályájának alakulására, a minták átadásának folyamataira, de a legidősebb generáció felmenői nem kaptak szerepet a minta kiválasztásában. Fontosabbnak tartottuk a legidősebb korcsoportba tartozó megkérdezettek mintaátadását a gyermekeik és unokáik irányába. A kiválasztás során az interjúalanyok jelenlegi munkahelyét vettük figyelembe, ami nem minden esetben egyezett azzal a munkahellyel, ahol a leghosszabb időszakot töltötték.

A félig strukturált interjúk a következőkre kérdezték rá:

- Szociokulturális háttér (ingatlan, autó, háztartás létszáma, a kérdezettel egy háztartásban élők foglalkozási státusza, pozíciója)
- Szülők, nagyszülők foglalkozása
- Iskolai pályafutás
- Gyerekkori munkavégzés, első munkaélmény
- Szakmai életút (munkahelyek, beosztás, elvégzett munka jellege, munkahelyváltás okai, folyamata)
- Munkahelyek, munkakörülmények minősítése (munka jellege, vezetés, közösség, bérezés, juttatások, sikerek, kudarcok)
- Elsődleges munkaerőpiacon kívüli, munkához köthető tevékenység
- Társadalmi tevékenység
- Örökölt és továbbadott motivációk, attitűdök felsorolása

Az interjúalanyokkal együtt 295 személy foglalkozásáról, a munka világához való viszonyáról kaptunk információt. Ebben benne van az a 41 fő leszámított is, akik még nem léptek be a munka világába, hanem tanulói státuszban vannak. Az interjúk során rákérdeztünk a velük kapcsolatos tervekre, motivációkra is, hogy megtudjuk milyen, a jövőbeni munkavállalásukat befolyásoló értékeket és normákat közvetítenek a szülők gyermekeik felé, hogyan formálódik a jövőben a megkérdezett család foglalkozási szerkezete.

A felmenők esetében az interjúalanyok mindösszesen 45 foglalkozást említettek. A legjellemzőbb foglalkozások a pedagógus (21 fő), az önálló gazdálkodó (18 fő), a szerelő (17 fő) és a háztartásbeli (14 fő). A viszonylagos homogenizációt az idős generációk férfi tagjainak tradicionális paraszti gazdaságban végzett tevékenysége, illetve az ebbe a generációba tartozó nők még a formális munka világába való be nem lépése okozza.

A pedagógus szakmát elsősorban a családok középkorú és fiatal nő tagjai választották, ami ebben az esetben is jól mutatja a szakma feminizálódását.

A szerelő szakma felülreprezentálódásának az oka, hogy az interjúalanyok az építőiparban és a gyáriparban dolgozó hozzátartozók foglalkozását ebbe a kategóriába sorolták, függetlenül attól, hogy szolgáltató, karbantartó vagy termék-előállító tevékenységet végzett az adott személy. A munkavállalási motivációk illetve a foglalkozási pályák vizsgálatának szempontjából nem tartottuk szükségesnek szétválasztani ezt a foglalkozási csoportot.

A megkérdezettek társadalmi nem szerinti megoszlása 39 fő férfi és 15 fő nő.

Az interjúk elemzése öt szempont alapján történt:

1. Szocializációs minták szerepe a munkavállalási motivációk alakulásában
2. A munkában szerzett tapasztalatok szerepe a munkavállalás, munkavégzés alakulásában
3. A gazdasági- és társadalmi makro-folyamatokhoz való alkalmazkodás munkavállalási attitűdökben való megjelenése
4. A külső minták, az információs közeg miként befolyásolta a munkavállalási motivációk változását
5. A formális és informális hálózatok hogyan függenek össze a munkavállalási attitűdökkel

#### *Szocializációs minták szerepe a munkavállalási motivációk alakulásában*

A legidősebb generáció esetében az elsődleges mintaátadók a szülők voltak. A 36-60 éves korosztály esetében már nagyobb szerepet kaptak a nagyszülők. A 20-35 éves korosztály esetében az interjúalanyok túlnyomó többsége a nagyszülői generációt határozta meg, mint a gyerekkorban munkára nevelő családtagokat. Ennek oka a hatvanas évek végétől fokozatosan elterjedő kézkeresős családmodell, amelyben mindkét szülő bekapcsolódott a munka világába. Az óvodai, és iskolai szolgáltatások igénybevétele mellett a gyermekek jelentős időt töltöttek délután és hétvégén a családdal. Mivel a szülők idejének nagy részét lekötötte a munkahely, a nyugdíjas vagy háztartásbeli nagyszülők komoly szerepet játszottak a gyermekek munkára nevelésében.

Az idősebb generáció által átadott, munkavállalási motivációkat befolyásoló értékek alkalmazását nehezíti, hogy a munkába álló fiatalabb generáció már egy más gazdasági - társadalmi közegben volt kénytelen munkát vállalni, mint amire felkészült. Az idős generáció elsősorban saját munkaélményei és értékrendje alapján vett részt a munkára nevelésben.

A legidősebb generáció gyerekkori munkavégzésének területe a tradicionális paraszti gazdaság volt. A mezőgazdasági kisegítő tevékenységet – állatok őrzése, idénymunkák kisegítő feladatainak ellátása – ez a csoport kemény munkaként élte meg. Mindemellett reflektáltak arra, hogy ez egyben szórakozás is volt és ennek a munkának az elvégzése közben nyílt lehetőség a korcsoport többi tagjával való találkozásra. A gyerekkori munka egyben közösségformáló tényezőként is megjelent.

*„Iskola után kellett hajtani a tehenet a legelőre, őrizni, aztán este haza megfejni.”* 60 éves vízvezeték-szerelő, Kazár

*„Nekünk az munka volt, de egyben az volt a játszótér, az óvoda is.”* 66 éves agrárértelmiségi, Szerencs

Ezzel szemben a hatvanas évektől kezdődően előtérbe került a gyermekek otthoni kímélése, a munkára nevelés más dimenzióba került. A szülők szerepét fokozatosan a nagyszülők és mellettük az iskolák, vagy ifjúsági szervezetek által szervezett építőtáborok vették át. Ez utóbbiakban a fiatalok tapasztalatokat gyűjthettek a munka világából és átérezhették a munkavégzés közösségalkotó erejét.

Volt rá példa, hogy a fiatalok önállóan vettek részt a főleg idősekből álló, mezőgazdasági idénymunkára szervezett csoportban. Ebben az esetben az elsődleges motiváció nem a közösségi élmény megtapasztalása, hanem a pénz keresése volt.

*„Két héten keresztül Nagykőrös mellett kellett kukoricát kapálni. Az első nap leégett a hátam, a kapa feltörte a tenyerem. Egy gémeskútról hoztak vizet, amitől vírusos hasmenést kaptam. A normát hozni kellett. Más fiatal nem volt a csapatban, akivel beszélgetni tudtam volna. A két hét alatt keresett pénzből egy hétig el tudtunk menni a Balaton mellé sátrazni.”*  
42 éves vállalkozó, Bátonyterenye

A legfiatalabbak már az iskolai és nyári közös munkavégzésből kimaradtak. Csak a nagyszülőkkel közösen végzett kerti munkákról, barkácsolásról tudtak beszámolni.

*A gazdasági- és társadalmi makro-folyamatokhoz való alkalmazkodás munkavállalási attitűdökben való megjelenése*

A tradicionális társadalomból az ipari társadalomba forduló 50-es, 60-as években munkába álló interjúalanyok között jellemző az ipari tevékenység felé fordulás. Ez egyrészt az extenzív iparfejlesztés hatására megnyíló munkahelyeknek köszönhető, másrészt a mezőgazdaságot sújtó megszorítások és a kollektivizálási hullámok által keltett kedvezőtlen körülmények taszították az agráriumtól a munkavállalókat. Ilyen taszító tényezőként jelent meg a munkaegység alapján történő bérezés, az alacsony jövedelmek, a mindennapos munkavégzés.

Jellemző volt, hogy a paraszti múlttal rendelkező fiatal munkavállalók megpróbálták elhelyezkedni a termelőszövetkezetekben, de rövid idő múlva más szférában vállaltak munkát. Az interjúalanyok között előfordult olyan stratégiai is, hogy a mezőgazdasághoz kötődő, de nem mezőgazdasági jellegű munkát választottak. Ilyen volt a mezőgazdasági gépszerelő szakma, ahol elsődlegesen a mezőgazdasági gépek újdonsága alakította a munkavállalási motivációkat, egyben meghatározta a továbbtanulás irányát.

A fehérgyarmati mintában talákoztunk olyan interjúalannal is, aki a tradicionális parasztság felszámolására irányuló törekvések hatására távolodott el a mezőgazdaságtól. Édesapja kuláklírára került, neki pedig nem nyílt lehetősége a környékbeli iskolákban való továbbtanulásra, ezért ipari szakmát kényszerült tanulni Budapesten.

A legidősebb generáció mezőgazdaságban maradt és karriert befutó tagjaira elmondható, hogy a közép- és gazdag paraszti réteg leszármazottai, akiknek a kulákküldözés elkerülésével lehetőség nyílt mezőgazdasági szakirányú képzésben részt venni és a hetvenes évekre ebből a rétegből alakult ki az agrárértelmiség. Az ebbe a kategóriába tartozó interjúalany munkavállalási motivációit nagymértékben meghatározta a föld szeretete, a precíz és pontos munkavégzés és a munkával szembeni alázat.

Az extenzív iparfejlesztés célterületeinek számító nógrádi és borsodi szénmedence számos lehetőséget kínált az iparban való elhelyezkedésre. A bánya biztos és jó fizetést nyújtott a felszín alatti termelésben részt vevő, illetve a felszín feletti karbantartó munkások számára. Ez a hetvenes évek elejéig tartó első bányaszanalási időszakig tartott. Ekkor a létszámleépítések miatt több interjúalany is munkahelyet váltott, de a váltás a fizetés tekintetében visszalépésnek minősült.

Nőtt a munka tökéletes elvégzése iránt érzett felelősség, és nagy szerepet kapott a precizitás és a pontosság azoknál a munkavállalóknál, akiknek apja II. világháború után, az ötvenes évek elején hadifogoly volt és a család fenntartása nagymértékben rá hárult.

A magántulajdon megszűnésével időszakos anomália állt be a munkához való viszony alakulásában, de a hetvenes évektől megjelenő, részleges magántulajdon bővítés lehetősége serkentően hatott a munkavállalásra. A rurális térségekben egyre nagyobb szerepet kapott a háztáji gazdálkodás. A vizsgálatba bevont térségek közül Fehérgyarmat - Túrístvándi környékén a gyümölcsstermesztés, Szerencs –Tarcál környékén a szőlőművelés foglalt el kiemelt helyet. A termelőszövetkezetek melléküzemágai, a kisipari szövetkezetek, és a nagyobb ipari vállalatok égisze alatt megkezdődött a „GMK-s” korszak.

*„Volt úgy, hogy a GMK-ban a háromszorosát is megkerestük az alapfizetésnek.” 70 éves asztalos, Fehérgyarmat*

A kettős gondolkodásmód – az állami szektor és a kvázi-piac együttes megléte – mind az idősebb, mind a középkorú generáció esetében elfogadott volt.

A nyolcvanas években elkezdődő, majd a kilencvenes évek elején bekövetkező recesszió és a kettős gazdaság összeomlása után a munkahelyüket elvesztő, de a második gazdaságban jelentős eredményeket elérő interjúalanyok közül a magasabb kockázatvállalási hajlandósággal rendelkező munkavállalók kiléptek a vállalkozói szférába. Az esetükben nem hanyagolható el a családi háttér. A vállalkozóvá vált középgenerációs interjúalanyok közvetlen felmenői között megtalálható korábbi közép, vagy felsővezető személy, vagy egykori kisiparos. Első munkaélményük, a munka világába történő szocializációjuk szorosan kötődik az említett személyhez, annak ellenére, hogy főállásban más ágazatban tevékenykedtek. A családon belüli munkára nevelés, értékátadás elsősorban az informális munkavégzés keretei között történt.

Mások a munkanélküli státusz elkerülése érdekében alternatív stratégiákhoz folyamodtak. Jellemző volt a kerkedvezménnyel való nyugdíjba vonulás, illetve a leszázalékolás. Azok az interjúalanyok, akik nem rendelkeztek a zökkenőmentes váltáshoz elegendő gazdasági-, vagy kulturális tőkével, megtapasztalták a munkanélküli státuszt. Jellemzően igénybe vették a munkaügyi kirendeltségek szolgáltatásait, a pénzügyi támogatást és a szervezett képzéseket.

Az egyik legkiszolgáltatottabb helyzetben a gyermekvállalás előtti fiatal nők vannak, akiknek munkavállalási motivációit nagymértékben befolyásolja az olyan munkahelynek a megszerzése, ahonnan jogosultak igénybe venni a gyermekgondozási segílyt. Mivel a munkáltatók ebben ellenérdekeltek, a fiatal nőknek el kell titkolni gyermekvállalási szándékukat. A terhes kismamákkal való együttműködés során a munkaügyi kirendeltségek sem tesznek engedményeket.

*„2003-2006 voltam Gyes-en. 2006 szeptemberében járt le a Gyes, majd szeptembertől 2007 decemberig regisztrált munkanélküli voltam. Közben újra terhes lettem. Nonszensz módon terhesen kellett munkát keresnem, pecséteket gyűjteni. Természetesen nem vettem föl sehová és nem ajánlottak semmilyen munkalehetőséget.” 34 éves varrónő, Kazár*

A nyolcvanas évek második felétől kezdve fokozottan jelent meg a külföldi munkavállalás lehetősége. Elsősorban a mobil, fiatal korosztály képzett szakemberei éltek a lehetőséggel, akik nyugat-európai területeken, elsősorban az akkori Német Szövetségi Köztársaságban vállaltak munkát. A külföldi munkavállalásra informális és formális úton is lehetőség nyílt, de a közvetítő személyes ismeretsége elengedhetetlen volt. A sok utazással és kényelmetlenséggel járó munkavégzést a hazainál jóval magasabb fizetés ellensúlyozta. Az idegen kulturális környezetben jelen lévő magyar munkavállalók a szocializmus világától eltérő munkakultúrával találkoztak, amelynek értékei, mindenekelőtt a minőségi munkavégzés, a köztudatban fokozatosan a külföldi munkavállalók védjegyévé alakult.

A külföldi munkavégzés következő hulláma a rendszerváltozás után indult meg és napjainkban is egyre nő a külföldön szerencsét próbálók száma. Elsősorban fiatal lányok baby-sitterként, háztartási alkalmazottként, vendéglátóiparban dolgozó munkásként helyezkedtek el, ideiglenes jelleggel. Ez a folyamat napjainkra kiszélesedett és más, külföldi, kvalifikált szakembereket igénylő munkakörök betöltésére is lehetőség nyílik. A vizsgált térségekből is van külföldre irányuló migráció, elsősorban személyes kapcsolatok útján, de a mintába bekerült egy olyan fiatal lány is, aki egy közvetítő cégen keresztül jutott ki Angliába.

*A külső minták, az információs közeg hatása a munkavállalási motivációk változására*

Az interjúk során minden interjúalany minősítette a társadalom munkához való hozzáállásának változását. Egybehangzó véleményként ezt negatív irányba történő változásként értékelik. A

legélesebben a legidősebb generáció bírálta a munkához való viszony alakulását. Egyrészt az államszocializmus biztonságos foglalkoztatási viszonyainak eltűnését és a piacgazdaság keretei között a munkavállaló kiszolgáltatottságát tartották negatívumnak. Másrészt a munka világában végbemenő individualizációt említették ki negatívumként.

*„A szocializmusban egy vállalat nem kívánt ennyi munkát az embertől, mint most. A gépesítés feleslegessé teszi az embereket. Aki a gépek mellett marad, attól rengeteget követelnek.”* 64 éves őstermelő, nyugdíjas bányász, Bányaterenye

*„Manapság mindenki egyedül akar érvényesülni, és nem igazán tudnak csapatban, kollektívában dolgozni a fiatalok.”* 61 éves ingázó ipari technikus, Bányaterenye

*„A munkahelyek hiánya, illetve a bizonytalanság veti vissza a munkakedvet az embereknél. Lehetőséget kell adni az embernek, hogy dolgozzon, elmélyedjen benne és ha látja az eredményét, ez vonja maga után a munkaszeretetet. Az emberek alapvetően szeretnek dolgozni. Aki viszont dolgozik, általában leterhelt és több feladatot kell ellátnia, mint amennyit bír.”* 79 éves építész technikus, Fehérgyarmat

A fiatal és a középkorú generáció megfogalmazta, hogy a munka megítélése az alulfizettség és a kiszolgáltatottság, továbbá a munka produktív jellegének elvesztése miatt csökken. Ezt a médiában megjelenő, fogyasztói társadalom értékeit közvetítő műsorok is segítik.

*„Itt olyan emberekből lesznek sztárok, akik nem a munkából gazdagodnak meg!”* 38 éves kereskedő, Szerencs

A vállalkozói attitűddel rendelkező interjúalanyok bírnak leginkább azzal a sztereotípiával, hogy csak az nem talál munkát, aki nem akar dolgozni. Ők nyilatkoznak legelőször a szociális segélyezés rendszeréről és a munkanélküli lét destruktív állapotáról.

*„A segélyezéssel leszoktatták az embert a munkáról, a munka becsületét vették el ezzel!”* 34 éves cukrászvállalkozó, Szerencs

*„Az embert ráviszi a kényszer, hogy dolgozzon, mert ha nem, akkor hamar eltesped, hiszen könnyű megszokni a pihenést, de a munkával mindig könnyebben megy az idő”* 43 éves kereskedelmi vállalkozó, Fehérgyarmat

*A munkában szerzett tapasztalatok szerepe a munkavállalás, munkavégzés alakulásában*

A megkérdezett interjúalanyok legidősebb generációja átlagosan 3,4-szer váltott munkahelyet. A munkahelyváltás okai sorrendben a jobb munkakörülmények, kisebb mértékben a magasabb fizetés volt. Megjelent még a családhoz való közelség is, mint motivációs tényező, de nem játszott meghatározó szerepet.

*„1964-ben átmentem a tiribesi bányába (kb 8 km), mert Szorospatákon nem volt fürdő, koszosan jártunk haza. Tiribes egy jobban felszerelt bánya volt.”* 64 éves őstermelő, nyugdíjas bányász, Bányaterenye

A megkérdezett középkorú generáció átlagosan 2,4-szer váltott munkahelyet. A munka világában előtört rövidebb időszakból is adódik a munkahelyváltások számának csökkenése. A munkahelyek megváltoztatásának intenzitása a rendszerváltás után gyakoribbá válik, a megkérdezett középgenerációs interjúalanyok egyötöde tapasztalta meg a munkanélküliséget a rendszerváltás után. A munkahelyváltás okai elsősorban még mindig kényelmi jellegűek voltak, de egyre nagyobb szerepet játszott a jövedelem maximalizálása. Több interjúalany is rámutatott arra, hogy a munkahelyváltás oka elsősorban a második gazdasághoz való kapcsolódás biztosítása volt. Ugyanakkor a családdal nem rendelkező munkavállalóknál a kényelmi szempontok kerültek előtérbe.

*„A szabadidőt többre becsülöm, mint a fizetést. Nincs családom, ezt az időt magamra fordíthatom. Ha rá lennék kényszerítve munka mellett lakatosi tevékenységet, hegesztői*

*munkát vagy díszkovácsolást vállalnék el, mert ezekhez értek.*” 50 éves ingázó ipari munkás, Szerencs

A legfiatalabb generációhoz tartozó megkérdezettek 2,14-szer váltottak munkahelyet, amely magas érték, ha figyelembe vesszük, hogy ők a rendszerváltás után léptek a munkaerőpiacra. Jellemző körükben a párhuzamos foglalkoztatás, átmeneti időre a főállás mellett, vagy helyett „fekete” munkát is elvállalnak. Az elsődleges cél a szükséges jövedelem megkeresése, amely a napi fogyasztáson túl a megtakarításokat is fedezi. Ez a korosztály komoly áldozatokat hoz ezért, amely a munkakörülmények és a szabadidő rovására megy. A fiatal korosztály egyedülálló interjúalanyai kiemelték, hogy munkájuk segítségével próbálják biztosítani anyagi függetlenségüket.

*„Adott esetben egy takarítónői állást is elvállalok, ha nincs más, de akkor is dolgozok a fizetéséért. Számomra fontos, hogy legyen saját pénzem, ne a szüleim tartsanak el. Nagyon igénylem az önállóságot.”* 24 éves, szellemi foglalkozású, Bátorlyerénye

A legfiatalabb generációt leszámítva mindenhol kiemelt igényként jelent meg a munkahely biztonsága. A fiatal generáció munkavállalási motivációi között az állandóság igényét felváltotta a rugalmasság.

Mindhárom generáció hangsúlyt helyezett a munkatársakkal való kiegyensúlyozott kapcsolatra, a nyugodt, konfrontálódás-mentes légkörre és az egymás iránt bizalomra.

A munka produktivitása is kiemelt helyet foglal el a termelő tevékenységet végző interjúalanyok motivációi között. A munkavállaló számára minden generáció esetében fontos, hogy lássa értelmét a munkájának.

*„A cukrászatnak van szépsége, mert maga az elkészült termék egy műalkotás és egyben táplálék az embernek.”* 34 éves cukrászvállalkozó, Szerencs

*„A magán cégnél nem egy részfolyamatot végeztem, mint a ruhagyárban, hanem az egész munkadarabot én készítettem, pár óra alatt kész lett, és láthattam a munkám eredményét.”* 34 éves varrónő, inaktív, Kazár

*A formális és informális hálózatok és a munkavállalási attitűdök összefüggései*

A munkavállalás, munkakeresés terén kiemelt szerepet kap a kapcsolati tőke. Az idős és a középkorú generációkhoz tartozó interjúalanyok munkakeresésében és munkahely változtatásában kiemelt szerepet kap az ismerősök kapcsolatrendszere. A fiatal generáció megkérdezettei viszont a saját maguk által megteremtett lehetőségeket próbálják kihasználni. Az önállóság igénye a „kikaparom magamnak a gesztenyét” mentalitásban is megnyilvánul. Ez nem jelenti azt, hogy ez a generáció nem használja formális és informális kapcsolatait, de sokkal inkább számít saját kvalitásaira, mint az idősebb megkérdezettek.

Ennek ellenére a fiatal interjúalanyok körében is jól látszik, hogy aki széles körű kapcsolati tőkével rendelkezik rugalmasabban mozog a munka világában.

A kapcsolati tőkének nagy szerepe van a feketemunkát végző egyének munkavállalásában is.

*„Az a szerencsés, ha már festés közben, a háztól kéri, hogy menjenek máshová, mert akkor van folyamatosan munka. Ha megszakad a lánc, akkor sokat kell várni, míg megint szólnak. Akkor a kocsmában vannak, ott várnak. Az is jó, ha sikerül valami nagyobb munka, valami üzem. A csarnokok kifestése hosszú munka, sok idő. Volt, ahonnan elzavarták fizetés nélkül. A fekete munka esetében nincs mit tenni. Ha fizetnek jó, amennyit fizetnek, annyi jó.”* 50 éves festő-mázoló, tartós munkanélküli, Miskolc

A kapcsolati háló és az információkat közvetítő csatornák jelentősen változtak az elmúlt évtizedekben. Az információs társadalom eszközeinek széleskörű elterjedésével, az

audiovizuális média illetve az internet megjelenésével megsokszorozódott az információk, értékek közvetítésének lehetőségei.

Az információhordozó technológiához való hozzáférés már egy szűrőként jelenik meg, hogy kihez juthat el egyáltalán a munkavállalási motivációkat befolyásoló információhalmaz, legyen az tájékoztatás képzési lehetőségről, egy állásajánlat, vagy munkavállalásra ösztönző közlemény. Az információs társadalom kommunikációs csatornáinak használatában a fiatal generációk nagyobb tapasztalatra tettek szert, ami megkönnyíti a munkaerőpiacon való mozgásukat. Ez a tudás azonban nem pusztán korcsoportfüggő, hanem nagymértékben függ a különböző csoportok szociokulturális háttéréről, amely egyenlőtlenséget szül a társadalomban, az információkhoz való hozzájutásban és közvetetten a motivációk alakulásában. Bár egyértelműen hasznos az infokommunikációs eszközök alkalmazása, de nem írja felül az interperszonális kapcsolatokat, amely a legjelentősebb szerepet játszik a munkakeresés és a karrierépítés, a motivációk kialakulása során

Az interjúk elemzése alapján megállapítható, hogy a generációs különbségek mellett a munkavállalási motivációk tekintetében térségi változások nem tárhatók fel. A munkavállalási motivációk térbeni alakulása homogén folyamatként ment végbe a vizsgált térségekben, ugyanis elsősorban a makrogazdasági és a makrotársadalmi változások befolyásolták ezek alakulását.

#### ***A munkához való kötődés időbeni és térbeni változásai (Kérdőívek feldolgozása)***

Az összességében 250 fős mintánk nem volt reprezentatív. Célkitűzésünk volt a munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen helyzetű csoportok felülreprezentálása, így 70 fő tartós munkanélkülit, 63 fő inaktív, de még munkaképes korút, 116 fő foglalkoztatottat, ebből 40 fő közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottat, 37 ingázót és 39 helyben dolgozót kérdeztünk meg. A nők szintén szándékosan felülreprezentáltak, arányuk 56%. A kiemelt korcsoportnak a 30-50 éves korosztályt tekintettük, ehhez képest csak kevés 50-es és még kevesebb 20-as éveiben járó került be a mintába. A céloktól való kisebb eltérések a megadott paramétereknek megfelelő kérdezettek megtalálásának nehézségéből és a kistérségi szinten meghozandó kompromisszumokból adódtak.

A mintába a kiválasztott hat kistérség városaiból 25-25, a kiválasztott falvakból 12-12, Miskolcra, mint nagyvárosból pedig 53 megkérdezett került be. Kivételt képez Szerencs, ahonnan 26 fő és Varbó, ahonnan 11 fő került lekérdezésre.

Az elemszámok lehetővé tették a társadalmi nemek, az életkori csoportok, a falusiak-városiak és a foglalkoztatási státusz szerinti megosztások vizsgálatát. A foglalkoztatási státusz alapján az inaktívakon belül a GYES-en, GYED-en lévő kismamákból csupán 1 fő, az életkor szerint megosztásban a 20-on évesek közül pedig 8 került a mintába, így ezekre a csoportra megbízható megállapításokat nem tudunk tenni. A kistérségek szerinti megállapítások is óvatosan kezelendők a kis elemszám miatt.

A megkérdezettek további adatainak vizsgálata rámutatott, hogy a kiválasztásban alkalmazott, az interjúalanyoktól kiinduló hólabda módszer a középosztály irányába tolt el a mintát, azaz iskolai végzettségben, szakmaellátottságban, nyelvtudásban a régiós megoszlásnál valamivel kedvezőbb képet mutat.

#### **A. Munkaerő-kínálat és munkaerő-piaci pozíciók**

##### *A jelenlegi foglalkoztatási státusz és a munkaerő-kínálat összefüggései*

A munkaerőpiaci kínálat sajátos módon tükröződik vissza a jelenlegi foglalkoztatási státuszban. A nem, a kor és a lakóhely szerinti különbségeket nem tárgyaljuk, hiszen azokat a mintaválasztás során mi magunk alakítottuk. A foglalkoztatási státusz és az iskolai végzettség, a

szakképzettség, a munkatapasztalat, a közlekedési és a családi mobilitás összefüggései azonban már hordoznak a témánk szempontjából érdekes eredményeket.

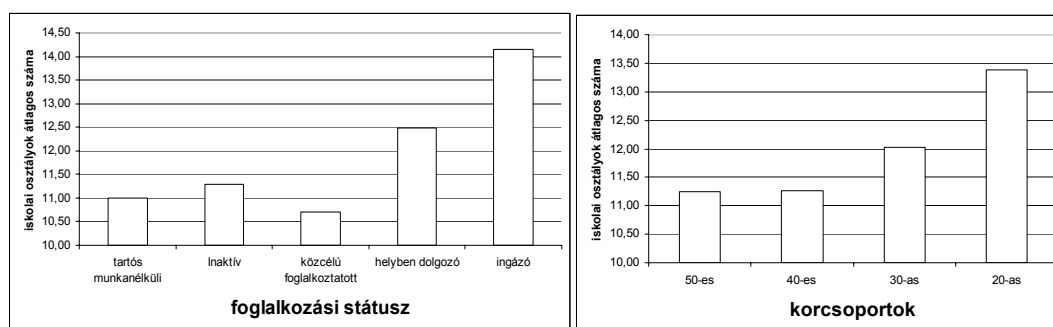
*Az iskolai végzettség* az elvégzett iskolai osztályok átlagos száma alapján a foglalkoztatási státusz között közepes erősségű korreláció ( $r=0,4061$ ) mutatkozik.

*A tartós munkanélküliek* szükségképpen alacsony iskolai végzettsége felmérésünk alapján nem igazolható. Mintánkban csak 16% az alacsony iskolai végzettségű, 44%-uk szakmunkás és 20%-uk érettségizett. Néhány diplomás is található közöttük.

*A rokkantnyugdíjasok között* szintén a szakmunkások, érettségizettek, valamint a szakközépiskolát végzetek aránya a legmagasabb és ezekhez képest kisebb arányban szerepelnek az alacsony iskolai végzettségűek.

*A közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak* legnagyobb részt az alacsony iskolai végzettségűek közül kerülnek ki, de magas a szakmunkások és a csak érettségivel rendelkezők aránya is.

*Az ingázással elérhető munkahelyekre* leginkább a diplomások számíthatnak, ill. az esetükben gyakoribb (47%) a lakóhely megtartása érdekében is az ingázás felvállalása.



3. ábra: Az iskolai végzettség és a foglalkozási státusz, valamint az életkor összefüggései

*Forrás:* A kérdőíves lekérdés eredményeiből saját szerkesztés

*A szakképzettség* már markánsabban alakítja a munkavállalási esélyeket.

*A tartós munkanélküliek*  $\frac{1}{4}$ -e egyetlen szakmával sem rendelkezik, közel felének pedig csak egy szakmája van.

*A rokkantnyugdíjasok* több mint 70%-a 0 vagy 1 szakmát tud felmutatni. A férfiak között magas a szakmával rendelkezők leszázalékolása.

*A közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak* jellemzően nem rendelkeznek semmilyen szakképesítéssel, de egy, sőt két szakmával rendelkezők is szerepelnek közöttük.

*A helyben dolgozók* általában egy szakmával rendelkeznek, míg az *ingázással* más településen betölthető munkahelyekre már inkább a több szakmával rendelkezők jöhetnek szóba.

*Az elmúlt évek átképzéseinek eredményei* is benne vannak a viszonylag kedvezőnek látszó, azaz a vártnál esetleg kisebb szakképesítés nélküliekkel jellemzett szakképzettségben. Ez tükröződik a nem dolgozó státuszban lévők minden kategóriájában, így különösen a tartós munkanélkülieken belül a számítógépes és kereskedelmi képzéssel rendelkezők magas arányában. Az átképzések, vagy első szakmához juttatásnak a másik kudarca az inaktív nők körében a kereskedelmi szakmával rendelkezők 25%-os és varrónők 16%-os aránya.

*Helyben munkát vállalni* legnagyobb eséllyel a nők esetében pénzügyi és jogi szakképesítésekkel, számítógépes, valamint kereskedelmi és varrónői szakmákkal lehet. Ám ez utóbbi szakmák reprezentációja a tartós munkanélküliek körében magasabb, mint a dolgozókéban. A helyben dolgozó férfiak legnagyobb gyakorisággal a műszerész - villanyszerelő, gépipari – lakatos szakmákkal rendelkeznek.

Az *ingázók* nők főként az oktatásban, pénzügyi területen, vagy kisebb mértékben az egészségügyben és fodrász-kosmetikusként dolgoznak. A férfiak körében itt is a műszerész-szerelő szakma vezet.

Az *idegen nyelvtudás* minden kategóriában elég alacsony, de a legalacsonyabb a rokkantnyugdíjasok körében (22%), ezt követik a tartós munkanélküliek (24%), majd a közcélú vagy közhasznú munkát végzők (30%). Az *ingázók* idegen nyelv ismerete a leggyakoribb, valamivel meghaladja az 50%-ot.

A *munkatapasztalat*, azaz a munkaviszonyban töltött évek átlagos száma összességében 15,9 év. Ezen belül a közcélú vagy közhasznú munkások és a tartós munkanélküliek átlagosan is két évvel kevesebb ideig voltak munkaviszonyban. Az életkori sajátosságokból adódóan a rokkant nyugdíjasok munkában eltöltött éveit a legmagasabbak.

Az *ingázást segítő közlekedési mobilitás* látványosan a tartós munkanélküliek, valamint a közhasznú munkások között a legalacsonyabb. A saját személygépkocsival, valamint jogosítvánnyal is csak fele akkora hányadban részesednek mint a helyben dolgozók vagy az *ingázók*.

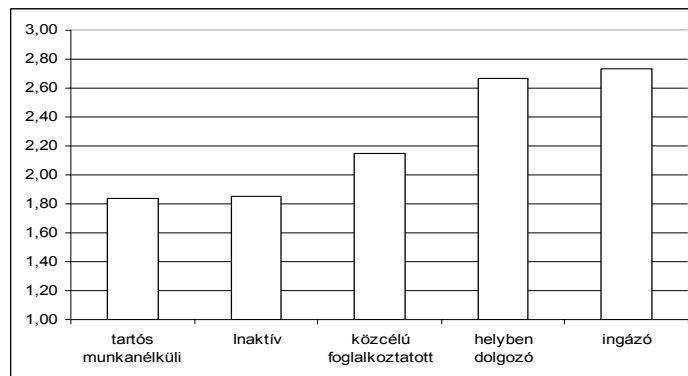
A *munkavállalást esetleg akadályozó családi körülmények* közül gondozásra szoruló hozzátartozó az *ingázók* munkavállalását nehezíti leginkább, de a két leghátrányosabb pozíciójú csoportban is érezhető ez az akadály. A kiskorú gyermekkel rendelkezők aránya a helyben dolgozó kategóriában a legmagasabb.

#### *A munkaerő-piaci pozíció önértékelése és a munkaerő-piaci helyzetben várt változások*

A *munkaerő-piaci pozíció önértékelése* alapján a megkérdezettek átlagosan valamivel közepesnél jobbra minősítik saját helyzetüket. A nők és férfiak átlagos önértékelése közel azonos. A 40-esek és az 50-esek, valamint a falusiak valamivel borúlátóbbak, vagy inkább önkritikusabbak. A kistérségek közül Beregben és Dél-Borsodban lakók értékelték munkaerőpiaci pozíciójukat a legmagasabbnak, míg a zempléniek a legalacsonyabbnak. A városok közül a miskolciak látják legrosszabbnak a maguk munkaerő-piaci pozícióját.

A foglalkoztatási pozíciók alapján a legkedvezőbb, a jót közelítő önértékelést az *ingázók* csoportja adta, míg saját munkaerő-piaci pozícióit a tartós munkanélküliek és a rokkant nyugdíjasok értékelték a legalacsonyabbnak. A közcélú vagy közhasznú munkát végzők ennél optimistább, önértékelésük átlagosan is a közepest meghaladja és félúton, bár az alacsonyabb szinthez kissé közelebb van a tartós munkanélküliek és a dolgozók között.

A munkaerőpiaci pozíció önértékelése és az iskolai végzettség között  $r=0,4065$ , munkaerőpiaci pozíció önértékelése és a jelenlegi foglalkoztatási pozíció között pedig  $r= 0,3364$  a korrelációs együttható, azaz nincs szoros összefüggés.



4. ábra: A munkaerőpiaci helyzet önértékelése és a foglalkozási státusz összefüggése

*Forrás:* A kérdőíves lekérdezés eredményeiből saját szerkesztés

A megkérdezettek 54%-a úgy gondolja, hogy a közel jövőben munkaerő-piaci helyzete biztosan nem változik. A nők, különösen az idősebb nők, a férfiakon belül pedig a 40-es férfiak esetében még nagyobb ez az arány. A várható változások bekövetkezési valószínűsége szerinti, 0-3-ig változó pontszámok összesítése alapján is a helyzet változatlanosága kapta a legmagasabb pontszámot, átlagosan 1,97 pontot. Ez az érték az idősebb korosztályok, a falusiak és a jelenleg „normál” foglalkoztatottak körében meghaladta a 2-öt, azaz leginkább ők valószínűsítik helyzetük változatlanoságát. A változást prognosztizáló megkérdezettek a jövőben való bizakodásuk alapján megosztottak. Valamivel magasabb az elhelyezkedésbe (állandó vagy időszakos munkavállalásba) vetett hit, mint a munkanélkülivé válás valószínűsíti, de mindkettőt viszonylag sokan jelzik. A tartós munkanélküliek bíznak leginkább az elhelyezkedésben, sokkal nagyobb mértékben, mint a közmunkások, de ők sem bíznak igazán a munka tartósságában, hiszen magas az újból munkanélkülivé válás előrejelzése is. Az önállósá válás egyik kategóriában sem jellemző, relatíve legnagyobb arányban a jelenleg ingázók körében jelenik meg. Az inaktívvá válást sem tartják ma már tömegesen valószínűsíthető útnak, inkább csak a fiatalabb nők esetében jelenik meg nagyobb súllyal.

*A munkaerőpiaci pozíció önértékelését a várt változásokkal összevetve* azt tapasztaljuk, hogy az önmagukat legalacsonyabb és legmagasabb munkaerőpiaci értékkel bírónak tartottak várnak a legkevésbé változást helyzetükben. A jövőbeni munkavállalás minden kategóriában szinte azonos súllyal jelenik meg, különbség a munka jellegében (állandó, időszakos, másodállás) mutatkozik meg. Az időszakos munkavállalás prognosztizálása a pozíció javulásával csökken, míg az állandó munka és a másodállás vállalása pedig ugyanígy nő. A munkanélkülivé válástól való félelem a legalacsonyabb munkaerőpiaci pozícióban lévők esetében a legnagyobb, majd fokozatosan csökken. A vállalkozóvá válást tekintve pedig éppen fordított összefüggés mutatkozik, bár a vállalkozóvá válás súlya jóval kisebb, mint a munkanélkülivé válásé.

## **B. Munkához való viszony**

### *Mobilitás, munkahely-változtatások*

*A munkában eltöltött évek* átlagos száma alapján összességében 15-16 év, ami az aktív évek kb. 70%-át teszi ki. A nők esetében ez valamivel kevesebb. Az életkor szerint az idősebbektől a fiatalabbak felé haladva természetesen a munkában eltöltött évek átlagos száma csökken, ami azonban kevésbé természetes, hogy az életkorhoz viszonyított aránya is egyre kevesebb. Míg a legidősebb korosztály aktív éveinek 73%-át, a férfiak esetében 83%-át munkaviszonyban töltötte, a 30-asoknál ez az arány 66,7% és a férfiaknál kevesebb, mint a nőknél. A kevés számú megkérdezett 20-on éves pedig eddigi aktív éveinek kevesebb, mint 1/3-ban volt munkaviszonyban.

A munkaviszonyban töltött időnek az aktív évekhez viszonyított arányát tekintve, a tartós munkanélküliek és az ingázók csoportja között 20 százalékpont eltérés adódik. A tartós munkanélküliek, valamint a közcélú és közhasznú alkalmazottak átlagosan aktív éveik 60%-ában álltak valahol munkában.

*A munkahelyek száma* átlagosan 3,1, ám ezen belül a férfiak gyakrabban változtattak munkahelyet. Az 50 éves férfiaknak átlagosan 5, majd a fiatalabbaknak évtizedenként 1-1-gyel kevesebb munkahelye volt, ami azt is jelzi, hogy közel 10 évenként váltanak munkahelyet. A nők esetében a munkaerőpiaci mobilitás sokkal alacsonyabb, 30 év felett minden korcsoportban 2,7-2,9 átlagos munkahely a jellemző. A városi és a falusi lét között a munkahelyek átlagos száma alapján nem mutatható ki eltérés. A kistérségek közül a szénbányászathoz és az ingázáshoz leginkább kötődő nógrádi iparvidéken és Csereháti térségben a faluban gyakoribb volt a váltás, mint a városban, a többi esetben pedig pont fordítva.

*Munkahelyet legalább egyszer* a megkérdezettek több mint 90%-a váltott. A nők között gyakoribb az első munkahelyén dolgozók aránya. Különösen a 30-as nők esetében volt ritkább a váltás.

A közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak körében történt leggyakrabban munkahelyváltás, átlagban közel 3-szor, míg a jelenleg „normál” munkaviszonyban lévők ennél eggyel kevesebbszer váltottak. Már a választott stratégiákra is utal, hogy a munkahelyet nem, illetve csak a munkaerőpiacról való kiszállással együtt váltók aránya a legmagasabb (30% és 20%) a tartós munkanélküliek és a rokkant nyugdíjasok esetében. A dolgozók között az ingázók tudtak nagyobb eséllyel megmaradni az első munkahelyükön, a helyben dolgozók legalább egy váltásra kényszerültek.

*A munkaviszony megszűnésének okai* között a leggyakoribb a leépítés (30%), majd a felszámolás (26%). Összesen tehát az esetek 56%-ában a munkáltatók gazdasági helyzetének romlása miatt volt kénytelen a dolgozó munkahelyét otthagyni. Az egyéni valós vagy látszólagos választási szabadság a jobb munkalehetőség találása (20%), leszázalékolás (20%), elégedetlenség vagy egészségi állapot romlása (12%), lakóhely-változtatás (7%) vállalkozóvá válás (3%) miatt a dolgozó részéről kezdeményezett munkaviszony-megszüntetésben érvényesült. Kisebb arányban, de az okok között megjelenik a határozott idejű szerződés lejárta (1-2%), a szülés miatti, ill. a GYES utáni elküldés (a munkahelyet váltó nők 3,2%-a esetében)

A felszámolás rémével minden foglalkoztatási kategóriában szembe kellett nézni a megkérdezetteknek, kb. minden 5-6. embernek. A felszámolás az átlagosnál jobban veszélyeztette a jelenleg közcélú vagy közhasznú munkában dolgozókat és a jelenleg helyben dolgozókat. A különbség annyi, hogy ez utóbbiak általában egy váltással túl tudtak lépni ezen a problémán. A leépítés egyértelműen a legalacsonyabb foglalkoztatási pozícióban lévőket sújtotta. Ezekben a kategóriákban a munkahelyváltások 30%-ában ezt az okot jelölték meg. A felszámolás és a leépítés együttesen a tartós munkanélküliek és a közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak munkahelyváltásainak több mint 50%-át okozta, míg más kategóriákban ez az ok ritkábban szerepel és hangsúlyos a jelenleg dolgozóknál a jobb munkalehetőség találása, a rokkant nyugdíjasoknál az egészségi állapot romlása, a leszázalékolás.

#### *A munkával szembeni elvárások*

*Nehéz fizikai munkát* már senki sem vállalna szívesen. Bár 10 férfi (a teljes minta 4%-a) kimondottan ilyenre vágya. Ők mindannyian a legalacsonyabb foglalkoztatási pozíciót mutató tartós munkanélküli, vagy közmunkás kategóriába tartoznak. A megkérdezettek közel fele a könnyebb fizikai munkát preferálná. Ehhez képest a könnyebb szellemi munka csak 26%-ban örvendő népszerűségnek és a magasabb színvonalú szellemi munka iránti igény a válaszadók 13%-ában fogalmazódott meg. 12% nem válaszolt. A nők körében a preferencia a könnyű szellemi munka irányába tolódik el és a nők – összhangban a magasabb iskolai végzettséggel - gyakrabban vágnak magasabb színvonalú szellemi munka végzésére is. A szellemi munka igénye – az iskolai végzettséggel párhuzamban – Dél-Borsodban a legmagasabb, míg a Nógrádi iparvidéken a legalacsonyabb. A foglalkoztatási státusz alapján pedig a jelenleg munkaviszonyban lévők körében jelennek meg nagyobb arányban a magasabb szellemi munkára vágyakozók.

*A napi munkaidőt* tekintve 2/3-os a napi 8 órás munkaidő preferálása. A nők esetében azonban csak 50%-os és a megkérdezett nők több mint ¼-e inkább napi 6 órás, 10%-a napi 4 órás munkaidőben dolgozna. A férfiak körében a részmunkaidős foglalkoztatás iránti igény kisebb, de 15% feletti. A napi 6 vagy 4 órás munkaidőre leginkább az idősebb korosztálynak van igénye. A kistérségek közül kiemelkedik a Dél-Borsodban jelzett magas, 40% feletti részmunkaidő iránti igény. A 8 órás munkaidő preferálása a legmagasabb a Csereháton, azon belül is a faluban. A foglalkoztatási státusz szerint egyértelmű, 50%-ot meghaladó mértékű a

rokkantnyugdíjasok és a GYES-es lévő kismama igénye a részmunkaidős foglalkoztatásra. Emellett a tartós munkanélküliek 27%-a is inkább részmunkaidőben dolgozna.

*A munkavégzés önállósága* csak részben fontos a megkérdezettek számára. Közel 1/3-uk arra vágyik, hogy munkáját részben önállóan végezhesse, 36%-uk azonban igényli az utasításokat. Teljes önállóságot kb. 1/5-ük szeretne a maga számára a munkavégzés során. A férfiak, a fiatalabbak és a városiak körében magasabb az önállóság iránti igény. A Zempléni és Beregi túl sokan nem válaszoltak erre a kérdésre, a többi kistáj közül Dél-Borsod és a Sajó-völgy lakosai preferálják leginkább a munkavégzés önállóságát, míg a Nógrádi iparvidékre és a Cserehátra az utasítások elfogadása, sőt igénylése a jellemző. Mint ahogyan a tartós munkanélküliek és a közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak is utasításokat igényelnek. Érdekes lehet, hogy ez a közmunkások körében magasabb, mint általában a tartós munkanélküliek között. A jelenleg „normál” foglalkoztatásban részt vevők körében a legmagasabb (60% feletti) a részben vagy teljesen önálló munkavégzés iránti igény.

*A munkaidő rugalmassága* iránti igények is kiegyenlítettek. Kb. ugyanannyian preferálják a rugalmas munkaidőt, mint ahányan a kötött vagy részben kötött munkaidőt. A munkavégzés önállóságához hasonlóan a férfiak körében kicsit magasabb a rugalmas munkaidő iránti igény, valamint itt is megfigyelhető a tartós munkanélküliek és a közmunkások közötti – más jellemzőkben kevésbé jellemző – különbség. A közmunkások inkább a kötött munkaidőt helyezik előnybe a rugalmassal szemben, míg a tartós munkanélküliek között 40%-os gyakoriságú a rugalmas munkaidő preferálása.

*Az alkalmazás módját tekintve* elsősorban a bejelentett állás iránti igény. A nem válaszolók mellett csupán mindösszesen 10 emberrel jelent meg a fekete, vagy részben fekete munka preferálása. Ők többségükben 30-as, városi, tartós munkanélküli vagy rokkant nyugdíjas férfiak. Hasonlóan az állandó munkaviszony elfogadottsága a leggyakoribb. Az időszakos vagy alkalmi munkák iránti igény csupán 15%-ban jellemző, elsősorban az idősebbek és a tartós munkanélküliek körében. A kistájak közül a Cserehát és Dél-Borsod munkavállalói körében a leginkább elfogadott az időszakos vagy alkalmi munka, mint foglalkoztatási mód.

*A munkavégzés távolsága* lehetőleg legyen nulla, azaz helyben történjen a foglalkoztatás a megkérdezettek több, mint felének véleménye szerint. A helyi munkahelyek túlnyomó igénye mellett a lakóhelytől számított maximum 20 km-e körön belüli ingázás átlagosan 26%-ban elfogadott. A 40 km-es ingázási határ már csak a munkavállalók 7%-a számára elfogadható. A nők körében jellemzően magasabb a helyi munkahelyek preferálása és a férfiak közül vannak többen, akik akár 40 km-nél messzebbre is ingáznának egy jó munkahely érdekében. Az alkalmazás módjához hasonlóan a Cserehát és Dél-Borsod munkavállalói vállalnák az ingázást tekintve is a nagyobb kényelmetlenséget. A tartós munkanélküliek közel 40%-a számára az ingázás elfogadható, sőt szükséges és természetesen a jelenleg ingázók körében is magas az ingázás preferálása.

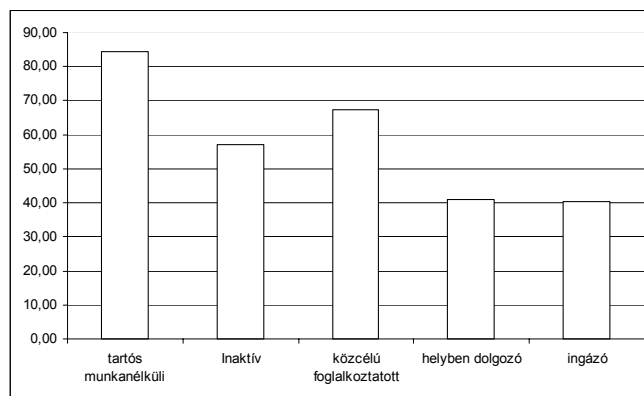
*A munkavégzés helyének* valamilyen állandó telephelyet szeretne a megkérdezettek közel 60%-a. Változó telephelyet közel 25%-ban tartanak elfogadhatónak. A távmunka azonban csak 5%-os preferenciát élvez. A nők inkább állandó telephelyen dolgoznának, mint ahogyan az otthoni távmunka preferálása is elsősorban a nők körében jelenik meg. A férfiak számára a változó telephely elég nagy (40% feletti) gyakoriságban elfogadható, de körükben is 47%-os az állandó telephelyen végzett munka iránti igény. A kistájak közül a Sajó-völgy munkavállalói mutatnak a leginkább rugalmasságot a munkavégzés változó helyének elfogadottsága alapján és leginkább a Nógrádi iparvidéken, a Csereháton és Dél-Borsodban ragaszkodnának az állandó telephelyen végzett munkához. A távmunka – kicsiny arányban is, de – Dél-Borsod és a Sajó-völgy városában, valamint Beregi falujában a leginkább elfogadott. A távmunka iránti igény a legnagyobb (5-10% közötti) a rokkant nyugdíjasok és a jelenleg ingázók körében.

*Az elvárt bérezést tekintve* megkérdeztjeink nem szakadtak el a realitásoktól. Összességében 36%-uk meglegedne 80-120 ezer Ft-os havi nettó bérrel, 27%-uk pedig a 120-200 ezer Ft-os nettó fizetést preferálná. 80 ezer Ft alatt is szívesen keresne 17%, míg 200 ezer Ft-nál magasabb nettó bérré vágyik 12%. A nők fizetési igényei alacsonyabbak, mint a férfiaké, mint ahogyan az idősebbeké is alacsonyabb, mint a fiatalabbaké. A legkisebb bérigényt a közmunkások jelezték, ennél magasabb a tartós munkanélküliek igénye és a legmagasabb az ingázóké. A kistájak szerint a nőrádiak és a szatmáriak bérigénye a legalacsonyabb és a Sajó-völgyieké, ezen belül a miskolciaké a legmagasabb.

#### *Munkavállalási, vagy munkahelyváltási szándékok, munkavállalási motivációk*

A megkérdeztettek 60%-a tervezi, hogy munkát vállal, vagy munkahelyet vált. A férfiak, a fiatalabbak és a városiak körében ez az arány magasabb. A város és falu között markáns, több mint 10 százalékpontos különbség adódik a munkavállalási szándékot tekintve. A legnagyobb, 80%-ot meghaladó mértékű a munkavállalási szándék a tartós munkanélküliek körében. A közmunkások és a rokkantnyugdíjasok 50-60%-ban vállalnának munkát, míg a dolgozók körében változtatási szándék csak 40%-os. A számokat másként nézve: a tartós munkanélküliek 20%-a nem tervezi, hogy munkát vállal.

A munkavállalási motivációk között egyértelműen a jövedelemszerzés, a szükségletek kielégítéséhez szükséges anyagi háttér megteremtése szerepel az első helyen, 2,69-es pontszámmal (ahol 0 és 3 között lehetett pontozni). A megélhetés biztosítása mellett a közösségben való lét (1,82 pont), főként a fiatalabbak körében az anyagi függetlenség (1,76) és negyedsorban az értelmes elfoglaltság találása (1,66) alkotják a legfontosabb munkavállalási motivációkat.



5. ábra: Munkát vállalni vagy munkahelyet változtatni kívánók foglalkozási pozíció szerinti aránya

*Forrás:* A kérdőíves lekérdezés eredményeiből saját szerkesztés

*A nők esetében* a megélhetés biztosítása és az anyagi függetlenség is kicsivel kisebb súllyal jelenik meg, mint a férfiaknál, ugyanakkor az összes többi motiváló tényező nagyobb szerepet kap. Így a közösség, az értelmes munka, a tudás és képességek hasznosítása, az otthoni munkától többre vágyás és a társadalmi kötelezettség érzékelése is hangsúlyosabb, mint a férfiak esetében.

*A korcsoportok között* az anyagi jellegű motivációk a fiatalodással párhuzamosan erősödnek, míg pl. a közösség szerepe a munkavállalásban fokozatosan csökken.

*A foglalkoztatási pozíciók szerinti csoportok közül* a megélhetés anyagi feltételeinek biztosítása a közmunkások csoportjában mutatkozik a legerősebb motiváló tényezőként. A tartós munkanélküliek körében ez a tényező valamivel kisebb súllyal jelenik meg, ám a másik anyagi

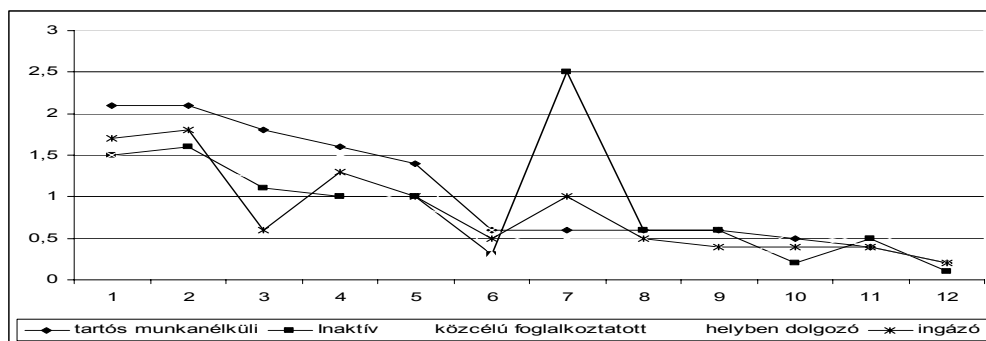
jellegű motivációs tényező, az anyagilag függetlenné válás sokkal, az összes csoportok közül a legerősebb. Az anyagi függetlenség motiváló ereje emellett épp a fiatalabb összetételű ingázói csoportban erős.

A *kistájak* közül a polgárosodottabb Sajó-völgyében és a Zemplénben erős az anyagi függetlenség iránti igény szerepe a munkavállalásban, míg az értelmes munka szintén a Zemplénben és Beregben ösztönöz leginkább munkavállalásra. A kistérségek többségében a megélhetést biztosító jövedelemszerzés mellett más motivációs tényezők is megjelentek magasabb pontszámmal, de a nógrádi iparvidéken az alapvető anyagi motiváció szinte kizárólagos.

#### A munkavállalást akadályozó tényezők

A munkavállalást akadályozó tényezők közül a megkérdezettek a legerősebbnek az objektív gazdasági helyzetet, azaz a helyi és közeli munkahelyek hiányát értékelték. (3 fokozatú skálán átlagosan 1,79 pont.) Ezt a képzettség hiányának felismerése (1,37 pont) és a protekció hiányának érzékelése (1,29 pont) követi. A nők általában minden akadályozó tényezőt magasabbra értékelték, mint a férfiak, kivéve azt, hogy „más forrásból szereznek elég jövedelmet”, illetve, hogy „elveszítené a segélyre való jogosultságát”. Ezek az opciók átlagosan 0,4-0,5 közötti pontszámokat kaptak. A korcsoportok közül pedig a 40-esek tulajdonítottak a megjelölt akadályozó tényezőknek a többieknek nagyobb fontosságot. A jövőt tekintve elgondolkodtató, hogy az 50-esek mellett a 40-esek körében is magas az egészségi állapot, mint munkavállalást akadályozó tényező értékelése, ami a korábbi leszámítási folyamat folytatódását vetítheti előre.

Érdekes lehet, hogy a képzettség hiányát Dél-Borsodban értéklik a legmagasabbra, ott, ahol az iskolai végzettségi mutatók eleve a legmagasabbak, és alig értéklik a Nógrádi iparvidéken, ahol a legalacsonyabb az iskolai végzettség. Nógrádban általában is kisebb energiát fektettek a helyzet okainak megfejtésébe, úgy tűnik, jobban beletörődtek a sorsukba. Ha azt feltétlenül magyarázni kell, leginkább a külső tényezők változására, kisebb részben az egészségi állapotra és a protekció hiányára vezetnek vissza. A közlekedési feltételek elégtelensége leginkább a Cserehátton, ott is a faluban, a segélyre jogosultság elvesztése, csakúgy mint a más forrásból megszerezhető jövedelem, vagy a gyermekek elhelyezésének nehézsége pedig a Zempléni faluban vált hangsúlyossá. Zemplénben általában nagyobb pontszámokat adtak minden tényezőre.



*Magyarázat:* 1. egyáltalán nincs munka, 2. nincs megfelelő munka, 3. képzettség hiánya, 4. protekció hiánya, 5. közlekedési nehézség, 6. nincs rászorulva, 7. egészségi állapot, 8. diszkrimináció, 9. segély elvesztése, 10. gyermekfelügyelet, 11. háztartás leköti, 12. gondozásra szoruló hozzátartozó

6. ábra: A munkavállalást akadályozó tényezők foglalkozási pozíció szerint változó értékelése  
Forrás: A kérdőíves lekérdés eredményeiből saját szerkesztés

A munkavállalást akadályozó tényezők értékelésében a legalacsonyabb foglalkoztatási pozíciót betöltő tartós munkanélküli és közcélú, vagy közhasznú munkás csoportok érzékenyebbnek bizonyultak, általában az egyes tényezők jelentőségét magasabbra értékelték dolgozó társaiknál. Így a képzettség hiányát, a közlekedési feltételek gyengeségét, a protekció hiányát is. A munkahelyhiány, mint objektív tényező a rokkant nyugdíjasokat kivéve (ahol átlagosan is az egészségi állapot kapta a legmagasabb pontot) minden foglalkoztatási csoportban az első helyre került. Különösen a tartós munkanélküliek körében erős a helyi vagy közeli munkahelyek hiánya, mint abszolút akadály értékelése.

### C. Munkavállalói stratégiák

#### *Munkakeresési technikák*

A munka megtalálásában a leggyakoribb célravezető módszerként az ismerősök bevonása, segítsége jelenik meg. A megkérdezettek több mint fele így tudott elhelyezkedni és a jövőbeni módszerek között is ezt értékelik a legtöbbször (2,27 pontra a 0-3 közötti skálán történt pontozáskor). A második leggyakoribb (25%) és egyben második legnépszerűbb (2,08 pontos) megoldás, amikor a munkahely keresi meg a munkavállalót és ajánlja fel az állást. Gyakori még a munka álláshirdetések által történő megtalálása úgy a gyakorlatban (21,6%), mint a preferált eszközök (1,27 pont) között. A munkaügyi központok hasznosságát a válaszadók nagyobbra ítélik meg, mint amilyen gyakorisággal eddig segítette őket ez az eszköz. A munkaügyi központok az elhelyezkedések 11,4%-ban, a hirdetésekhez képest csaknem felényi esetben játszottak szerepet, de a hasznosságot elismerő pontszám szinte ugyanannyi.

A nők úgy látszik, jobban kedvelik az intézményesebb álláskereső módszereket. Az ismerősök szerepe kisebb, mint a férfiaknál, ám az össze többi módszer előfordulási gyakorisága nagyobb. Különösen jelentős, csaknem kétszeres az eltérés a munkaügyi központok szolgáltatásainak igénybe vételében. Ennek ellenére az értékelésben a nők és férfiak esetében egyaránt az ismerős – közvetlen megkeresés – hirdetések figyelése az álláskeresőben leginkább használható módszerek sorrendje.

A tartós munkanélküliek körében a legmagasabb az ismerősök és a hirdetések, de a legalacsonyabb a közvetlen megkeresés által történő elhelyezkedés. A közmunkások munkavállalásában játszott a legnagyobb szerepet a munkaügyi központ, valamint a közvetlen megkeresés. A helyben dolgozók esetében szintén magas az ismerősök és a közvetlen megkeresés szerepe. Az ingázók közel 30%-os arányban alkalmazták a megadottól különböző módszereket.

Az alacsonyabb foglalkoztatási státuszúak különösen, szinte csakis az ismerősök segítségét tartják a leghasznosabbnak, míg a jelenleg dolgozók inkább a munkáltató által történő közvetlen megkeresésre voksolnak.

#### *Képzésben való részvétel*

A megkérdezettek 2/3-a szívesen képezné magát a jobb munkaerőpiaci helyzet elérése érdekében. A képzésben való részvételre való hajlandóság az egyébként a nőknél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező férfiak körében valamivel magasabb. A tanulási kedv az életkor csökkenésével párhuzamosan fokozatosan nagyobb, ám a foglalkoztatási státuszhoz képest már fordítva alakul. A rokkant nyugdíjasok, majd a közmunkások körében a legalacsonyabb, a tartós munkanélküliek esetében kicsit az átlag feletti, és a két dolgozó kategóriában a legmagasabb. Az ingázók esetében 80% feletti. A városiak sokkal nagyobb arányban képeznék magukat, mint a falusiak. A kistájak közül Beregben, valamint Zemplén városában és a Nógrádi iparvidék falujában a legnagyobb (75% feletti) a képzési hajlandóság.

A képzésre vállalkozók közül legnagyobb arányban idegen nyelvet (45%) és számítógépes ismereteket (42%) tanulnának. Emellett az újabb szakma megszerzése élvez még prioritást

(38%). Első szakmát 10% szeretne szerezni. Az általános iskola 8 osztályának elvégzésére irányuló szándék az ezzel a végzettséggel még nem rendelkező 6 fő közül 1 esetében fedezhető fel. Az iskolai végzettség és a tanulási szándék között egyértelműen fordított összefüggés áll fenn, azaz a legalacsonyabb iskolai végzettségűek körében a legkevésbé gyakori a képzésen való részvételi szándék, míg a legmagasabb iskolai végzettségűek esetében ez 100%.

A nők az átlagnál nagyobb arányban kívánnak idegen nyelvet tanulni és új szakmát szerezni, míg a számítógépes ismeretek őket valamivel kevésbé érdeklik. Bármelyik megjelölt képzést tekintve a 30-as korcsoport a legaktívabb.

A tartós munkanélküliek a felkínált képzési lehetőségekben szinte azonos aktivitással vennének részt, valamivel magasabb azonban a számítógépes ismeretek aránya. A rokkant nyugdíjasok is a számítógépes ismereteket nyújtó képzéseket preferálják. A közmunkások esetében azonban ez a fajta képzés nem népszerű, inkább idegen nyelvet vagy újabb szakmát tanulnának. A többi dolgozói csoportban is az idegen nyelvi képzés a legnépszerűbb és itt több fel nem ajánlott képzés iránti igény is hangsúlyosan megfogalmazódott.

#### *Vállalkozóvá válás*

A megkérdezettek 47%-ától nem idegen a vállalkozóvá válás gondolata. A nők lényegesen kisebb, 37%-os, míg a férfiak közel 60%-os arányban tartják lehetségesnek, hogy valamiben vállalkozzanak. Az életkort tekintve a 30-asokhoz áll a legközelebb ez a megoldás. A foglalkoztatási státuszt tekintve a közmunkások vállalkozóknak legkevésbé (30%), őket a rokkant nyugdíjasok, majd a tartós munkanélküliek követik. A legnagyobb vállalkozói aktivitást az ingázók mutatják. A városok és a falvak vállalkozások indítására vonatkozó szándékában közel 10 százalékpontos eltérés adódik a városok javára, ahol minden második megkérdezett szívesen vállalkozna valamire. A kistájak közül a Nógrádi iparvidéken, azon belül is a faluban, valamint a Zemplén városában nagy, 2/3-ot közelítő a vállalkozói készség.

A vállalkozóvá váláshoz vezető úton azonban számos akadályozó tényező bukkan fel. A megjelölt 12 tényezőtől a megkérdezettek a legsúlyosabbnak a kezdő tőke (2,58 pont) és az ingatlan és eszkozháttér (2,07 pont) hiányát, azaz a pénzügyi és anyagi tényezőket jelölték meg. Emellett a szükséges ismeretek, a társak és az előírt képzettség hiánya merült fel még súlyos gondként, amit a külső segítők hiánya és a piaci kereslet elégtelensége követett. A többi tényezőnek az átlagpontoszámok alapján nem tulajdonítottak túl nagy jelentőséget. Így az egész mintát tekintve a diszkrimináció és a segély elvesztése miatti aggodalom sem jelent meg hangsúlyosan.

A nők általában minden tényezőt nagyobb ponttal értékelték, így feltűnő, hogy a tőkehiányra valamivel kisebb súllyal utalnak, mint a férfiak. A nők esetében viszont lényegesen hangsúlyosabban jelent meg az ingatlan és eszközök hiánya, a képzettség hiánya, az egészségi állapot, a háztartás, a gondozásra szoruló hozzátartozó vállalkozóvá válást akadályozó szerepe.

Az életkor szerint különösebb preferenciák nem figyelhetők meg, legfeljebb annyi, hogy a tapasztaltabb idősebbek az érzékenyebbek a piaci kereslet hiányára.

A foglalkoztatási státuszok szerint a vállalkozóvá válásban a képzettség és az ingatlanok, eszközök hiányára, valamint a társak és a külső segítők hiányára is a legérzékenyebbek a közmunkások. A tartós munkanélküliek érzik leginkább a kereslethiány akadályozó szerepét.

A kistérségek között a vállalkozás észlelt akadályaiiban jelentős különbség figyelhető meg. A Beregiéknél a tőkehiányt nyomban a piaci kereslet hiánya követi a fontossági sorrendet kiadó átlagpontoszámok alapján. Más térségekben ennek koránt sincs ekkora elfogadottsága. A Dél-Borsod városában és a Zemplén falvában a tőkehiány és az ingatlanok, eszközök hiánya mellett a társak hiánya, a Cserehát falvában pedig a képzettség, a szükséges ismeretek hiánya bizonyul hangsúlyos akadályozó tényezőnek.

### *Preferált foglalkoztatáspolitikai intézkedések*

Megkérdeztük a válaszadókat, hogy saját munkaerőpiaci helyzetük javításához milyen kormányzati intézkedéseket tartanának hasznosnak.

Az összesítésben a legnagyobb támogatottságot az ingyenes képzések biztosítása (1,85 pont) kapta. Ezt követte a minimálbér emelése (1,60 pont), a TB járulék csökkentése (1,58 pont), majd a közlekedési díjak csökkentése (1,54 pont). Közepes támogattságúnak mondható a kezdő vállalkozói hitelek (1,35 pont), az otthoni internet-elérés (1,35 pont), a nagyvárosok gazdaságának (1,27 pont) és a közlekedési infrastruktúra (1,26 pont) fejlesztése.

A nők nagyobb hangsúlyt helyeztek a minimálbér növelésére, a képzésekre, a közlekedési díjak csökkentésére, a gyermekmegőrzés megoldására és az otthoni internet biztosítására, mit a férfiak. Ugyanakkor a férfiaknál erősebben jelent meg a munkaadókat segítő TB járulékcsökkenésének, a vállalkozói hitelezésnek, a területfejlesztéssel megoldható nagyvárosi gazdaság- és közlekedési infrastruktúra-fejlesztésnek, a mezőgazdaság megerősítésének, a közmunkakeret növelésének szükségessége.

Az életkor alapján a közlekedési feltételeket tekintve, a mezőgazdaság megerősítésére, a közmunkakeretre, az otthoni internet elérhetőségre az idősek, a nagyvárosok fejlesztésére, a turisztikai kereslet élénkítésére, a gyermekmegőrzés megoldására, az ingyenes képzésekre a fiatalabbak mutatnak nagyobb érzékenységet.

A tartós munkanélküliek számára egyértelműen az ingyenes képzések és a minimálbér megemlése a legfontosabb. A közmunkások a közmunkakeret megemlést óhajtanák leginkább. A helyben dolgozók a képzések mellett a kezdő vállalkozók hitelezését támogatják a legjobban. Az ingázók főként a közlekedési feltételek javításától, ill. a díjak csökkentésétől, valamint a vállalkozói hitelektől és a TB járulék csökkentésétől remélik a foglalkoztatási helyzet javulását.

### **Összegzés**

#### ***A tartós munkanélküliek és munkaképes inaktívak munkába vonásával elérhető foglalkoztatottsági szint javulása***

A munka világából tartósan kiszoruló az elmúlt másfél évtizedben nem csupán a munkahelytől, de a tágabb értelemben vett munkától is eltávolodtak. Kivételt képeznek a munkaerejüket „feketén” hasznosítók és a háztáji, a család öfenntartását erősítő gazdaságba visszahúzódók. Az előbbire több, az utóbbira kevesebb példa hozható. Bár voltak törekvések, melyek az utóbbi irányba történő elmozdulást ösztönözték (pl. szociális földprogramok) korunk makro-gazdasági feltételei (eszközök, anyagok magas ára, élelmiszerek nyomott ára, elfogadott specializáció) még nem eléggé ösztönöznék az önellátás erősítésére. A másik oldalról a jövedelmek beszűkülésére az igények leszállításával és kevésbé a szükségletek önellátással történő kielégítésre való átállással reagáló magatartás fogja vissza a munkaerő családi gazdaságban való hasznosítását.

A fekete munka miközben a társadalmi szolidaritás szempontjából elítélendő és súlyos erkölcsi problémákat is okozott, kétségkívül fontos szerepet játszott a családok megélhetési forrásainak növelése mellett a munkaképesség megőrzésében, a munkatapasztalat növelésében.

A korábbi felmérések alapján, saját felmérésünk által is alátámasztva, az országban nyilvántartott 312 ezer fő munkanélküli, az ezek 48%-át képviselő tartós munkanélküliek 20%-a, a többi munkanélküli 40%-a, összesen kb. 100 ezer fő nem kíván a munkaerőpiacra visszakerülni, az inaktív vagy eltartotti létre rendezkedett be. Kb. 210 ezer fő munkanélküli és az inaktívok 10%-a viszont szívesen vállalna munkát. A foglalkoztatottság az ismét munkát vállalni szándékozó tartós munkanélküliek és inaktívok munkához juttatásával a jelenlegi 57,3%-ról 65,3%-ra növelhető. A munkát vállalni nem akaró munkaképes lakosok munkából való kimaradása a foglalkoztatási rátában 1,5 százalékpont kiesést jelent.

Az Észak-magyarországi régió esetében a munkát szívesen vállaló munkanélküliek és inaktívak bevonása esetében a jelenlegi 50,8%-os foglalkoztatási ráta 60,1%-ra emelhető és a munkát vállalni nem akarók a foglalkoztatottsági rátában 1,8 százalékpont kiesést jelentenek.

A foglalkoztatási szint EU-ban kitűzött 70%-ra növelése tehát (más munkaerő-tartalék nem lévén) a munkavállalásra motivált munkanélküliek és inaktívak munkához juttatásával, valamint további inaktívak motiválásával érhető el.

A munkavállalási, vagy munkahely-változtatási szándék átlagosan 60%, a tartós munkanélküliek 80%-a vállalna munkát. A tartós munkanélküliek 20%-a, a közmunkások 40%-a és az inaktívak 50%-a azonban nem kíván munkát vállalni. Emellett a munkaerő-piaci helyzet tartós javulásába vetett bizalom is gyenge. Éppen a legalacsonyabb (és a legmagasabb) munkaerő-piaci pozícióban lévők számítanak a legkevésbé változásra, már berendezkedtek erre az életre. A tartós munkanélküliek 68%-a, a közmunkások 65%-a ugyan valamilyen szinten (igazán erősen csak 17-15%) bízik az elhelyezkedésben, de ugyanakkor a közmunkások 60%-a, a tartós munkanélküliek 30%-a az ismételt munkanélkülivé válásra számít, nem lát esélyt a kilábalásra.

A vállalkozóvá válás iránt viszonylag nagyobb érdeklődés mutatkozik, de nem a közmunkások és a tartós munkanélküliek körében. Ebben a körben a tőkehiány meghatározó mértékben akadályozza a vállalkozások indítását. Az említett célcsoportok tagjai tehát potenciális vállalkozóként kevésbé, inkább potenciális alkalmazottként jöhetnek szóba.

#### ***A munkavállalási szándékot meghatározó „objektív” tényezők***

A munkavállalási szándékot meghatározó „objektív” tényezők: az egyén munkaerőpiaci potenciálját megszabó demográfiai, társadalmi helyzete, az elérhető munkahelyek jellemzői, a munka várható díjazása. Ezek a tájékozottság és a belső ösztönzők (motivációk) szűrőjén keresztül vezetnek a munkavállalás szándékához vagy elutasításához. A munkavállalási motivációk fő alkotó elemei a szükségletek, a szokások, a külső elvárások és a korábbi tapasztalatokon alapuló érzelmek.

A tartós munkanélküliek összetétele változatos. Nem igaz az a közvélekedésben elterjedt nézet, hogy csak a nagyon alacsony iskolai végzettségűek szorultak ki tartósan a munka világából. Szakmunkások, magasabb végzettségűek és nagyobb munkatapasztalattal rendelkezők is megtalálhatók közöttük. A munkaerő-piaci potenciálja a jelenleg közmunkán lévőknek és a munkavállalásról már letevőknek a legalacsonyabb. Alacsony iskolai végzettségük, idősebb koruk, a gazdasági centrumoktól távoli lakhelyük, alacsony közlekedési mobilitásuk, családi állapotuk miatt a munkához jutásuk esélyei is nagyon alacsonyak. A szakképzettség tekintetében - épp az átképzések nyomán - kiegyenlítődés ment végbe. Az átképzések azonban jelentős túlkínálatot alakítottak ki bizonyos szakmákban, így a szakma megszerzése önmagában nem javította az elhelyezkedési esélyeket. A válságból való kilábalásban a jelenleg dolgozók számára részint a szakmák változatossága, a több szakmával való rendelkezés, részint a kapcsolati háló kiterjedtsége nyújtott segítséget.

Az alacsony iskolai végzettséghez köthető munkák mennyisége a legális munkaerőpiacon mára erősen korlátozottá vált. Ezek a munkák a nettó munkadíjat is alig, de annál többet, így a foglalkoztatás járulékait végképp nem tudják „kitermelni”, így jellemzően a „fekete” munka világába szorultak vissza. Ezen az elmúlt időszak átképzései sem sokat segítettek, mivel azok olyan, főként a szolgáltató szektorhoz kapcsolódó – szakmákban valósultak meg, melyek az alacsony várható jövedelem miatt részint szintén a „fekete” munka világába torkolltak. A „fekete” munka történhet alkalmazotti, de kvázi vállalkozói minőségben is. A szolgáltatások ellátása egyes szakmákban, illetve az elszegényedett térségekben legális vállalkozás fenntartásával nem rentábilis, inkább csak kiegészítő jövedelemtermelésre alkalmasak, ami miatt azonban az alacsony, de biztos segély feladását nem vállalják.

*A várható díjazás* az alacsony iskolai végzettséggel betölthető munkakörök esetében – figyelembe véve a munkavállalással járó többletköltségeket – nem, vagy alig haladja meg a segélyekből származó jövedelmet. Pl. egy háromgyermekes, két munkaképes szülő család esetében az alapszükségelethez (saját tulajdonú lakás rezsije, alapvető élelmiszerek, szerény ruházkodás, minimális iskoláztatás) kapcsolódó minimális jövedelemigény havonta nettó 100-120 ezer Ft-ra tehető. A jogszabályok szerint a családi jövedelemhatár 107 ezer Ft, azaz a 48 ezer Ft családi pótlékhoz a család 56 ezer Ft szociális támogatást tud kapni, ha egyik szülőnek sincs munkahelye. Ebből erős beosztással, a szükségletek minimumra való leszállításával el lehet vegetálni, de az ebből a státusból való kitöréshez (tanuláshoz, kisvállalkozás indításához, kapcsolatok ápolásához, fizikai állapot javításához) ez a jövedelem már nem elegendő. Munkavállalás esetén pedig havonta legalább 15-20 ezer Ft többletköltséggel (utazás, öltözék, gyermek elhelyezése, élelmiszervásárlás, nagyobb csábításból adódó többletvásárlás) kell számolni, ami azt feltételezné, hogy az egyik szülő elhelyezkedése esetén legalább 75-80 ezer Ft-os, azaz a minimálbért meghaladó nettó fizetést adó munkahelyet kellene „kifogni”, ami a legalacsonyabb foglalkoztatási státuszú csoportok esetében gyakorlatilag lehetetlen. Vállalkozás indításakor még meredekebb a helyzet. Egy vállalkozónak saját minimálbére megtermeléséhez havonta legalább 200 ezer Ft árbevételt kell hoznia, ami a legtöbb esetben szintén lehetetlen.

Az „objektív” tényezők tehát már eleve a munkavállalás ellenében hatnak. Jelen körülmények között teljesen racionális következmény a munkanélküliek és inaktív munkától való távolmaradása, ill. munkaerejük „feketén” való értékesítése.

#### ***A munkavállalási szándékot meghatározó motivációs tényezők***

A képzésben való részvételre és a munkavállalásra való motiválás még a fenti intézkedések esetén is fontos feladat marad, mivel a képzésben való részvételi hajlandóság éppen a legalacsonyabb iskolai végzettségűek körében a legalacsonyabb.

A motiváció elemeivel kapcsolatban a kutatás eredményeként az alábbi megállapítások tehetők:

*A munkavállalás irányába mutató szükségletek* jellemzően anyagi természetűek, a megélhetés biztosításához kapcsolódnak. Éppen ezért a motivációikat erősítő intézkedések közül is főként az ennek erősítésére irányulókat preferálják. Emellett azonban a leggyengébb foglalkozási státuszú munkavállalók számára is fontos, hogy munkájuknak legyen értelme, eredménye. A közmunkákkal kapcsolatban épp ez az egyik gyakori kritika, azaz, hogy nem látszik a munka értelme, nincs hatékony munkavégzés. A másik gyakori ellenvélemény, a munka átmeneti jellegével függ össze. A munkával kapcsolatos preferenciák sorában egyértelműen a munkahely biztonsága és tartóssága áll az élen.

*A munkavállalásra ható szokások, hagyományok* átörökítésében, a szocializációs folyamatokban a családnak, az iskolának és az első munkahelyeknek van meghatározó szerepe. A lakóhely és a munkahely eltávolodásával a gyermekek munkára nevelésének családon belüli lehetőségei beszűkültek. Ott, ahol a háztáji gazdálkodás valamilyen szinten megmaradt, erősebb a gyermekek munkára nevelése. A 70-80-as években jellemzővé vált a gyermekek „kímélése”, az otthoni munkából való kivonása. A családon belül a szülői példamutatás mellett a nagyszülők munkára nevelésben játszott szerepe volt erős. A 90-es évektől a munkanélküliség elterjedésével a szülői példamutatás sérült, a korábbi nagyszülők kiöregedtek, az újabbak pedig már szintén sokkal lazább háztáji gazdálkodást folytattak. A gyerekek munkára szocializálásának pillérei kidőltek.

A munkára való felkészítés az oktatási rendszerben egyre feljebb tolódott. Az általános iskola a tanulás mint munka értelmezésén túl ezzel szinte már nem is foglalkozik. A nyári diák munkák lehetőségei beszűkültek, ami nem elsősorban a kereseti lehetőség kiesése, hanem éppen a munka és a hozzá kapcsolódó sikerélmény megismerése, a munkahelyi közösség megismerése szempontjából jelentős veszteség. A szakképzésben is átalakult a gyakorlati hely szerepe, a

jelenlegi rendszerben kisebb a munkára, a munkahelyhez való lojalításra szocializálás jelentősége.

*A munkavállalást ösztönző külső elvárások és támogató rendszerek* tekintetében a munkanélküliség, mint természetes állapot közösségi elfogadottsága jelentett áttörést a fiatalabbak körében. Az idősebbek között azonban a munkanélküliség még mindig megbélyegzettséget jelent. *A sikeresnek bizonyuló munkavállalói magatartás* a munkahelyek változásait követve határozottan megváltozott. *A szakmák társadalmi presztízse és a „divat”* a pályaválasztást, az átképzési irányt, majd ezeken keresztül az elhelyezkedési lehetőségeket is befolyásolja.

A közösségi elvárások, az azoknak való megfelelés alternatívái azonban mit sem érnek, ha épp a legsúlyosabb helyzetben lévőkhöz nem érnek el. A tájékozottságot, a mintakészlet gazdagságát csakúgy, mint az elhelyezkedéshez kapható külső segítséget meghatározó *kapcsolattrendszerek*, az egyént megábra fogláló *hálózatok* szerepe a munkavállalásban döntő fontosságú. Amennyiben az egyén csak zárt, befelé irányuló, hasonlóan nehéz helyzetben lévő emberekből álló hálózatokban vesz részt, ahol a kifelé mutató „gyenge” kapcsolatok szinte teljesen hiányoznak, esélye sincs helyzetéből kilépni, adott esetben munkát találni. A hálózat kifelé mutató kapcsolatai képesek a sikeres minták közvetítésére, a szükségletek formálására és esetenként konkrét segítségre.

*A munkával, munkavállalással kapcsolatos érzelmeket, beállítódásokat* alakító korábbi tapasztalatok közül a munkakeresés és munkavégzés kudarcaiból képződnek a munkavállalást gátló beállítódások. A kudarc okai között a munkanélküliekkel kapcsolatos előítéletek, a diszkrimináció mellett a gyenge teljesítmény, abból adódó alacsony kereset és a munkaadók ígéreteinek be nem tartása, a vélt vagy valós kizsákmányolás jelennek meg. A munkára való felkészületlenség, a követelmények teljesítésében való lemaradás minden esetben stresszhelyzetet szül, növeli a munkából való kimaradás esélyét.

*A munkával szembeni elvárásokra* a könnyű fizikai, 8 órás, utasításokra épülő, legálisan bejelentett, helybeni, vagy 20 km-en belüli, állandó telephelyen történő, nettó 100 ezer Ft körüli fizetést adó munkahely preferálása a jellemző.

#### ***A munkavállalási motivációk foglalkoztatási célcsoportok szerinti változásai***

*Az egyes foglalkoztatási célcsoportok* jellemzői, igényei és szándékai között jelentős különbségek mutatkoznak:

*A tartós munkanélküliek és a közmunkások csoportjai*, bár a foglalkoztatás átmeneti jellege, ebből adódóan a munkanélküli létbe való rövid távon várható visszalépés miatt tulajdonképpen az utóbbiak is a tartós munkanélküliek egy csoportjának tekinthetők, több szempont szerint is különböznek. Egyrészt a közmunkások csoportját valóban a legalacsonyabb társadalmi státuszúak alkotják. Iskolai végzettségük, szakképzettségük, nyelvismeretük, munkatapasztalatuk alapján a legkedvezőtlenebb, a tartós munkanélküliek átlagánál is kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetben vannak. Másrészt mégis közelebb állnak a munkához, ami abban is megnyilvánul, hogy munkaerőpiaci pozíciójukat ők maguk magasabbra értékelik.

*Az inaktív munkaerőpiacról* való kivonulása nehezen visszafordíthatónak látszik. Munkavállalást csak kisebb arányban terveznek, főként részmunkaidőben. Ebben a körben a legmagasabb a távmunka elfogadása is.

*A nők és a férfiak* munkához való viszonyában megfigyelhető néhány karakterisztikus különbség. Így a nők

- átlagos iskolai végzettsége magasabb, de gyakrabban végeztek szakmát nem adó iskolatípusban,
- az átlagnál nagyobb arányban kívánnak idegen nyelvet tanulni és új szakmát szerezni,

- munkaerő-piaci mobilitása kisebb, ritkábban váltanak munkahelyet,
- közlekedési mobilitása kisebb,
- családi lekööttsége nagyobb,
- leszázalékolása a szakmával rendelkezők között kisebb mértékű, mint a jellemzően (nehéz)ipari szakmával rendelkező férfiak esetében,
- munkavállalási motivációik között az anyagi motivációk kisebb súllyal, míg a közösség, az értelmes munka, a társadalmi felelősség nagyobb súllyal szerepelnek,
- kevésbé várják munkaerő-piaci pozíciójuk megváltozását, inkább stabilitásra vágnak,
- munkával szembeni elvárásaik a könnyű szellemi, részmunkaidőben, vagy otthon távmunkában, kevésbé önállóan, leginkább helyben végezhető munkák irányába tolnak el,
- fizetési igényei alacsonyabbak,
- a munkavállalást, vagy a vállalkozóvá válást akadályozó tényezőkre érzékenyebbek,
- jobban kedvelik az intézményes jellegű álláskeresési módszereket, így jobban bíznak a munkaügyi központok szolgáltatásainak hatékonyságában,
- lényegesen kisebb arányban vállalkoznának, a vállalkozás indításában a tőkehiányt kevésbé, az ingatlan- és eszközhiányt, a képzettség hiányát, az egészségi állapotot, a háztartás, a gondozásra szoruló hozzátartozók jelentette terheket - mint akadályozó tényezőket - hangsúlyosabbnak értékelik.
- A munkaerő-piaci helyzet javításában a közvetlenül a munkavállalóhoz kapcsolódó előnyöket (minimálbér emelése, képzés, közlekedési díjak csökkentése, gyermekmegőrzés, otthoni internet) a közvetett előnyök (TB járulék csökkentése, vállalkozói hitelek, nagyvárosi gazdaság és közlekedési infrastruktúra fejlesztése, közmunkakeret emelése) elé helyezték és ez utóbbiakat kevésbé preferálják, mint a férfiak.

A munkához való viszony és a munkavállalói stratégiák alakításában szerepet játszik az *életkor* és a *lakóhely típusa* is, ami a legkarakterisztikusabban abban ragadható meg, hogy

a. az életkor csökkenésével párhuzamosan:

- az átlagos iskolai végzettség és az idegen nyelv tudása nő,
- a munkavállalási motivációk között az anyagi motivációk szerepe erősödik,
- a közlekedési mobilitás nő,
- a 100 före jutó kiskorú gyermekek száma csökken,
- a képzési hajlandóság nő,
- a munkaerő-piaci pozíció önértékelése kedvezőbb és a munkaerő-piaci helyzet változásának valószínűsítése is gyakoribb,
- a munkavégzés önállósága, a munkaidő rugalmassága iránti igény nő,
- a vállalkozóvá válás gondolata erősebb,
- kevésbé tartják vállalkozást gátló tényezőként a piaci kereslet hiányát,

b. a falvakban a városokhoz képest:

- alacsonyabb az átlagos iskolai végzettség egy egész osztállyal, kevesebb az idegen nyelvet beszélők aránya,
- a munkaerő-piaci pozíció önértékelése kedvezőtlenebb és a munkaerő-piaci helyzet változását kevésbé valószínűsítik,
- az önálló, rugalmas munkaidőben végzett munka iránti igény kisebb.

### ***A munkavállalási motivációk időbeni változásai***

A munkavállalási motivációk időbeni változására a makro-gazdasági és –társadalmi változások voltak a legnagyobb hatással. Korszakokonként minden munkavállalási motívum tekintetében jelentős változások játszódtak le. Szembetűnő azonban a „fáziskésés”, azaz a korábbi időszakban kialakult beállítódások tovább működése. Ez az időbeni eltolódás stresszhez, a társadalmi funkciók egyént és a közösséget is próbára tevő működési zavaraihoz vezetett. Napjaink problémáinak megértését segítő másik felismerés az előző rendszerben kialakult normák, beidegződések új feltételrendszerek közötti továbbélése. Így a „gulyáskommunizmus” keretei között a közösségi tulajdon bázisán, a szövetkezetekhez kötődő integrációban kifejlődött háztáji gazdaság, az ahhoz kapcsolódó akkor elfogadott technikák továbbélése a magántulajdonra épülő kapitalizmus keretei között részint mindennapi konfliktusokhoz, részint a „fekete” gazdaság bizonyos szintjeinek és formáinak, valamint az inaktív magas számában és arányában is tükröződő ún. „potyautas” magatartásnak a közvéleményben való elfogadottságához vezet.

### ***A munkavállalási motivációk térbeni változásai***

A munkavállalási motivációk térbeni változásairól a kérdőíves minta egyes kistérségekre jutó szerény elemszámai miatt csak óvatos megállapítások tehetők. Az azonban egyértelműen bizonyítást nyert, hogy településtípusok, azaz város és falu tekintetében a motivációk és a munkával szembeni elvárások eltérőek. A falvakban, ahol a városokhoz képest az átlagos iskolai végzettség egy egész osztállyal alacsonyabb és kevesebb az idegen nyelvet beszélők aránya, a munkaerő-piaci pozíció önértékelése kedvezőtlenebb és a munkaerő-piaci helyzet változását kevésbé valószínűsítik. Kisebb az önálló, rugalmas munkaidőben végzett munka iránti igény, a vállalkozóvá válás iránti érdeklődés és magasabb az elhelyezkedni nem akarók aránya.

A térségek tekintetében a gazdasági szerkezet, a gazdasági hagyományok, a domináns gazdasági ágazat, a gazdasági centrumoktól való távolság függvényében eltérő módon alakulnak a jellemző munkavállalási motívumok, ill. azok súlya a munkavállalási szándékokban és döntésekben.

Kutatásunk során a vizsgált hat kistérség három jellemző térségtípust alkotott. (Az egyes típusok nem határolhatók el mereven, hiszen pl. a miskolci térség ipari hagyományai is meghatározók.) Térséginek látszó sajátosságok a munkavállalás anyagi és nem anyagi motivációjának erősségében, a rugalmas munkaidő, az ingázás, a fekete munka elfogadottságában és a munkaerő-piaci pozíció értékelésében jelentkeznek.

### ***A tartós munkanélküliek és munkaképes inaktív munkába vonásának javasolt feladatai***

A kutatás eredményei megerősítették, hogy a foglalkoztatás növelésének legfontosabb bázisát képező munkanélküliek és inaktív munkába vonásához szükséges feltételrendszer elemei és ebből adódóan a legfontosabb intézkedési területek az alábbiak lehetnek:

1. A munkavállalást nehezítő „objektív” feltételek javítása:
  - a. Az iskolázottság növelése ingyenes képzésekkel.
  - b. Alacsony iskolai végzettséget igénylő munkák megszervezése, a járulékfizetési terhek csökkentésével történő „kifehérítése”, ill. a háztájiban, a család önellátása érdekében végzett tevékenység munkaként történő elismerése.
  - c. Ingázást segítő közlekedési feltételek javítása.
  - d. Az alacsony iskolai végzettséget igénylő munkakörökben kapható munkabér és a szociális segély közötti olló kinyitása.
2. A munkavállalást akadályozó „szubjektív” feltételek, a munkavállalási motiváció erősítése:
  - a. Közmunkák helyett tartós, a munkavállaló számára biztonságot, kiszámíthatóságot, ugyanakkor világos szabályokat, fokozatosan keményedő követelményrendszert jelentő

támogatott munkahelyek létrehozása a társadalom számára fontos feladatok elvégzésére.

- b. A gyermekek, fiatalok munkára szocializációját erősítő iskolai és nyári programok. A nyári diákmunka lehetőségeinek kiszélesítése. A szakmai gyakorlatok szocializációs szerepére nagyobb odafigyelés.
- c. PR akciók a sikeres munkavállalói magatartások, a kitörés lehetőségeinek megismertetésére.
- d. A legsúlyosabb helyzetben lévők külső kapcsolatokkal is rendelkező hálózatokba való bevonása.
- e. Sikerélmény és ezáltal az önbizalom növelése a munkavégzésben az egyén által teljesíthető követelmények kitűzésével, a teljesítményelvárás fokozatos növelésével, a folyamatos „learning by doing” típusú képzés, mentorálás érvényesítésével.

Mindezen javaslatok megvalósítását a szociális gazdaság megerősödése jelentős mértékben tudná segíteni.

A megkérdozettek a munkavállalási motivációk erősítését, a munkaerő-piaci helyzet javítását célzó lehetséges intézkedések közül leginkább az ingyenes képzésekkel, a minimálbér emelésével, a TB járulék csökkentésével és a közlekedési díjak csökkentésével látják elérhetőnek.

### Felhasznált irodalom

ÁFSZ 2007: *A nyilvántartott álláskereső (munkanélküliek), az ellátásban részesülők és a bejelentett álláshelyek fontosabb jellemzőinek adattára 2000 – 2007*  
[http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat\\_afsz\\_nyilvtartasok](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_afsz_nyilvtartasok)

Bakacs Gy. (1993): *Szervezeti magatartás és vezetés*, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest

Csoba J. (1993): *Munkát keresők – Munkakerülők. A tartósan munka nélkül lévők megoszlása a munkavállalási hajlandóság szerint*. Szociológiai Szemle 1993/1. pp.71-94.

Gábor R. I. (1999): *Munkanélküliség-típusok, munkanélküliség-magyarzatok*. Munkaügyi Szemle 43. 1999. 2. pp.18-24.

Gyurkó Zs. - Poór J. (2004): *Magyarországi munkavégzés dolgozói vélemények tükrében*. Személyügyi Hírlevél, 2004, XIV. évfolyam, október pp.40-48.

Kemény I. – Janky B. (2003) *A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól*. Esély 2003. 6. pp.58-72.

Liskó I. (2001): *Értékválság a munka világában*. Educatio 2001. 3. szám, pp.493-503

Lórántné O. E. – Simkó J. (2000): *A tartósan munkanélküliek munkavállalási motiváltsága és munkába állításuk elősegítése I-II. rész*. Munkaügyi Szemle, 2000. (44. évf.) 12. sz., 2001. (45. évf.) 1. sz.

Medgyesi M.– Róbert P. (1998): *Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás*. In: Társadalmi riport 1998. Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.), Budapest TÁRKI, pp.437-457.

Szakács F. - Kulcsár Zs. (szerk.) (2001): *Személyiségelméletek*. ELTE Eötvös Kiadó.

Szép É. (2006): Motiváció. In: Civil Szervezetek Tudástára. Inspi-ráció Egyesület  
<http://www.inspi-racio.hu/inspdocs/200704/30motivcitartalomelmletek.pdf>

# Ténykép

Szalainé Homola Andrea

## A foglalkoztatás alakulása az Észak-magyarországi régióban

### Bevezető

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezette be a munkaerő-felmérést, ami a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15-74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban végzett tevékenységük alapján a következő két főcsoportba sorolja:

- gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és
- gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

*Gazdaságilag aktívak* azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek együttesen. *Gazdaságilag nem aktívak* azok, akik a vonatkozó héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát. Ide tartoznak a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A felmérés szerint *foglalkoztatottnak* tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség, stb. miatt) volt távol. Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység, amely pénzjövedelmet eredményez, vagy természetbeni juttatást biztosít, illetve amelyet segítő családtagként végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében. A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, kalákamunka, stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, a tanulmányokhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kaptak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkát is.

*Munkanélkülinek* tekintendő az a személy, aki egyidejűleg

- az adott héten nem dolgozott (és nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozó héten, de már találtak munkát, ahol 90 napon belül dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

A munkanélküliség, illetve a gazdasági aktivitás mértékének jellemzésére a következő fontosabb mutatószámok szolgálnak:

- a *foglalkoztatási arány*, amely a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya;
- a *munkanélküliségi ráta*, amely a munkanélkülieknek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népességen belüli aránya;

- az *aktivitási arány*, amely a gazdaságilag aktívak aránya a megfelelő korcsoportba tartozó népességben belül.

### A népesség gazdasági aktivitása

A régiók társadalmi-gazdasági fejlődésének mozgatórugója a versenyképesség, amely a gazdasági növekedés, a gazdasági fejlettség mérésének eszköze. A versenyképességre ható tényezők sokrétűek, egy részük erősíti, más részük pedig gyengíti a fejlődést.

A régiók harmonikus fejlődése, illetve a társadalmi, gazdasági kohézió erősítése kiemelt célja az unió regionális politikájának is. Ennek egyik legfontosabb területe a munkaerőpiac. Bár Magyarország az unió közepes méretű tagországai közé tartozik, a munkaerőpiac regionális különbségei nagyok, és hosszabb időszakot tekintve sem mutatnak közeledést. Éppen ezért az Európai Unió különös figyelmet fordít a tagállamok és a régiók fejlettségbeli különbségeinek csökkentésére. Általánosságban elmondható, hogy azoknak a régióknak a versenyhelyzete a legkedvezőbb, amelyek gazdasági teljesítménye átlag feletti. Az Észak-magyarországi régió gazdasági teljesítőképességét javító folyamatok – befektetések ösztönzése, infrastruktúra fejlesztése, képzési támogatások – ellenére a régió már hosszú ideje az ország egyik leghátrányosabb helyzetű térsége.

### A gazdasági aktivitás alakulása

Az 1990-es évek közepéig a magyar munkaerőpiacot visszaesés jellemezte, de az évtized második felében már némi javulást lehetett megfigyelni, aminek hatására a foglalkoztatottak száma stabilizálódott. 2000 és 2008 között Nyugat- és Dél-Dunántúl kivételével a többi régióban emelkedett a gazdaságilag aktívak aránya, a területi különbségek azonban megmaradtak, sőt romlottak. A gazdasági szempontból legfejlettebb régiókban (Közép-Magyarország, Nyugat- és Közép-Dunántúl) az *aktivitási arány* 2008-ban 57-58,6%, míg a másik négy régióban 50,3-52,5% között alakult.

1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitás szerinti megoszlása (%)

Régiók	1992		1995		2000		2006		2007		2008	
	GA <sup>1</sup>	GN <sup>2</sup>	GA	GN	GA	GN	GA	GN	GA	GN	GA	GN
Közép-Magyarország	61,0	39,0	54,9	45,1	56,4	43,6	59,2	40,8	59,0	41,0	58,6	41,4
Közép-Dunántúl	59,8	40,2	53,6	46,4	54,9	45,1	58,1	41,9	57,6	42,4	57,0	43,0
Nyugat-Dunántúl	60,1	39,9	55,5	44,5	58,3	41,7	58,7	41,3	58,8	41,2	57,8	42,2
Dél-Dunántúl	57,2	42,8	49,1	50,9	50,9	49,1	51,8	48,2	50,1	49,9	50,3	49,7
Észak-Magyarország	54,7	45,3	48,8	51,2	48,6	51,4	49,8	50,2	51,0	49,0	50,4	49,6
Észak-Alföld	54,6	45,4	48,1	51,9	48,0	52,0	51,4	48,6	50,8	49,2	50,8	49,2
Dél-Alföld	58,2	41,8	51,4	48,6	51,4	48,6	51,8	48,2	52,6	47,4	52,5	47,5
Összesen	58,3	41,7	52,0	48,0	53,0	47,0	55,0	45,0	54,9	45,1	54,6	45,4

*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

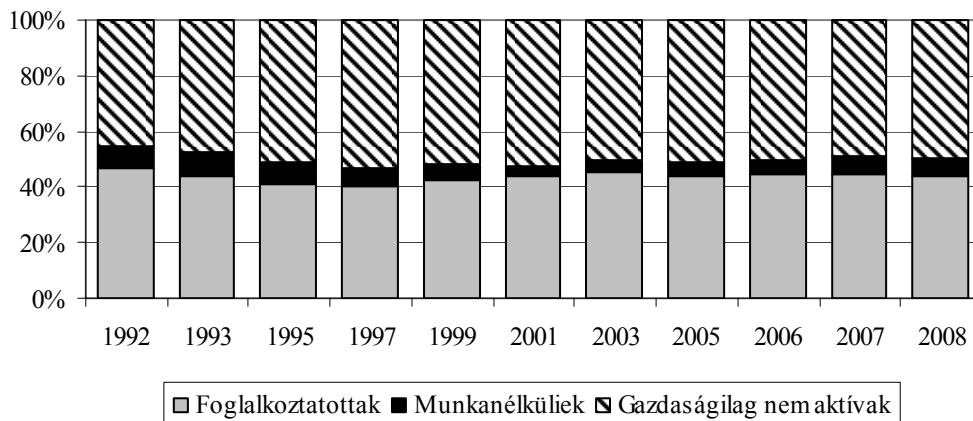
A gazdasági aktivitás növekedése csak a régiók egy részében köszönhető a foglalkoztatottság bővülésének, mivel inkább a munkanélküliek számának növekedése a

<sup>1</sup> GA: gazdaságilag aktív.

<sup>2</sup> GN: gazdaságilag nem aktív.

jellemző tendencia. A foglalkoztatottak száma 2000 és 2008 között csak Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon és Észak-Alföldön emelkedett, a munkanélkülieké viszont – Közép-Magyarország kivételével – valamennyi régióban nőtt.

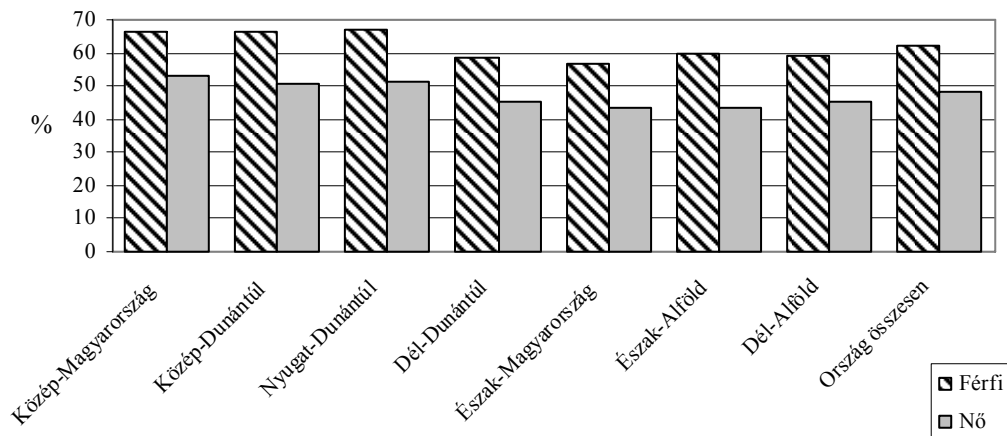
A vizsgált időszak alatt *Észak-Magyarországon* is jelentős változások történtek a 15-74 éves népesség gazdasági aktivitás szerinti összetételében. A foglalkoztatottak aránya 1992 és 1996 között 47%-ról 40,3%-ra csökkent, majd fokozatosan emelkedni kezdett és 2003-ban elérte a 45%-ot. Azóta némi visszaesés tapasztalható, a foglalkoztatási ráta az utolsó öt évben 43,6-44,7% között ingadozott. A régióban a munkanélküliek hányada 1993-ban volt a legmagasabb, 8,5%, ezt követően 2001-ig csaknem folyamatosan, 4%-ra mérséklődött. Ez a kedvező folyamat azonban megfordult, a munkanélküliek aránya – ha nem is a korábbi szintre, de – ismét növekedni kezdett, és 2008-ban Észak-Magyarországon már 6,7%-ot tett ki.



1. ábra: A népesség megoszlása gazdasági aktivitás szerint Észak-Magyarországon  
 Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

A gazdaságilag aktívak *korcsoportonkénti megoszlásának* változása jól tükrözi a nyugdíjkorhatár folyamatos emelkedésének hatását. 1992 és 2006 között a férfiak nyugdíjkorhatára 59 évről 61 évre, a nőké 54 évről 60 évre nőtt, aminek következtében a gazdaságilag aktív népességben belül a 25-64 évesek hányada országosan 84,3%-ról 91,5%-ra, Észak-Magyarországon pedig 85%-ról 91%-ra növekedett.

A gazdasági aktivitás a *nemek* között lényegesen eltérő, a férfiak körében magasabb, mint a nők esetében. 1992-ben Észak-Magyarországon a gazdaságilag aktív férfi-nő arány 63,3-46,8% volt, ami 2006-ban 56,5-43,6%-ra változott.



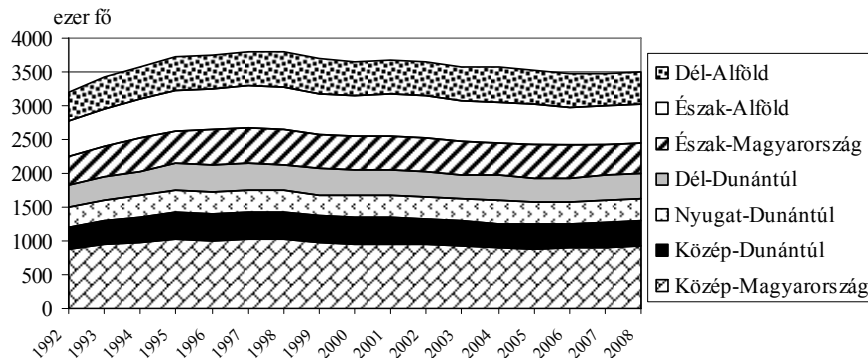
2. ábra: Aktivitási arány nemek szerint, 2006

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés

### Gazdaságilag nem aktívak

A vizsgált időszak alatt a gazdaságilag nem aktívak száma 1997-1998-ban volt a legmagasabb, majd némi mérséklődés után beállt egy átlagos szintre. A gazdaságilag nem aktívak számának csökkenésében az inaktív keresők esetében a munkaerő-piaci folyamatok mellett a nyugdíjkorhatár fokozatos kitolódásának hatása, valamint a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítása is érvényesült, míg az eltartott réteg esetében – számos más tényező mellett – a gyermeknépesség fogyása játszott döntő szerepet.

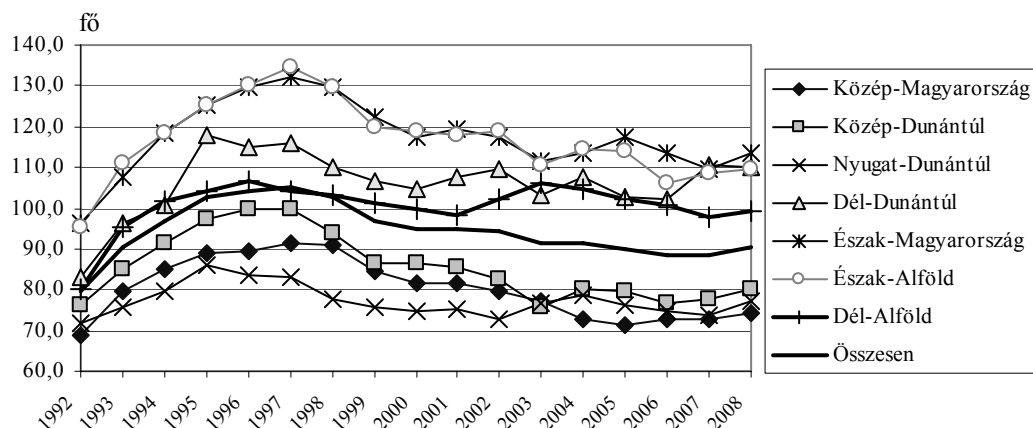
Észak-Magyarországon a gazdaságilag nem aktívak száma 1992 és 1998 között 438,5 ezerről 525,5 ezerre nőtt, majd némi ingadozás után 2008-ban 465,2 ezer főt tett ki. A 25-64 évesek hányada 1992 és 2001 között – 1998 kivételével, amikor 54,7% volt – 53% körül alakult, majd csökkenni kezdett, és 2006-ban már nem érte el az 50%-ot. A gazdaságilag nem aktívak nemek szerinti összetétele is változott: 1992 és 2006 között a férfiak hányada 38,7%-ról 41,4%-ra emelkedett, ezzel párhuzamosan a nők 61,3%-ról 58,5%-ra módosult.



3. ábra: A gazdaságilag nem aktívak száma

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

A gazdasági aktivitásra jellemző arányok alakulását mutatja a *száz foglalkoztatottra jutó gazdaságilag nem aktívak számának* változása. 1992-ben országosan száz foglalkoztatottra 79 gazdaságilag nem aktív személy jutott, mely 1997-re 105-re emelkedett. Ezután 2006-ig – amikor a mutató értéke 88 volt – fokozatosan mérséklődtek az eltartási terhek, majd a vizsgált két utolsó évben ismét növekedést lehetett megfigyelni. 2008-ban 90-re nőtt a mutató értéke. 1992 és 2008 között a három legfejlettebb régióban (Közép-Magyarország, Nyugat- és Közép-Dunántúl) a száz foglalkoztatottra jutó gazdaságilag nem aktívak száma 69-100 között változott, de minden évben kevesebb volt az országos átlagnál. A jelzett mutató értéke 2006-ig minden évben az Észak-alföldi és az *Észak-magyarországi* régióban volt a legkedvezőtlenebb, majd 2007-ben és 2008-ban a Dél-dunántúli régió is a legrosszabbak közé került.



4. ábra: Száz foglalkoztatottra jutó gazdaságilag nem aktív személyek száma

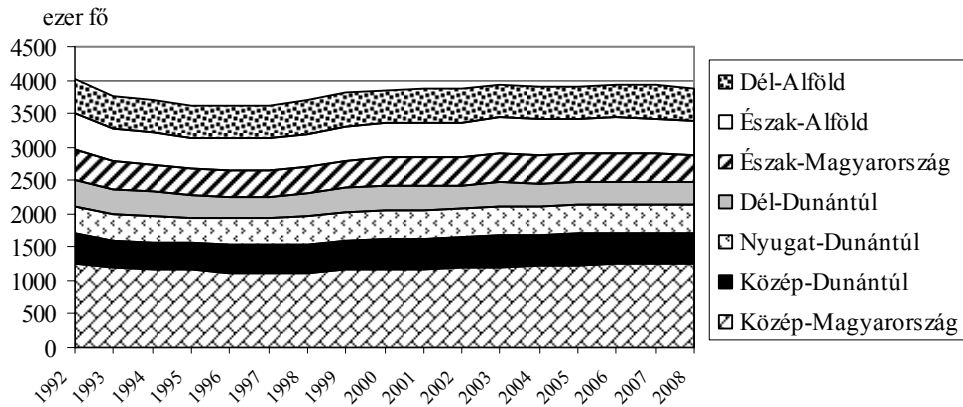
Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

### A foglalkoztatottak jellemzői

#### A foglalkoztatottak száma

A gazdaság versenyképességének egyik meghatározója a szakképzett, kellő hatékonysággal termelő munkaerő megléte. A *foglalkoztatottak száma* a vizsgált időszak első harmadában valamennyi régióban visszaesett, majd 2000-ig emelkedett, ezt követően pedig régióként változva alakult. A 15-74 éves népességből 1992-ben országosan 4028,3 ezer fő volt foglalkoztatott, számuk 2008-ra 3879,4 ezerre csökkent.

*Észak-Magyarországon* a foglalkoztatottak száma 1992 és 1997 között 455,7 ezerről 394 ezerre fogyott. Az ezt követő időszakban növekedésnek indult, 2003-ban meghaladta a 437 ezer főt, majd évenkénti ingadozások után 2008-ban 410,2 ezer főt tett ki.

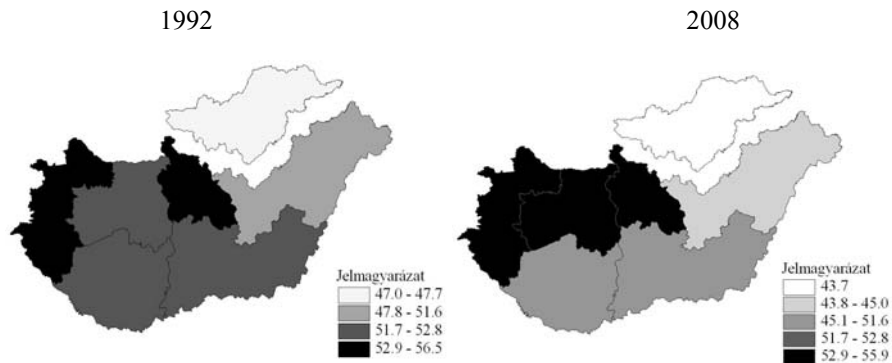


5. ábra: A foglalkoztatottak száma

*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

A foglalkoztatottság színvonala nemzetközi összehasonlításban alacsony, az ezredfordulótól számítva az EU-27 átlagához képest a különbség nőtt. 2008-ban országosan a 15-64 éves korosztályba 3849 ezer foglalkoztatott tartozott, az erre a korcsoportra számított foglalkoztatási ráta 56,7%-nak felelt meg, ami 9,3 százalékponttal alacsonyabb, mint az EU-27 átlaga. Az uniós tagországok közül jelenleg csak Málta foglalkoztatottsági szintje (55,2%) alacsonyabb a magyarnál. Hazánkat követi Lengyelország (58,9%), a 2004 előtt csatlakozók közül pedig Olaszország mutatója (59,2) a legalacsonyabb.

1992 és 2008 között – Közép-Dunántúl kivételével, ahol 52,8-ról 53,7%-ra nőtt – mindegyik régióban romlott a *foglalkoztatási ráta*, ezzel együtt is a legkedvezőbb helyzetű három régió 15-74 éves népességének 54-56%-a dolgozott 2008-ban. A másik négy régióban a foglalkoztatottak hányada nem érte el az 50%-ot, ezen belül Észak-Magyarországon volt a legalacsonyabb (43,7%), Dél-Alföldön pedig a legmagasabb (47,9%). Országos átlagban a ráta értéke 52,5%-ról 50,3%-ra változott.

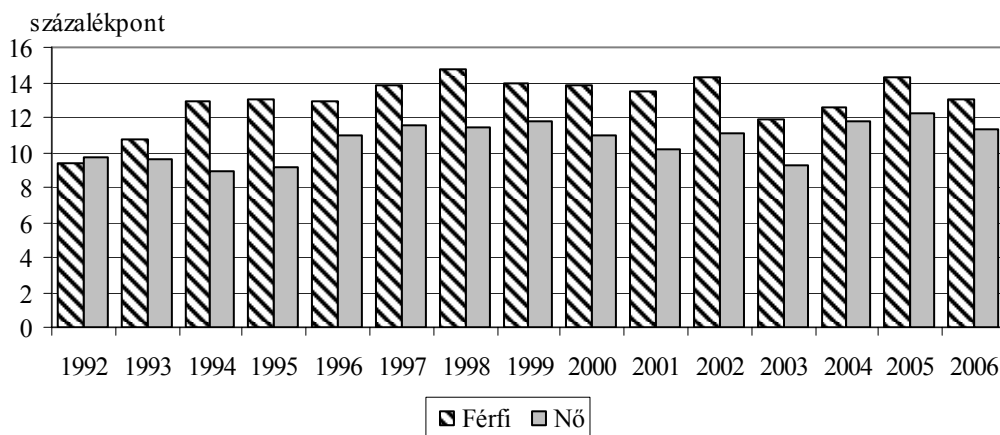


6. ábra: A foglalkoztatottak aránya a 15-74 éves népéségen belül

*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés.

### ***A foglalkoztatottság különbségei nemek szerint***

A nők foglalkoztatásának régiós eltérései kisebbek, mint a férfiaké. A *férfiak* foglalkoztatási esélyei Észak-Magyarországon a legrosszabbak: a vizsgált időszakban a 15-74 éves férfiak 47-53%-a volt foglalkoztatott, miközben a legmagasabb mutatóval rendelkező Nyugat-Dunántúlon, illetve Közép-Magyarországon 57-65%-uk dolgozott. A legmagasabb és legalacsonyabb foglalkoztatási ráta közötti különbség 1998-ban volt a legmarkánsabb (14,8 százalékpont), de 2006-ban is elérte a 13 százalékpontot. A 15-74 éves *nők* esetében az észak-magyarországi, illetve az észak-alföldi régióban élők foglalkoztatták a legkevésbé (34-42%-ban), míg legnagyobb arányban a nyugat-dunántúliakat, valamint a közép-magyarországiakat (44-51%-ban). A foglalkoztatási ráták között 2005-ben volt a legnagyobb különbség (12,2 százalékpont), amely 2006-ban 11,3 százalékpontra mérséklődött és alacsonyabb volt a férfiakénál.



7. ábra: A legmagasabb és legalacsonyabb foglalkoztatási ráta közötti különbség  
 Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés.

Az *Észak-magyarországi régióban* mind a férfiak, mind a nők körében csökkent a foglalkoztatás: 1992 és 2006 között a 15-74 éves férfiak foglalkoztatási rátája 53,1-ről 50,3%-ra, a nőké 41,5%-ról 38,7%-ra módosult.

Az évek során a foglalkoztatottak *nemek* szerinti összetétele nem változott számottevően. Észak-Magyarországon a férfiak hányada 53-56% között ingadozott, 1992-ben és 2006-ban egyaránt száz foglalkoztatott közül 54 férfi és 46 nő volt.

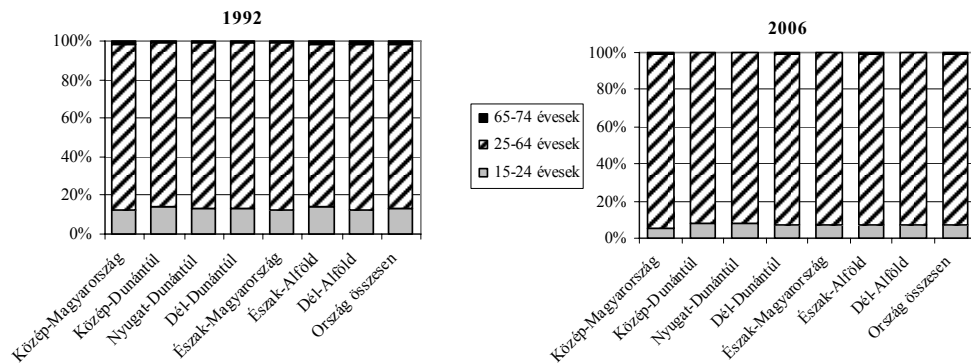
### ***A foglalkoztatottak korstruktúrája***

Magyarországon 2008-ban a 15-24 évesek 20%-a dolgozott, míg az EU-27-ben ez az arány 37,4% volt. Az egyes tagországok közötti különbségek e téren azonban igen jelentősek, részben az oktatási részvételből, részben pedig a tanulás melletti munkavállalás eltérő elterjedtségéből következően. A 25-54 évesek, azaz a „legjobb munkavállalási korúak” 74,4%-a volt foglalkoztatott, ez mintegy 5,4 százalékponttal maradt el az Unió 27 tagországának átlagától. Az idősek (55-64 évesek) foglalkoztatási rátája 2006-ig folyamatosan emelkedett, majd az ezt követő két évben mérséklődött. 2008-ban 31,4%-uk minősült éves átlagban foglalkoztatottnak, ami 14,4 százalékponttal alacsonyabb az EU-27 átlagától.

A KSH munkaerő-felmérésében megfigyelt 15-74 évesek *korcsoportonkénti* foglalkoztatottsága jelentősen megváltozott a megfigyelt időszakban. Míg 1992-ben Magyarországon a fiatalok (15-24 évesek) 35,4%-a dolgozott, ez az arány 2006-ra 21,7%-ra csökkent. Ennek legfőbb oka, hogy hazánkban a tanulás melletti munkavállalásnak nincsenek – más uniós országokhoz hasonló – hagyományai, ugyanakkor egyre több fiatal választja a tanulást – sokszor úgy, hogy annak eredménye tudhatóan nem piacképes –, így késleltetve a munkaerőpiacra lépést. A 65-74 évesek munkaerő-piaci szerepe nem jelentős, e csoport foglalkoztatási rátája 7,4%-ról 2,7%-ra esett vissza. A foglalkoztatásban meghatározó szerepet játszó 25-64 évesek körében a foglalkoztatottság 64,1%-ról 65,3%-ra emelkedett 1992 és 2006 között. A változások valamennyi régiót érintették, ha nem is egyforma mértékben, de nagyon hasonlóan. *Észak-Magyarországon* minden korcsoport foglalkoztatási rátája alacsonyabb volt az országos átlagnál, a fiatalok körében 30,5%-ról 18,3%-ra, a 65-74 éves korosztályban 4,7%-ról 1,4%-ra mérséklődött, míg a 25-64 évesek csoportjában 57,9%-ról 58,2%-ra emelkedett a foglalkoztatottak hányada.

Az említett korosztályok foglalkoztatási rátájának változása hatással volt a foglalkoztatottak *kormegoszlására* is. 1992-ben országosan a legfiatalabb korcsoport a foglalkoztatottak 12,9%-át alkotta, majd a már említett okok (gyakoribb továbbtanulás, pályakezdetés későbbre tolódása) miatt 2006-ban már csak 6,9% volt az arányuk. A 65-74 évesek foglalkoztatásban képviselt részaránya igen csekély, és emellett csökkenő tendenciájú: 1,5%-ról 0,6%-ra esett vissza. Ebből adódóan a foglalkoztatottak egyre növekvő hányadát a 25-64 évesek képviselik, súlyuk a vizsgált időszak alatt 85,6%-ról 92,5%-ra emelkedett.

A változások minden régióban végbementek, és nemcsak az irányuk, hanem a mértékük is szinte azonos volt. Az *Észak-magyarországi régióban* a – foglalkoztatottak között – a fiatalok és az idősek aránya az országos átlaghoz (6, illetve 0,9 százalékpont) képest kevésbé (4,9; illetve 0,7 százalékponttal) csökkent, ami azt eredményezte, hogy a 25-64 évesek hányada az átlagos 6,9 százalékpontos növekedéssel szemben a régióban csak 5,6 százalékponttal emelkedett.



8. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása korcsoportok szerint

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés.

### A foglalkoztatottak iskolázottsága

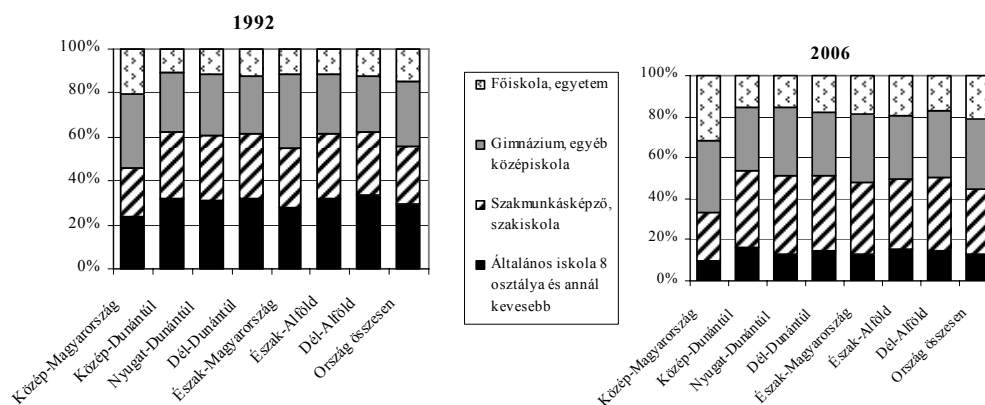
Közismert, hogy a magyar foglalkoztatási ráta uniós összehasonlításban alacsony, de ez a megállapítás globálisan nem igaz a foglalkoztatottak valamennyi csoportjára. A foglalkoztatási ráták közti különbségek legmarkánsabban az *iskolai végzettség* mentén jelentkeznek országos és régiós szinten is. A foglalkoztatás színvonala a felsőfokú végzettségük esetében áll legközelebb az európai átlaghoz, és kicsi a régiók közötti eltérés is. A középfokúaknál az uniós átlaghoz

képest már számottevő a lemaradás, míg a csak alapfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási esélye – különösen a férfiak esetében – jóval kedvezőtlenebb az uniós átlagnál.

A munkaerőpiacon összességében egyre kevesebben vannak a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők. 1992-ben a 2006. évihez hasonló foglalkoztatotti létszámból országosan 1172 ezren (29,1%) tartoztak ebbe a kategóriába, 2006-ban viszont már csak 519,2 ezren, ami 13,2%-os arányt jelent. Ebben egyrészt szerepet játszott, hogy a munkaerőpiacra belépő fiatalok iskolai végzettsége átlagosan magasabb, mint a kilépőké, másrészt pedig állásvesztés esetén az alacsony végzettségük szinte esélytelenek voltak a visszatérésre. A szakképzett munkaerő hányada 26,8%-ról 31,6%-ra, a középiskolát végzettké pedig 29,7%-ról 33,7%-ra emelkedett. Leglátványosabb volt a fejlődés a felsőfokú végzettségükénél, 1992-ben minden hetedik, 2006-ban már minden ötödik foglalkoztatott egyetemi, főiskolai oklevéllel rendelkezett.

Ezek a változások azt eredményezték, hogy a foglalkoztatottak iskolázottsági színvonala mindegyik régióban jelentősen javult, de a már korábban meglévő területi különbségek az évek során alig mérséklődtek. A felsőfokú végzettségük aránya kiugróan magas volt és maradt Közép-Magyarországon, míg a szakmunkásoké 2006-ban Nyugat-Dunántúlon haladta meg számottevően az országos átlagot. A középiskolát végzett munkaerő részarányát tekintve nem mutatkozott lényeges eltérés a régiók között, a legfeljebb csak alapfokú végzettséggel rendelkezők hányada pedig Közép-Dunántúlon volt a legmagasabb (16,6%).

A vizsgált időszakban *Észak-Magyarországon* a foglalkoztatottak *iskolai végzettsége* az átlaghoz képest némileg eltérően változott: a legfeljebb csak alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya kevésbé csökkent, a felsőfokú végzettségű munkaerőé viszont kevésbé nőtt, mint országosan. A középiskolát végzettek részaránya az országos növekedéssel szemben a régióban mérséklődött, a szakmunkások esetében viszont az arány-növekedés 1,7-szerese volt az országosnak. Az említett folyamatok következtében 2006-ban az észak-magyarországi régióban foglalkoztatottak 13,2%-a maximum csak alapfokú, 35%-a szakmunkásképző, illetve szakiskolai, 33,4%-a középiskolai és 18,4%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezett.



9. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés.

#### A foglalkoztatottak ágazati struktúrája

Az elmúlt évtizedekben a munkaerőpiacon az egyik legszembetűnőbb változás a foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág szerinti összetételében történt. A mezőgazdaságban

foglalkoztatottak aránya visszaesett, ugyanakkor a szolgáltatás jellegű ágakban számottevően emelkedett. 1992 és 2008 között az iparban végbement 13%-os létszámcsökkenés következtében ebben a szektorban is mérséklődött a foglalkoztatottak hányada. Országos viszonylatban a mezőgazdaságban dolgozók részaránya 11,5%-ról 4,5%-ra, az iparban 35,5%-ról 32,1%-ra csökkent, a szolgáltatások területén viszont 53%-ról 63,4%-ra emelkedett.

Regionális vonatkozásban markáns különbségek mutatkoznak a foglalkoztatottak gazdasági szektoronkénti megoszlásában. A gazdaság területei közötti átrendeződés a régiókban úgy ment végbe, hogy a már korábban is meglévő regionális különbségek megmaradtak, és látványosan kirajzolódnak a területi sajátosságok a gazdaságilag fejlettebb, iparosodott térségek, illetve a mezőgazdasági karakterüket még részben őrző régiók között. A közép-magyarországi régióban 2008-ban a foglalkoztatottak háromnegyedének a szolgáltatási szektor adott munkát, a mezőgazdaság relatív súlya pedig Dél-Alföldön volt a legmagasabb (10%). A legiparosodottabb régió a közép-dunántúli, ahol 100-ból 42-en ebben a szektorban dolgoztak.

2. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása nemzetgazdasági szektorok szerint (%)

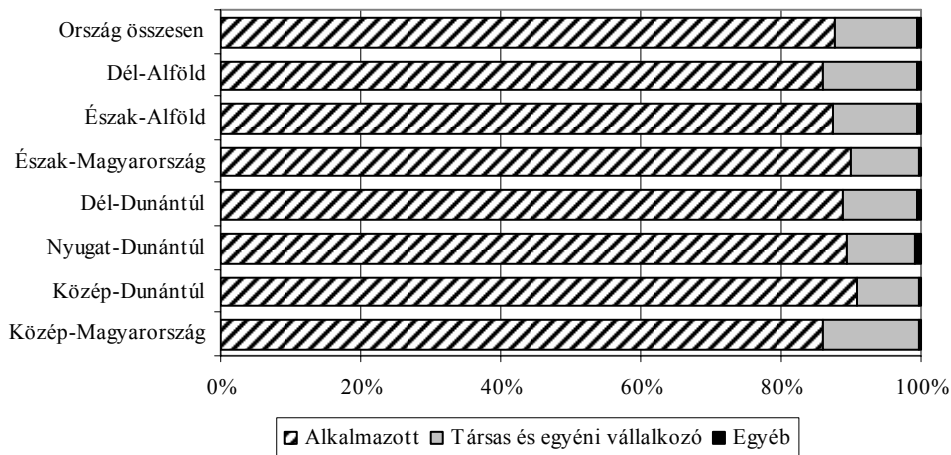
Régiók	Mezőgazdaság		Ipar		Szolgáltatások	
	1992	2008	1992	2008	1992	2008
Közép-Magyarország	3,8	1,1	33,3	23,7	62,9	75,2
Közép-Dunántúl	10,8	4,6	41,1	42,3	48,1	53,1
Nyugat-Dunántúl	12,6	4,0	39,3	40,6	48,1	55,4
Dél-Dunántúl	16,3	7,0	32,7	32,4	51,0	60,6
Észak-Magyarország	9,1	3,9	40,8	37,4	50,1	58,7
Észak-Alföld	16,0	6,8	35,2	33,2	48,8	60,0
Dél-Alföld	22,9	10,0	31,2	30,8	45,9	59,2
Összesen	11,5	4,5	35,5	32,1	53,0	63,4

*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés.

*Észak-Magyarországon* is az országoshoz hasonló tendenciát lehetett megfigyelni: a mezőgazdaságban dolgozók részaránya 9,1%-ról 3,9%-ra, az iparban 40,8%-ról 37,4%-ra csökkent, a szolgáltatások területén viszont 50,1%-ról 58,7%-ra emelkedett.

#### ***A foglalkoztatottak összetétele foglalkoztatásuk jellege szerint***

1992-ben és 2008-ban is a foglalkoztatottak zöme alkalmazott volt, arányuk 79,4%-ról fokozatosan 87,8%-ra növekedett. A szövetkezeti szektor teljesen visszaszorult, 5,6%-ról 0,1%-ra, és a segítő családtagoké is 0,4%-ra csökkent az amúgy is alacsony 1,2%-ról. A társas és egyéni vállalkozók együttes hányada is mérséklődött 13,8%-ról 11,8%-ra.



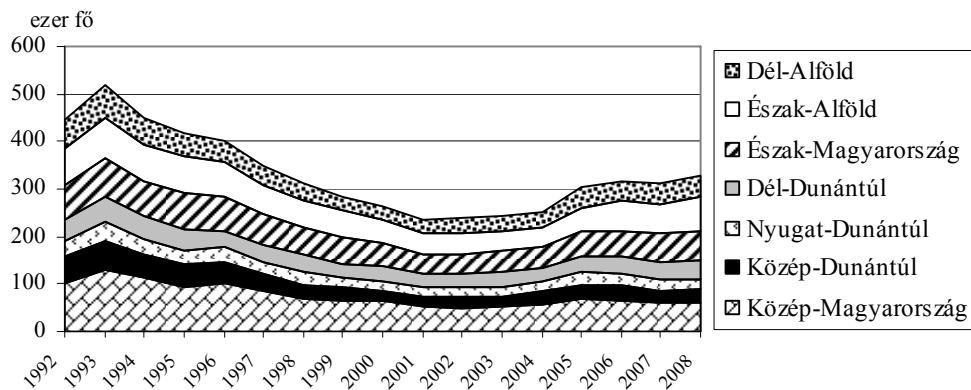
10. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkoztatásuk jellege szerint, 2008  
 Forrás: KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

A vizsgált időszakban – az országos tendenciával megegyezően – minden régióban emelkedett az alkalmazottak aránya a többi szektor rovására, az egyetlen eltérést az észak-magyarországi régióban lehetett megfigyelni, ahol a társas és egyéni vállalkozók együttes részaránya is nőtt. A foglalkozási viszony szerinti összetétel nem mutat lényeges eltéréseket a régiók között: 2008-ban a meghatározó többséget alkotó alkalmazottak aránya 85,9-90,9% között szóródott, a vállalkozóké Közép-Magyarországon, Észak- és Dél-Alföldön haladta meg az országos átlagot. *Észak-Magyarországon* a foglalkoztatottak 90%-a volt alkalmazott, a vállalkozók aránya 9,8%-ot, a segítő családtagoké pedig 0,2%-ot tett ki.

### Munkanélküliség

A *munkanélküliek száma* a vizsgált időszakban valamennyi régióban 1993-ban volt a legmagasabb, majd az ezredfordulóig folyamatos csökkenést lehetett megfigyelni. 1992 és 2001 között országosan 444,7 ezerről 234,1 ezerre csökkent a számuk, majd ismét növekedésnek indult, és 2008-ban már 329,2 ezer főt tett ki. *Észak-Magyarországon* a munkanélküliek száma 1992 és 1993 között 74,4 ezerről 82 ezerre nőtt, majd 2001-re 39,6 ezerre apadt, ezt követően az országos tendenciához hasonlóan újra gyarapodni kezdett és 2008-ban már 63,3 ezer fő volt.

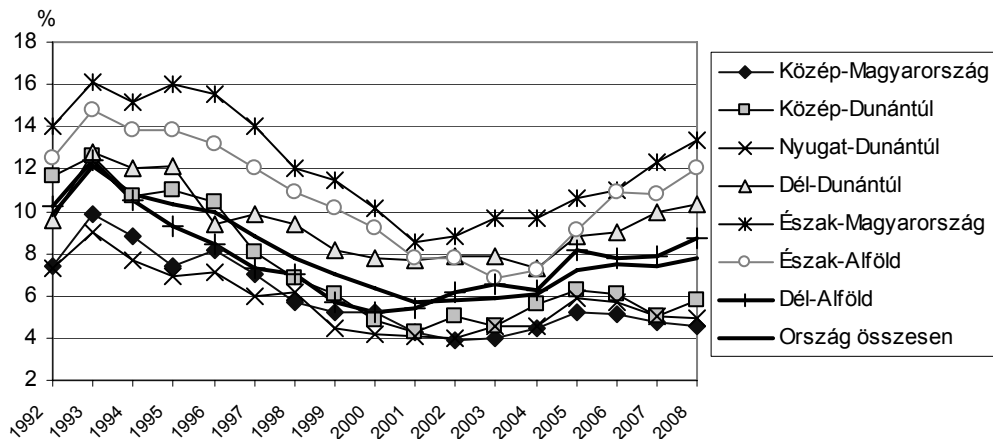
Régióként vizsgálva azt látjuk, hogy 2001 és 2008 között az álláskeresők száma Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon növekedett a legkevésbé (13,4; illetve 18,8%-kal), ezt követően Dél-, majd Közép-Dunántúlon (30,4; illetve 38,5%-kal), a legrosszabb helyzetű három régióban pedig 60% körüli volt az emelkedés.



11. ábra: A munkanélküliek száma

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

A kedvezőbb foglalkoztatottsági mutatók jellemzően alacsonyabb *munkanélküliségi rátával* párosulnak. A munkanélküliség legjobban az ország keleti és északkeleti térségét sújtja, ahol 2008-ban a munkanélküliségi ráta 2,6-2,9-szerese volt a közép-magyarországinak. A legrosszabb helyzetben *Észak-Magyarország* van, ahol a munkanélküliségi ráta a vizsgált időszak minden évében jelentősen meghaladta az országos átlagot és a régiók között a legmagasabb volt. A ráta értéke 2008-ban a régióban 13,4%-ot tett ki az országos 7,9%-kal szemben.

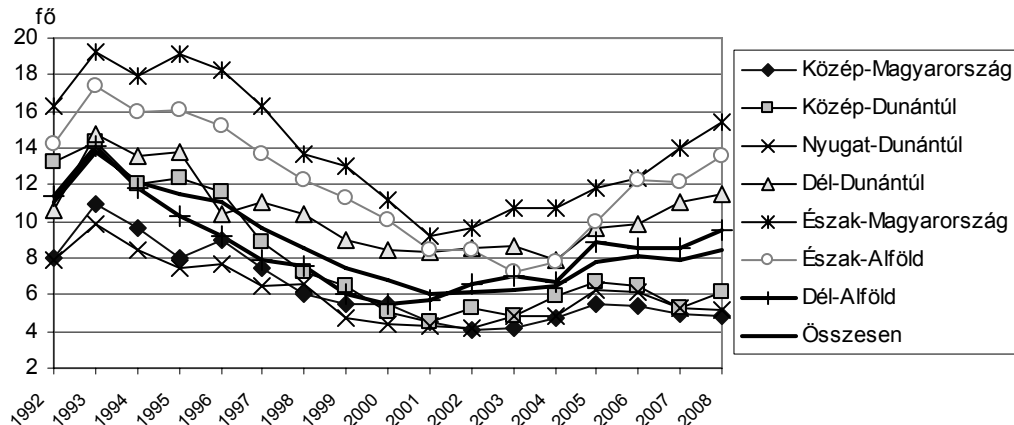


12. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

*Észak-Magyarországon* nemcsak a munkanélküliségi ráta magas, hanem a *száz foglalkoztatottra jutó munkanélküliek száma* is. 1992 és 2000 között a mutató értéke a régióban 19-11 között változott, és csak az ezt követő két évben csökkent 10 alá, miközben országosan

ebben az időszakban a legmagasabb érték nem érte el a 14-et, a legalacsonyabb pedig 6 fő volt. 2003-tól kezdődően ismét emelkedést lehetett megfigyelni, és a 2008-ig terjedő időszakban a száz foglalkoztatottra jutó munkanélküliek száma az észak-magyarországi régióban 11-ről 15-re, országosan pedig 6-ról közel 9-re növekedett.



13. ábra: Száz foglalkoztatottra jutó munkanélküliek száma

Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükrök: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 és a KSH (2009) Statisztikai tükrök: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008 adatai alapján, saját szerkesztés

#### A munkanélküliek nemek szerinti összetétele

A munkanélküliek nemek szerinti összetétele 1992 és 2001 között szinte nem változott, a férfiak hányada 60%-ot, a nők 40%-ot tett ki. Az arányok átrendeződése 2001 után kezdődött, amikor a munkanélküliek száma növekedésnek indult. 2001 és 2006 között a munkanélküli férfiak száma 16%-kal, míg a nők 66%-kal emelkedett. Ez a jelentős különbség abból adódott, hogy a létszámleépítések elérték a nagy létszámú női munkaerőt foglalkoztató ágakat, míg korábban a zömében férfiakat alkalmazó, termelő ágazatokat sújtották erőteljesebben. E folyamatok hatására a munkanélküliek nemek szerinti összetétele számottevően módosult. 2001-ben az álláskereső körében mind a hét régióban még egyértelmű férfidominancia érvényesült, hányaduk 51-64% között szóródott. Ezután a két nem aránya egyre inkább közelített egymáshoz, bár Közép-Magyarországot (49%) és Nyugat-Dunántúlt (50%) kivéve a munkanélküliek között még 2006-ban is a férfiak képviseltek valamivel nagyobb részarányt, 51-54%-ot.

2001 és 2006 között *Észak-Magyarországon* a munkanélküli férfiak száma az országosnál kevésbé (12%-kal), a nők viszont jobban (68%-kal) emelkedett, a férfiak aránya pedig 64%-ról 54%-ra esett vissza.

Jelentős változás következett be a két nem munkanélküliségi rátájában is. 1992-ben, de még 2001-ben is – Közép-Dunántúl kivételével – a nők munkanélküliségi rátája minden régióban alacsonyabb volt a férfiakénál, 2006-ban viszont már mindenütt meghaladta azt. A vizsgált időszak alatt a munkanélküliek aktív népességben belüli hányada a férfiaknál minden régióban erőteljes csökkenést mutatott, míg a nők esetében sokkal kisebb volt ez a mérséklődés, sőt Nyugat-Dunántúlon és Észak-Alföldön növekedett ez az arány. 2006-ban a férfiak munkanélküliségi rátája Észak-Magyarországon, a nők Észak-Alföldön volt a legmagasabb.

3. táblázat: A munkanélküliségi ráta nemenként (%)

Régiók	Férfi		Nő		Összesen	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006
Közép-Magyarország	8,2	4,8	6,6	5,5	7,4	5,1
Közép-Dunántúl	11,8	5,7	11,5	6,5	11,7	6,1
Nyugat-Dunántúl	8,6	5,2	5,7	6,4	7,3	5,7
Dél-Dunántúl	9,9	8,9	9,3	9,1	9,6	9,0
Észak-Magyarország	16,1	10,9	11,5	11,1	14,0	11,0
Észak-Alföld	13,7	10,5	10,9	11,5	12,5	10,9
Dél-Alföld	11,4	7,3	8,7	8,5	10,2	7,8
Összesen	11,0	7,2	8,7	7,8	9,9	7,5

*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés

#### **A munkanélküliek konstrukciója**

A munkanélküliek legnagyobb táborát 2006-ban – csakúgy, mint 1992-ben – a 25-64 évesek alkották, 100 álláskeresőből 80 közülük került ki. A munkanélkülieken belül részarányuk minden régióban nőtt, 5-10 százalékponttal. A pályakezdés későbbre tolódása és a továbbtanulás fokozódása miatt a fiatalok (15-24 évesek) munkanélkülieken belüli hányada csökkent, 2006-ban 100 munkanélküliből 20 volt 25 éven aluli.

4. táblázat: A munkanélküliek megoszlása korcsoportonként

Régiók	1992			2006		
	15-24	25-64	65-74	15-24	25-64	65-74
	évesek			évesek		
Közép-Magyarország	26,9	72,2	0,9	17,8	82,0	0,1
Közép-Dunántúl	26,0	73,5	0,5	19,9	79,7	0,3
Nyugat-Dunántúl	26,9	72,8	0,3	20,3	79,7	0,0
Dél-Dunántúl	24,5	75,2	0,3	19,9	80,1	0,0
Észak-Magyarország	25,8	73,8	0,4	20,5	79,3	0,2
Észak-Alföld	31,0	68,3	0,7	22,4	77,6	0,0
Dél-Alföld	26,2	73,3	0,5	20,8	79,2	0,0
Összesen	27,0	72,5	0,5	20,2	79,7	0,1

*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés

A munkanélküliségi ráta jelentősen differenciálódik az egyes korcsoportokban. A fiatalok növekvő elhelyezkedési nehézségeit ugyanakkor jól tükrözi a 15-24 éves korosztály munkanélküliségi rátája, mely országos szinten 1992-ben a 25-64 évesek rátájának 2,2-szeresét, míg 2006-ban már 2,9-szeresét tette ki. 2006-ban a legfiatalabbak munkaerő-piaci pozíciója Nyugat- és Közép-Dunántúlon volt a legjobb (a munkanélküliségi ráta mindkét régióban 13,8% volt), ugyanakkor a munkanélküliséggel leginkább sújtott régiókban, Észak-Magyarországon (26,2%), illetve Észak-Alföldön (26,8%) a legrosszabb.

5. táblázat: A munkanélküliségi ráta korcsoportonként (%)

Régiók	1992		2006	
	15-24	25-64	15-24	25-64
	évesek		évesek	
Közép-Magyarország	15,0	6,3	14,1	4,5
Közép-Dunántúl	19,8	10,3	13,8	5,3
Nyugat-Dunántúl	13,6	6,3	13,8	5,0
Dél-Dunántúl	16,7	8,5	22,7	7,9
Észak-Magyarország	25,9	12,2	26,2	9,6
Észak-Alföld	24,1	10,3	26,8	9,4
Dél-Alföld	19,1	8,9	20,0	6,8
Összesen	18,8	8,5	19,1	6,5

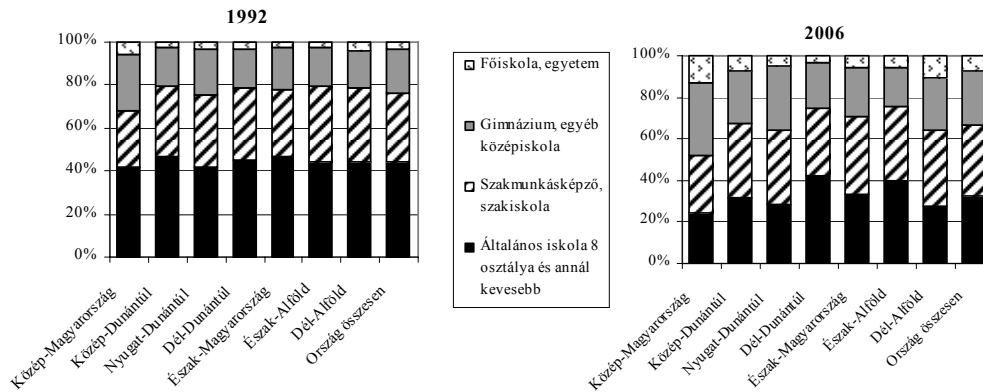
*Forrás:* KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006 adatai alapján, saját szerkesztés

#### ***A munkanélküliek iskolázottsága***

Az *iskolai végzettség* a munkanélküliség alakulása tekintetében lényeges differenciáló tényezőként értékelhető. A munkanélküliek kevésbé iskolázottak, mint a foglalkoztatottak, ez Észak-Magyarországon éppúgy megfigyelhető, mint a többi régióban. Ugyanakkor az utóbbi években a munkaerőpiacon egyre nagyobb arányt képviselnek a diplomás munkanélküliek is. 1992-ben a legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkező munkanélküliek hányada országosan meghaladta a 44%-ot, a szakmunkásoké és a középiskolát végzetteké 32; illetve 20%-ot tett ki, a diplomások részaránya pedig 3,5% volt. 2006-ra a legképzetlenebb csoport aránya egyharmadra csökkent, ezzel együtt az összes többi képzettségi szinté emelkedett: a szakmunkásoké egyharmadra, a középiskolát végzetteké 26%-ra, a felsőfokú végzettségüké pedig közel 8%-ra.

*Észak-Magyarországon* is az országgal megegyező tendenciák érvényesültek: a vizsgált időszakban a legalacsonyabb végzettségűek részaránya 47%-ról egyharmadra mérséklődött, míg a szakmunkásoké 31%-ról 37%-ra, a középiskolát végzetteké 20%-ról 24%-ra, a diplomásoké pedig 3%-ról 6%-ra nőtt.

Az egyes régiókban a munkanélküliek összetétele az iskolázottság tekintetében nem tér el lényegesen az országostól. Az alacsony iskolai végzettségűek aránya a magas munkanélküliségű régiókban, így Dél-Dunántúlon (42%), illetve Észak-Alföldön (40%) és Észak-Magyarországon (34%) a legnagyobb, míg a diplomásoké Közép-Magyarországon (13%) és Dél-Alföldön (11%) a legmagasabb az elhelyezkedni kívánók között.



14. ábra: A munkanélküliek megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint  
 Forrás: KSH (2007) Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006  
 adatai alapján, saját szerkesztés

#### Felhasznált irodalom

- KSH (2006): A foglalkoztatás és a munkanélküliség területi különbségei az elmúlt 55 évben  
 KSH (2006): A régió gazdasága és versenyképessége: Észak-magyarország  
 KSH (2006): Statisztikai módszertani füzetek, 46: A munkaerő-felmérés módszertana, 2006  
 KSH (2007): Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2006  
 KSH (2007): Statisztikai tükör: A munkaerő-felmérés idősorai, 1998-2006  
 KSH (2008): A foglalkoztatási, jövedelmi és fogyasztási jellemzők regionális különbségei  
 KSH (2008): Magyarország, 2007  
 KSH (2008): Statisztikai tükör: Munkaerő piaci helyzetkép, 2007  
 KSH (2008): Statisztikai tükör: A munkaerőpiac alakulása Magyarországon, 1998-2007  
 KSH (2009): Statisztikai tükör: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008

*Dallos Mária – Stadinger Csaba*

### **A HEF OP 1.1 munkaerő-piaci program megvalósításának Észak-magyarországi eredményeiről**

A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program 1.1 intézkedése „A munkanélküliség megelőzése és kezelése” címmel, mint központi program fő feladata volt, hogy a munkanélküliek azon csoportjánál, ahol a munkaügyi szervezet a hagyományos eszközeivel nem tud eredményt elérni, ott az Európai Szociális Alap lehetőségeit kihasználva új típusú megközelítéseket és támogatásokat, szolgáltatásokat is alkalmazva segítse elő a munkaerőpiacra való belépést, illetve visszajutást.

A HEFOP 1.1. program általános célja az életminőség javítása, a foglalkoztatási szint növelése, a térség hátrányos helyzetének csökkentése.

A program rövid távú célja az egyes célcsoportokhoz tartozók munkaerő-piaci integrációjának, re-integrációjának előmozdítása a támogatások és szolgáltatások által, piacképes szakképesítéshez való hozzájutásuk elősegítése a képzések révén, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők diszkriminációjának mérséklése, a tartós foglalkoztatás elősegítése és a munkanélküliség esetleges tartóssá válásának megelőzése különböző preventív intézkedésekkel.

#### ***A program megvalósításának forrása***

A program megvalósításának forrása a HEF OP 1.1 intézkedése keretében meghatározott, az Európai Szociális Alap (75 %) és hazai társfinanszírozás (25 %) által biztosított összeg.

#### ***Célcsoportok:***

- *A 16–30 év közötti, álláskeresőként nyilvántartott fiatalok, akik még nem tudtak tartósan elhelyezkedni a munkaerőpiacon, vagy be sem tudtak oda lépni.*
- *A 30 éven felüli tartósan regisztrált álláskereső, különös tekintettel a 45 éven felüliekre. (12 hónapja a havi statisztikában való jelenlét szükséges. A célcsoporton belül kiemelten kell kezelni – statisztikailag kimutatni, ráfordítást, eredményt elszámolni – a 45 év feletti korcsoportját.)*
- *A 30 éven felüli, tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskereső, különös tekintettel a 45 éven felüliekre. (Azok, akik a munkaügyi központ kirendeltségein 3–12 hónap között nyilvántartott álláskereső, vagy csoportos létszámleépítésben érintettek, ill. inaktívak – a 3 hónapos regisztrációtól indokolt esetben lehet eltekinteni.)*

#### ***Eredmény mutatók:***

1. indikátor: a programba belépők száma
2. indikátor: a programot sikeresen befejezők száma
3. indikátor: a programot sikeresen befejezett személyek közül pozitív kimenettel befejezők létszáma, a program zárását követő 180. napon,
4. indikátor: a programot sikeresen befejezők közül azok létszáma, akik a program befejezését követő 180. napon munkaviszonyban állnak vagy vállalkozók

#### ***Tervezés:***

A HEF OP 1.1 országos programot 19 megye és a főváros részvételével valósult meg. A tervezés 2004 tavaszán kezdődött, a megvalósítás időszaka 2004. szeptembertől 2007. december 31-ig tartott.

#### ***A program újdonságai:***

- Hatóköre az egész megyére, illetve régióra kiterjedt, megadva minden egyes településen élő és érdeklődést tanúsító álláskeresőnek a személyre szabott támogatás lehetőségét.

- Erre a feladatra szakosodott és felkészített irányító-végrehajtó menedzsment szervezet és kirendeltségi koordinátorok látták el a program szervezésével, megvalósításával kapcsolatos feladatokat.
- A program minden hasonló korábbi programnál komplexebb és teljesebb szakmai támogatást nyújtott az elhelyezkedést leginkább segítő egyéni döntések meghozatalához, amelybe beletartozott az álláskereső életkörülményeinek, megélhetési terveinek, lehetőségeinek, képességeinek szakember segítségével történő feltárása és formálása, erre alapozottan a tanácsadási és a képességfejlesztő szolgáltatások teljes körű igénybevételének lehetősége.
- A programba belépő egyének jelentős részének lehetősége nyílt piacképes képzettség megszerzésére, támogatott munkahelyen történő munkagyakorlat-szerzésre, ill. álláskereső ismeretek elsajátítására – azaz minden olyan segítő tevékenység igénybevételére, melyek növelhették a munkaerő-piaci esélyeit.
- Új lehetőség volt a program keretében a képzés alatti megélhetési támogatás, a képzéshez kapcsolódó szállásköltség-térítés, az étkezési költség-térítés, és olyan lehetőségek, mint a gyermekfelügyelet költségeinek támogatása és a közeli hozzátartozó gondozásának támogatása.
- A program a munkaerő-piaci szereplők (munkáltatók, képző, civil, kamarai, érdekképviseleti, stb. szervezetek) széles körű partnerségével, összefogásával valósult meg.
- A program valamennyi eleméről, pénzügyi, szervezési és szakmai lépéséről, intézkedéséről, a nyilvánosság biztosításáról, az előrehaladás konkrét lépéseiről a hazai gyakorlatban eddig nem követelt és nem tapasztalt részletes és pontos nyilvántartást és jelentést kellett készíteni.
- A program szakmai és pénzügyi monitorozása is a maximális igényességgel, részletességgel és fegyelmezettséggel valósult meg.
- A támogatottak részére komplex programot állítunk össze a kiválasztás során a humán szolgáltatások segítségével feltárt személyes szükségletekhez igazodva. Ennek alapján építettük fel az egyén teljes programját, képzéstől kezdődően a munkagyakorlat-szerzési támogatáson keresztül a munkaerőpiacra történő visszakerüléséig.

A program tervezését és végrehajtását a 2007. január 1-jétől létrejött regionális szervezetet alkotó megyei munkaügyi központok önállóan végezték, tevékenységük bizonyos mértékű régiós koordinálásra csak a program utolsó szakaszában került sor. A projekt tervezése során mindhárom megye alapozott a regisztrált álláskereső összetételére (iskolázottság, férfi/nő arány, regisztráció időtartama, térségi eloszlás), felmérték a térség hosszú, és rövid távú munkaerő-piaci igényeit, programjavaslatok céljából megkeresték az önkormányzatokat, kisebbségi önkormányzatokat, roma-, civil-, segítő-, karitatív szervezeteket, és egyházakat.

A program tervezésekor a három megye a HEFOP 1.1. intézkedés megyei programját saját szakembergárdájára és a kapacitásbővítés keretében újonnan felvételre került szakemberekre építette, és a munkanélküliek képzésébe, foglalkoztatásába bevont szervezetek közreműködésével kívánta végrehajtani. A programterv kidolgozását és az egyes szakmai kérdésekben történő állásfoglalások meghozatalát, illetve a program végrehajtásának felügyeletét a munkaügyi központokban létrehozott projekt-team végezte.

A fenti szempontokon túl Borsod-Abaúj-Zemplén megye esetében, központi koordinálás mellett, az alulról fölfelé történő építkezés metodikája szerint történt a programok összeállítása. Ennek célja, hogy a kialakítandó programok minél jobban illeszkedjenek a megyén belüli kistérségek munkaerő-piaci igényekhez. Ennek értelmében a kirendeltségek, a helyi munkaerő-piaci prognózisok, illetve a konkrét munkáltatói igények ismeretében állították össze a

kirendeltségi programtervüket, melyből a megyei programterv összeállt.

Az egyes célcsoportok sajátos problémáira a célcsoport igényeihez alakított megoldások kerültek megtervezésre. Így a 16–30 évesek esetében fontos volt a felzárkóztató és szakmát adó képzések biztosítása, a szakmai gyakorlat megszerzésére irányuló programelemek szervezése, a másik két célcsoport esetében pedig többek között az elavult szakmák helyett piacképes szakmák elsajátítása, illetve szakmai ismeretek frissítése.

A Borsodban regisztrált álláskeresők iskolázottsági mutatói szerint mindhárom célcsoportban igen magas, 50 %-ot meghaladó volt a szakképzetlenek aránya. Ennek a problémának az orvosolása érdekében valamennyi bevont ügyfelünk számára olyan programot állítottunk össze, amelyben megtalálható volt egy OKJ szerinti szakképesítést adó, vagy a kirendeltségek által feltárt konkrét munkaadói igényekre szervezett betanító jellegű képzés.

A képzések helyszínének kiválasztása során törekedtünk arra, hogy a lehetőségekhez mérten helyben – akár egy kis településen – legyen az oktatás. A programba vontak elhelyezkedési esélyeinek javítása érdekében figyelmet fordítottunk arra is, hogy a képzések gyakorlati oktatási része lehetőség szerint azoknál a munkaadóknál valósuljon meg, akik a későbbi támogatott foglalkoztatáson keresztül biztosíthatják a munkatapasztalat-szerzés lehetőségét, majd a tartós elhelyezkedést.

Heves és Nógrád megye esetében az álláskeresők iskolázottsági szintjéből adódóan elsősorban a tartós elhelyezkedést elősegítő humán szolgáltatások és munkagyakorlat szerzési támogatás kerültek előtérbe.

A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség Humánerőforrás Programok Irányító Hatósága 2008. május 9-i döntése értelmében a HEFOP 1.1 intézkedés keretében új, pótlólagos programindításra indításra nyílt lehetőség, melynek révén a három megyében összesen további 352 fő támogatását tudtuk megtervezni.

### **Megvalósítás, eredmények**

#### ***Kiválasztás – programba vonás***

A programok 2004. szeptemberében indultak ugyan, de különféle adminisztratív természetű nehézségek miatt az ügyfelek programba vonása csak 2005. januárjától kezdődött. A köztes időszak alatt a közreműködők és megvalósítók felkészítés és a program kommunikációja zajlott. Nagy hangsúlyt fektettünk az ügyfelek kiválasztására. A csoportos tájékoztatók után a program iránt érdeklődő ügyfelekkel prioritási kérdőívet töltettünk ki, melynek segítségével kirajzolódtak az egyén személyes problémái, az elhelyezkedését nehezítő körülmények. Személyre szabottan, humán szolgáltatásokon, majd képzői szűrésen keresztül igyekeztünk kiválasztani az adott szakmára alkalmas leghátrányosabb helyzetű személyeket. A humán szolgáltatásokat nem csak szűrési, hanem felkészítő, motiváló cézzal is alkalmaztuk.

A mindhárom megyében jellemző volt a program célcsoportjainak megfelelő álláskeresők a részvétellel, a képzéssel kapcsolatos alulmotiváltsága. Elsősorban ez okozta azt, hogy a vállalt bevonási létszám teljesüléséhez az ügyfelek több mint tízszeresét kellett megmozgatni.

A HEF OP 1.1 programba 2008. évi hosszabbítással együtt, a három megyében összesen 7078 főt vontunk be a tervezett 5380 fő helyett. Ennek oka, hogy a végrehajtás során nyilvánvalóvá vált, hogy a pénzügyi kifizetések időarányos teljesítése elmarad az ütemezetthez képest. A projekt végrehajtása során jelentkező igényekhez igazodva a plusz bevonásoknál humán szolgáltatás + munkagyakorlat szerzési támogatásból álló programokat is előtérbe kerültek.

1. táblázat: A HEF OP 1.1 programba belépők száma 2004-2008 között

Megye	A programba belépők száma összesen		
	2004-2007	2008	2004-2008
B.-A.-Z-	4.079	187	4.266
Heves	1.549	113	1.662
Nógrád	1.035	115	1.150
Összesen	6.663	415	7.078

Forrás: ÉMRMK

### Horizontális szempontok érvényesítése a résztvevők bevonásában

*Nemek közötti esélyegyenlőség:*

Az Európai Unió Strukturális Alapokra vonatkozó általános szabályokról szóló 1260/1999 EK Tanácsi Rendelete alapvető követelményként ún. horizontális elv érvényesítését írja elő az EU források felhasználása során. Ennek értelmében az EU forrásokért pályázóknak a pályázat tartalmát illetően külön figyelmet kell fordítaniuk az esélyegyenlőség következetes érvényesítésére.

*A program előkészítése, lebonyolítása során arra törekedtünk, hogy a személyhez fűződő jogok semmilyen formában ne sérüljenek. Munkánkat „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló 2003. évi CXXV. törvény szellemében láttuk el.*

A HEFOP 1.1 képzési programjainknál is kiemelt figyelmet fordítottunk a nők és a férfiak esélyegyenlőségének érvényesülésére a tervezéstől kezdve. Lehetőség szerint igyekeztünk elérni, hogy a nők programban való részvételi aránya közel egyenlő legyen, figyelembe véve a munkáltatói igényeket. A munkáltatói igények azonban jelentősen befolyásolták a képzési szakirányok összetételét, melyek döntően közrejátszottak a nemek arányának alakulásában, a szakmák jellegéből adódóan. Ahol erre lehetőség nyílt, ott igyekeztünk a „férfias” szakmákba nőket is bevonni ( pl. személy- és vagyónőr, szerkezetlakatos, géplakatos, stb.). A tervezés során törekedtünk kifejezetten nőknek való szakmákat is beemelni a képzések közé. Ilyenek voltak például a szinte minden kirendeltségen indított szociális gondozó tanfolyam, továbbá az idegenforgalmi ügyintéző, ABC eladó + vonalkódos pénztárgépező, ruházati eladó, kereskedő-vállalkozó szakirányú képzések.

A horizontális szempontok érvényesítésére való nagymérvű odafigyelésünk eredményeként, annak ellenére, hogy a régióinkban a „férfias” szakmák dominálnak, összességében a bevont létszám 44 %-át képviselik a nők.

2. táblázat: A HEF OP 1.1 programba belépő nők száma 2004-2008 között

Megye	A programba belépő nők száma			
	2004-2007	2008	2004-2008	részaránya
B.-A.-Z.	1.716	81	1.797	42%
Heves	660	61	721	43%
Nógrád	558	55	613	53%
Összesen	2.934	197	3.131	44%

Forrás: ÉMRMK

### Roma származásúak bevonása

Régióinkban a HEFOP 1.1 megvalósítása során, a horizontális szempontok érvényesítése érdekében, folyamatosan kiemelt figyelmet fordítottunk a hátrányos helyzetű roma emberek esélyegyenlőségének biztosítására.

A romákra fordított kiemelt figyelem különösen indokolt többszörösen hátrányos helyzetük miatt. Munkavállalási esélyeiket tovább csökkenti az is, hogy azok a térségek, ahol magas a

roma lakosság száma, rendszerint a gazdaságilag is elmaradott térségek közé tartoznak. A munkaerőpiac szinte semmilyen munkalehetőséget nem kínál számukra, még rövid-távon sem. Mindhárom megyében többféle intézkedéseket tettünk annak érdekében, hogy minél nagyobb számban tudjunk roma származású álláskeresőt megnyerni a programnak, néhány példa ezekre:

- B.-A.-Z. megye: A program során roma referens képzést indítottunk 32 fő roma származású ügyfelünk számára. Közülük 15 fő munkáját vettük igénybe a kirendeltségeinken, a hátrányos helyzetű, első sorban roma álláskereső programba vonásánál, programban tartásánál.

Roma származású ügyfeleink esélyeinek javítása érdekében 144 együttműködési megállapodást írtunk alá a Cigány Kisebbségi Önkormányzatokkal és több roma érdekvédelmi és civil szervezettel.

- Nógrád megye: A megyeközpontban tevékenykedő roma foglalkoztatási referens útján is biztosítottuk a mentorálás lehetőségét is.

A program keretein belül több roma szervezet is igénybe vette a munkagyakorlat szerzés támogatást: a Biztosabb Jövőért Kistérségi Közhasznú Egyesület 4 főt, a Megyerfa-2000 Kft. 3 főt, az Országos Cigány Önkormányzat 4 főt foglalkoztatott HEFOP támogatással, hogy csak a nagyobbakat említsük. A munkagyakorlat-szerzés támogatásban, illetve képzésen részt vevő roma személyek mentorálását pedig a központnál alkalmazásban lévő roma foglalkoztatási referens végezte, csökkentve ezáltal a lemorzsolódást.

A fent vázolt intézkedések eredményeként régiós szinten a bevontak 20 %-a vallotta magát roma származásúnak.

3. táblázat: A HEF OP 1.1 programba belépő roma származásúak száma 2004-2008 között

Megye	A programba belépő roma származásúak száma			
	2004-2007	2008	2004-2008	részaránya
B.-A.-Z.	914	25	939	22%
Heves	317	6	323	19%
Nógrád	125	9	134	12%
<i>Összesen</i>	<i>1.356</i>	<i>40</i>	<i>1.396</i>	<i>20%</i>

*Forrás: ÉMRMK*

#### *Megváltozott munkaképességűek*

A horizontális szempontok érvényesülésének további fontos eleme volt a HEFOP 1.1 program megvalósításánál a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők esélyegyenlőségének megteremtése. A programok indítása előtt a kirendeltségi munkatársak lehetőség szerint felkeresték a fogyatékkal és megváltozott munkaképességgel élők helyi érdekképviseleti szervezeteit.

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a megváltozott munkaképességű álláskereső esélyeinek javítása érdekében a megyei programterv keretén belül külön képzési programokat indítottunk (gyártósori összeszerelő, papírfeldolgozó alapismeretek). A papírfeldolgozó alapismeretek képzést követően a Mappatechnika Kft.-nél több mint 30 ügyfelünk támogatott foglalkoztatása valósult meg. Hasonló eredményként tudjuk említeni Nógrád megyében, hogy a program keretében munkagyakorlat-szerzés támogatással sikerült a Bátorrehab Rehabilitációs Kht.-nél 11 fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatni.

Munkánk eredményeként régiós szinten 269 megváltozott munkaképességű személyt sikerült programba vonni.

4. táblázat: A HEF OP 1.1 programba belépő megváltozott munkaképességűek száma 2004-2008 között

Megye	A programba belépő megváltozott munkaképességűek száma			
	2004-2007	2008	2004-2008	részaránya
B.-A.-Z.	157	8	165	4%
Heves	49	1	50	3%
Nógrád	51	3	54	5%
Összesen	257	12	269	4%

Forrás: ÉMRMK

#### Humán szolgáltatások

A projekt során – már a kiválasztástól kezdődően – végig kiemelt szerepet szántunk a humán szolgáltatásoknak. Minden programba vont legalább egy egyéni vagy csoportos tanácsadason részt vett egyéni programja során. Ezek a módszerek nélkülözhetetlenek ahhoz, hogy a munkaerő-piaci aktivitásukat elvesztett állásukra újra kezdjenek bízni, reménykedni a sorsuk jobbra fordításában, bízzanak saját készségeikben és képességeikben, fogadják el az életvitelükre, szemléletükre és alkalmazkodó készségükre irányuló pozitív támogatási szándékot. A programra vállalkozók első lépésben személyre szabott humán szolgáltatásokban vettek részt, mely felkészíti az egyént arra, hogy erősségeit megismerve és azt figyelembe véve válassza ki készségeinek, képességeinek és lehetőség szerint a munkaerő-piaci igényeknek is megfelelő szakmát. Az egyén fejlődését segítő szolgáltatásokkal törekedtünk arra, hogy motivált, dolgozni akaró, mentálisan is megerősödött, a képzési programok sikeres megvalósítására alkalmas ember legyen a program részese. Olyan programrésztvevőket kerestünk, akik hátrányos helyzetükből valószínűleg nem tudtak volna kilépni.

A szolgáltatásokban részesült állásukra nagy többsége úgy nyilatkozott, hogy még nem találtak ilyen, a személyiségükre ennyire ható tanácsadással és támogatással. Az 5. táblázat a programrésztvevők számára leggyakrabban nyújtott humán szolgáltatásokat mutatja be.

5. táblázat: A HEF OP 1.1 programban résztvevők számára nyújtott szolgáltatások 2004-2008 között

Szolgáltatások	Résztvevők száma 2004-2008
Munkaerő-piaci és foglalkoztatási információ nyújtása	795
Pszichológiai tanácsadás	161
Munkatanácsadás	1.927
Pályaválasztási tanácsadás	607
Pályamódosítási tanácsadás	234
Egyéni álláskeresési tanácsadás	67
Álláskeresési technikák oktatása	3.275
Álláskereső klub	168
Rehabilitációs tanácsadás	23
Képesség és motivációs szint felmérése	4.102
Személyiség vizsgálat	406
Képzési tanácsadás	1.175
Állásbörze	138
Személyes fejlesztés (mentori segítségnyújtás)	197

Szolgáltatások	Résztevők száma 2004-2008
Egyéb szolgáltatás:	6.564
Komplex humán szolgáltatás	374

*Forrás: ÉMRMK*

A program vége felé pénzügyi lehetőségeinkkel élve Borsod-Abaúj-Zemplén megyében eddigi gyakorlatunkban még nem alkalmazott komplex humánszolgáltatási tanácsadást nyújtottunk minden olyan programrésztevőnek, aki a képzés befejezését követően nem talált munkahelyet. A programelem megvalósításához már az Új Magyarország Fejlesztési Terv céljait is szem előtt tartva, civil szervezetekkel karöltve, külsős tanácsadók szolgáltatásait vettük igénybe. Ez a szolgáltatási forma két szakaszban valósult meg, az első intenzív szakasz 1 hónapig tartott, mely mentálisan és az elhelyezkedést segítő ismeretekkel, módszerekkel igyekezett alkalmassá tenni ügyfeleinket az önálló elhelyezkedésre. A második szakasz zárása 2007. október 31-én volt. A feladat az elhelyezkedés hatékony segítése és ügyfél nyomon követése a programelem végéig. A program sikerességét mutatja, hogy 374 új szakmával rendelkező támogatottunk vett részt benne, és már az intenzív szakasz alatt 65 fő helyezkedett el.

### **Képzés**

A program elsődleges célja, hogy aktív és megelőző intézkedésekkel segítse elő a hátrányos helyzetű munkanélküli és inaktív személyek munkaerő-piacra történő bejutását, visszatérését, a tartós munkanélkülivé válás megelőzését. A programba vont alacsony iskolai végzettségű, szakképzetlen, illetve nem piacképes szakmával rendelkezők elhelyezkedését a munkapiac elvárásainak megfelelő képzések (felzárkóztató, képességfejlesztő, betanító, szakmaszerző) szervezésével segítettük.

A felzárkóztató képzésben részesülő hátrányos helyzetű rétegek sikeres képzésének, munkához juttatásának pozitív példája növelte az azonos szociális helyzetű munkanélküliek motivációját, bizalmát a munkaerő-piaci szervezet programjai iránt.

A régióban összesen 302 képzési program indult 5.006 fő részvételével. A betanító képzések mellett döntően OKJ-s képzések valósultak meg. A képzésbe vontak 88%-a sikeres vizsgát tett, ezzel teljesült a projekt egyik legfőbb elvárása, hogy szakképesítéshez jussanak a támogatottak.

*6. táblázat: A HEF OP 1.1 programban képzésbe vontak közül a sikeres vizsgát tett résztvevők száma és aránya*

Megye	Képzésbe vontak száma	Sikeres vizsgát tettek	
		száma	aránya
B.-A.-Z.	3.646	3.206	88%
Heves	859	796	93%
Nógrád	501	418	83%
<i>Összesen</i>	<i>5.006</i>	<i>4.420</i>	<i>88%</i>

*Forrás: ÉMRMK*

Speciális képzések indítására is sor került, például a fiatal diplomások pályázatíró projekt-menedzser programja, büntetés-végrehajtási intézetben szervezett könnyűgépkelői képzés, illetve a korábban említett roma referenci képzés.

### ***Munkagyakorlat-szerzési támogatás, vállalkozóvá válás támogatása***

A programtervben kiemelt fontosságot kapott a munkagyakorlat-szerzési támogatás. Ezzel az elemmel a frissen szerzett ismeretek szakmai fogásainak begyakorlását, elmélyítését céloztuk meg, növelve az elhelyezkedés esélyét. Szinte minden képzési programelem mellé terveztünk munkagyakorlat-szerzési támogatást.

Azokat a programrésztvevőket, akik piacképes szakmával rendelkeztek, de huzamosabb ideje nem tudtak elhelyezkedni – illetve pályakezdők esetében, akik még nem rendelkeztek munkatapasztalattal – humán szolgáltatási elemek beépítésével készítettük fel a munkaerőpiaci elvárásaira, s munkába helyezésüket munkagyakorlat-szerzési támogatással segítettük elő.

A tervezés során feltárt és figyelembe vett munkáltatói igények egy része a program végrehajtása során bekövetkezett csúszások miatt módosult, illetve meghíúsult. Új munkaerőpiaci igények feltárása érdekében számos intézkedést hoztunk:

- A képzések szakmai gyakorlati részét úgy szerveztük, hogy lehetőség szerint a gyakorlat lebonyolítása a jövőbeni munkaadónál történjen. A képzések utolsó szakaszában a potenciális munkáltatók és munkavállalók megismerkedésére adtunk lehetőséget.
- A kirendeltségeken nyílt napokat szerveztünk, hogy a térség munkáltatói megismerhessék a képzésből kikerülő, új szakmával rendelkező ügyfeleink körét.
- A borsodi program esetében a B.-A.-Z. Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával és a B.-A.-Z. Megyei Agrárkamarával vállalkozói szerződést kötöttünk a megye aktuális munkaerő-keresletének felmérése céljából. A kamarák által végzett kérdőíves felmérések segítségével feltárt munkaerőigényeket összesített formában továbbítottuk a kirendeltségek felé. Ezek alapján az ESZA koordinátorok felvették a kapcsolatot a munkáltatókkal és tájékoztatták őket a HEFOP 1.1 által nyújtható támogatási lehetőségekről.

A fent vázolt intézkedések eredményeként a programba vont ügyfelek több mint fele kapott munkagyakorlat-szerzési támogatást.

7. táblázat: A HEF OP 1.1 programban munkagyakorlat szerzési és vállalkozóvá válási támogatást nyert ügyfelek száma

Megye	Munkagyakorlat szerzési támogatás			Vállalkozóvá válási támogatás		
	I. szakasz	II. szakasz	Összesen	I. szakasz	II. szakasz	Összesen
BAZ	1.901	187	2.088	10	0	10
Heves	802	113	915	6	0	6
Nógrád	487	115	602	16	0	16
<i>Összesen</i>	<i>3.190</i>	<i>415</i>	<i>3.605</i>	<i>32</i>	<i>0</i>	<i>32</i>

*Forrás: ÉMRMK*

Régiós szinten alacsony volt a vállalkozóvá válási támogatás igénybevétele, csupán 32 fő élt ezzel a lehetőséggel.

### ***A program indikátorainak teljesülése***

Térségünk munkaerő-piaci nehézségeit ismerve, gyakran kételyek merültek fel, hogy a programba bevont álláskereső vállalt arányát munkába tudjuk-e helyezni. Óvatos várakozásainkat a program eredményei felülírták, minden indikátormutató jobban teljesült, mint ahogy vártuk: a programba belépők száma 132%-ra, a programot sikeresen befejezettek száma 145%-ra teljesült. 2008. december 31-ig a programot sikeresen befejezett személyek közül a

pozitív kimenettel befejezők 261%-ra, a program befejezését követő 180. napon munkaviszonyban álltak, vagy vállalkozóvá váltak létszáma 207%-ra teljesült.

8. táblázat: A HEF OP 1.1 programban az indikátorok teljesülése

Megye	1. indikátor			2. indikátor			3. indikátor			4. indikátor		
	Terv	Tény	%	Terv	Tény	%	Terv	Tény	%	Terv	Tény	%
B-A-Z	3.452	4.266	124	2.762	3.824	138	1.381	3.568	258	921	1.749	190
Heves	1.028	1.662	162	823	1.413	172	412	1.323	321	275	794	289
Nógrád	900	1.150	128	720	1.000	139	360	735	204	240	431	180
Össz.	5.380	7.078	132	4.305	6.237	145	2.153	5.626	261	1436	2.974	207

Forrás: ÉMRMK

A 3-4. indikátorok létszáma 2009. május végéig folyamatosan fog még növekedni, mert a HEF OP 1.1 program 2008. évi szakaszában az egyéni programok lezárása 2008. november 30-ig fejeződtek be, s az eredményesség vizsgálatára a befejezést követő 180. napon kerül sor.

### Pénzügyi felhasználás

Régiós szinten 5.955 millió forintos keretet biztosítottak a program lebonyolítására, a tényleges felhasználás 95,5%-os szinten alakul az alábbiak szerint:

9. táblázat: A HEF OP 1.1 programban képzésbe vontak közül a sikeres vizsgát tett résztvevők száma és aránya

Megye	2004-2008		
	Terv	Tény	%
B.-A.-Z.	3 932 216	3 753 112	95,5%
Heves	1 095 098	1 003 777	91,7%
Nógrád	968 123	966 920	99,9%
Összesen	5 995 437	5 723 809	95,5%

Forrás: ÉMRMK

### Nyilvánosság bemutatása

A Strukturális Alapokra vonatkozóan a tájékoztatással és a nyilvánossággal kapcsolatos követelményeket az Európai Bizottság rendeletekben szabályozza.

A tájékoztatásra és a nyilvánosságra vonatkozó szabályok célja

- egyrészt a lehetséges pályázók tájékoztatása az igénybe vehető támogatásokról;
- másrészt a széles közvélemény tájékoztatása a támogatások felhasználásáról és a támogatásokkal elért eredményekről, illetve általában az Európai Unió szerepéről, amelyet az ország fejlesztésében betölt.

A HEFOP 1.1. program tájékoztatással és nyilvánossággal kapcsolatos kötelezettségeit teljes mértékben a Támogatási Szerződés erre vonatkozó mellékletének iránymutatásai, valamint az Európai Bizottság 1159/2000/EK rendelete alapján teljesítettük.

***A nyilvánosság tájékoztatása három vonal mentén történt:***

- *Potenciális résztvevők számára*  
Megkereső levél, szórólap, tájékoztatók, képzési- és állásbörzék, pályaválasztási kiállítások, felhívás, hirdetések (TV, rádió, képújság, újság) stb.
- *Munkaügyi szervezeten belüli kommunikáció*  
Tájékoztató anyagok, szakmai felkészítők, vezetői, kirendeltség vezetői, koordinátori értekezletek, írott szakmai anyagok, Munkaügyi Tanács tájékoztatása stb..
- *A széles közvélemény tájékoztatása*  
Sajttájékoztatók, sajtóközlemények, írott és elektronikus média, szakmai fórumok, rendezvények, konferenciák, előadások, munkáltatói fórumok, kerekasztal-beszélgetések stb.

A projekt megvalósításának teljes időtartama alatt kiemelt figyelmet fordítottunk a program népszerűsítésére illetve programunk ESZA támogatottságának hangsúlyozására. A tájékoztatást saját, illetve központilag kiadott tájékoztató anyagok segítségével, az írott elektronikus médián és az interneten keresztül valósítottuk meg. A célcsoport személyes tájékoztatásain, az egyéni elbeszélgetéseken, konferenciákon és szakmai fórumokon szintén publikálásra került a program ESZA támogatottsága.

Nagy Barnabás

## Az Észak-magyarországi régióban 2008 első félévében befejezett foglalkoztatáspolitikai támogatások hatékonyságának értékelése a monitoring vizsgálat eredményei alapján

### Bevezetés

A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált pénzeszközeinek felhasználásával működtetett foglalkoztatáspolitikai aktív eszközök hatékonyságát, eredményességét 1994 óta vizsgálja a munkaügyi szervezet, az e célra kifejlesztett monitoring rendszer segítségével. Tanulmányunkban az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ illetékességi területünkhöz tartozó három megye, Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Nógrád 27 munkaügyi kirendeltségének adatait dolgoztuk fel 2008. I. félévben befejezett programokra vonatkozóan.

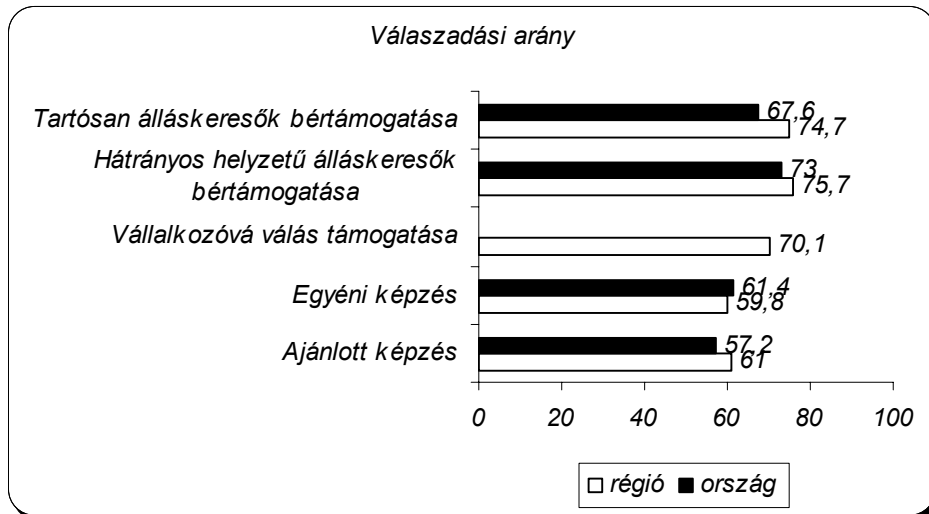
2007. évben jelentősen átalakult a decentralizált foglalkoztatási alapról működtetett ún. aktív foglalkoztatási eszközök összetétele és működési szabályai. A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás területén következett be a legjelentősebb változás. A 2007-től működtetett új eszközbe (melynek keretében a „hátrányos helyzetű”, pl. legfeljebb általános iskolai végzettségű, vagy 50 évnél idősebb, 25 évnél fiatalabb, tartósan nyilvántartott, gyermekét egyedül nevelő, GYES-ről visszatért stb. álláskeresőt foglalkoztató munkáltató a munkabér és járulékainak legfeljebb 50%-át nyerhette el támogatásként 12 hónapra, továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül) „beleolvadt” többek között három, a korábbi monitoring vizsgálatok tárgyát képező eszköz: a tartósan munkanélküliek bértámogatása, a pályakezdők munkatapasztalat szerzésének támogatása és a pályakezdők foglalkoztatási támogatása. A 2008. I. félévi vizsgálat a 2007-ben is működtetett háromféle munkaerő-piaci képzés (ajánlott képzés, elfogadott képzés, munkaviszonyban állók képzése), és a szintén új feltételekkel megítélhető vállalkozóvá válás támogatása, mellett a fentiekben említett „kifutó” eszközökre is kiterjedt.

A követővizsgálati adatlapot 3 hónappal a támogatás befejezését követően küldtük el az érintetteknek. A munkaviszonyban nem állók képzése és az álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása nyomon követésekor magukat a programban résztvevőket keressük meg levélben, a bértámogatás és a munkaviszonyban állók képzése vizsgálatok pedig a támogatásban részesített munkáltatókat. A közhasznú foglalkoztatás esetében nyilvántartási adatainkra támaszkodva tesszük megfigyeléseinket.

A 2008. I. félévben befejezett programokra vonatkozó követővizsgálat során összességében 4.110 kérdőívet juttattunk el az érintettekhez. A válaszadási arány minden eszközknél 55% fölötti volt, így ezeknek az adatlapoknak a feldolgozása, elemzése révén megbízható képet nyerhetünk az alkalmazott eszközök eredményességéről.

A visszaérkezett 2.895 kérdőív – a kiküldöttek 70,4%-a – információi, valamint a nyilvántartásban fellelhető adatok, adminisztratív rekordok alapján vizsgáljuk a 2008. I. félévben befejeződött programok résztvevőinek meghatározott ismérvek szerinti létszámösszetételét (nem, kor, iskolai végzettség), elhelyezkedési, illetve továbbfoglalkoztatási arányait, továbbá az ezekre a programokra fordított fajlagos költségeket.

A vizsgált időszakban 12.459 személy nyomon követése valósult meg, ez 2007. I. félévhez képest 980 fő, 8,5%-os növekményt mutat. Az új típusú bértámogatásba 2.275 fő lépett be 2007. I. félévben, és mindegyikük foglalkoztatását monitorozhattuk, mivel nincs továbbfoglalkoztatási kötelezettség előírva. Ezzel szemben a kifutó eszközök befejezett programjaiban részt vettek száma csak 1.510 fővel volt kevesebb (tartósan munkanélküliek bértámogatása -780 fő, pályakezdők munkatapasztalat szerzése -730 fő), mint a bázis időszakban.



I. ábra: Válaszadási arány

Forrás: ÉMRMK

A 2008. I. félévben befejezett ajánlott (csoportos) képzésbe részt vettek száma 461 fővel, 64%-kal meghaladja a bázist, köszönhetően a 2006 végén indult csekély számú tanfolyamnak. Ez a jelentős növekmény bőven ellensúlyozza az elfogadott (egyéni) képzés és a munkaviszony melletti képzés területén végbement, 108 illetve 35 fős csökkenést. A közhasznú foglalkoztatás 2008. I. félévi érintett létszáma 8.246 fő volt, 243 fővel, 2,9%-kal kevesebb, mint 2007. I. félévben. Az álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása 224 ügyfél esetében fejeződött be 2008. I. félévében, 140 fővel nagyobb létszámot érintve, mint 2007. I. félévben. Ez a növekmény annak köszönhető, hogy 2007 évben már nem volt a támogatás feltétele az ellátásban való részesülés, bármely legalább 3 hónapja nyilvántartott álláskeresőnek meg lehetett ítélni a minimálbérrel megegyező támogatást legfeljebb 6 hónapos időszakokra. A bázisidőszakban befejezett támogatások pedig 2006 évben a régi feltételek mellett indultak.

Az egyes támogatási eszközök eredményességének megítélésakor tekintettel kell lenni arra, hogy a munkaerő-piaci közeg a vizsgálat időszakában nagymértékben átalakult, a megjelenő pénzügyi válság az üzleti tervek, kilátások újragondolására készítette a munkaadókat, melynek következményei a humán erőforrások felhasználásában is jelentkeztek. A munkaerő-kereslet gyorsütemű csökkenésével kirendeltségeink is szembesültek, az előző év hasonló időszakához képest 2008. második felében átlagosan 13-14%-kal kevesebb támogatási igény nélküli, ún. „normál” állásra tudtak állásközvetítést végezni, a visszaesés az év utolsó két hónapjában 25, illetve 55%-ra gyorsult.

### Munkaerő-piaci képzések

A decentralizált foglalkoztatási alaprészből támogatott képzések túlnyomó többségét a regisztrált álláskeresők támogatott képzése tette ki, az érintettek 99,4%-át ez a réteg alkotta, a munkaviszonyban állók részére nyújtott képzési támogatás mindössze 9 főt (0,6%) érintett. A képzésbe vontak 80,8%-át az ajánlott képzések résztvevői jelentették, 18,6%-át pedig az elfogadott képzések hallgatói adták. Az ajánlott képzések keretében szervezetünk által javasolt területeken nyílt lehetőség új képzettség megszerzésére, míg az elfogadott képzések esetében a résztvevők egyéni érdeklődésüknek megfelelő, a munkaügyi szervezet által jóváhagyott

tanfolyamok elvégzéséhez kaptak támogatást. Az általunk támogatott képzési formák legkisebb érintett létszámú típusa a munkaviszonyban állók képzése, ahol a nem megfelelő szaktudással rendelkező, valamint az egy éven belül előreláthatólag elbocsátásra kerülő dolgozók átképzését segítjük.

### **Az álláskeresők képzése**

A központunk által végzett monitoring-vizsgálat alá vont körben 76 csoportos (azaz ajánlott), valamint 30 egyéni kezdeményezésű (azaz elfogadott) tanfolyam fejeződött be 2008. I. félévben. A vizsgált körbe tartozó 106 tanfolyamon összesen 1.454 fő kezdte meg tanulmányait, ami a 2007. I. félévben befejezett tanfolyamok 1.101 fős nyitó létszámához képest 32%-os növekedést jelent. A növekményt az ajánlott képzésekre beiskolázottak számának 461 fős emelkedése okozta, ezt részben ellensúlyozta az elfogadott képzésekben részt vettek 108 fős csökkenése.

### **Ajánlott képzés**

A 2008. I. félévben az észak-magyarországi régióban befejeződött ajánlott képzések közül 51 db Borsod-Abaúj-Zemplén, 17 db Heves, 8 db pedig Nógrád megyében indult. A képzéseken 1.183 fő kezdte meg tanulmányait, 461 fővel többen, mint egy évvel azelőtt. A három megye 2 évvel korábban, 600 fővel több álláskeresőt, 1.782 főt követhetett nyomon a 2006 I. féléve során befejezett tanfolyamokról. A hosszabb távú mérséklődés oka, hogy szervezetünk képzései mellett egyre nagyobb szerepet töltek be az uniós forrásokból támogatott képzések, és az ÉRÁK által megvalósított képzések, melyekre ez a monitoring vizsgálat nem terjedt ki.

### **A tanfolyami hallgatók összetétele**

Jellemzően a fiatalabb korosztályok kapcsolódnak be csoportos képzésekbe. A legnagyobb arányt a 20 és 24 év közötti korosztály képviseli (28%), majd monoton csökken az életkori csoportok súlya, az 55 év feletti korosztály részaránya már mindössze 1%-ot tesz ki. A legfiatalabb – 20 év alatti – álláskeresők az összes támogatott mintegy 10%-át reprezentálják.

A legmagasabb iskolai végzettség szerinti összetételt vizsgálva, az általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkezők képviselik a legnagyobb súlyt (29%), ezután a következők a szakközépiskolai végzettségűek (24%), szintén nagy számban kerültek bevonásra a szakközépiskolai végzettségűek (részarányuk 21%). A gimnáziumi érettségüket követően ajánlott képzést megkezdők 14%-át, a felsőfokú végzettségűek viszont mindössze 6%-át tették ki az érintetteknek a vizsgált időszakban. A csoportos képzésekre beiskolázott hallgatók 65%-a már rendelkezett valamilyen szakképesítéssel a tanfolyamok megkezdése előtt.

A támogatott munkaerő-piaci képzések e formájában a régió mind a 27 körzetéből sikerült álláskeresőket képzésbe vonni, igaz a pásztori és a tokaji kirendeltségen nyilvántartott álláskeresők közül csak 1-1 fő, a rétsági és a pétervásárai álláskeresők közül pedig 2-2 fő tanult a vizsgált időszakban befejeződött csoportos képzéseken. A hallgatók 69%-a B.-A.-Z. megyéből érkezett, elsősorban Miskolcra és Kazincbarcikára (a résztvevők 22 és 14%-a), a Heves megyei körzetek valamelyikéből került ki minden ötödik álláskereső, és Nógrádból csupán minden kilencedik (11%).

### **Az ajánlott képzésből kikerülő elhelyezkedési mutatói**

A támogatásból kilépő álláskeresők részére kiküldött kérdőíveket a megkérdezettek 61,0%-a juttatta vissza a munkaügyi szervezethez. A jelenlegi vizsgálat adatai szerint az ajánlott munkaerő-piaci képzésben részt vevők 40,4%-a tudott elhelyezkedni el a tanfolyam befejezését követő 3 hónapon belül. Az elhelyezkedési arány 6,4%-pontos elmaradást tükröz az országos átlaghoz viszonyítva, viszont az egy évvel korábbi régiós aránynál 8,7%-pontos magasabb.

Életkor szerint a 20-24 év közöttiek, és meglepő módon a 40-44 év közötti álláskeresők elhelyezkedési mutatói a legkedvezőbbek (45 illetve 43%), és érthetően a 20 év alattiak, valamint az 55 év felettieké a legalacsonyabb. (32 illetve 27%).

Az elhelyezkedési arányokat iskolázottság szerint vizsgálva, a legkedvezőbb elhelyezkedési arányról a korábban főiskolán végzett hallgatók és a szakközépiskolában érettségizettek számoltak be (58, illetve 49%). Rendkívül alacsony a legfeljebb 8 általános iskolai végzettségűek 28%-os elhelyezkedési rátája, és nagyon meglepő, hogy a kérdőívet kitöltő 6 egyetemi diplomával rendelkező közül senki sem talált munkát.

A tárgyidőszakban befejeződött 76 decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott ajánlott képzési program közül a legjobb elhelyezkedési arányt egy Hatvanban lebonyolításra került 16 fős, logisztikai ügyintéző tanfolyam érte el, ahol a 10 válaszadó mindegyikének sikerült elhelyezkednie, és egy kivételével a tanfolyamon megszerzett ismereteket munkájuk során hasznosítani is tudták.

60%-ot meghaladó elhelyezkedési arányt produkált a szobafestő tanfolyam (Miskolc, 71%), az európai üzleti asszisztens képzés (Miskolc, 69,2%), két gépi forgácsoló képzés (Miskolc és Mezőkövesd, 65%), a személyügyi ügyintéző (Eger, 64%), az elektronikai műszerész tanfolyam (Salgótarján, 63%) és a húsipari szakmunkás képzés (Encs, 60%). 50%-ot meghaladó a válaszolók elhelyezkedési rátája az eljárás szerinti+minősített hegesztő, a kereskedő-vállalkozó, a szárazépítő tanfolyamokon, függetlenül a képzés helyétől.

A 40%-os régiós átlag körül szóródott a több körzetben is indított nehézgépkezelő (44%), kisépkezelő (40%) könnyűgépkezelő (33%) képzések rátája. Szintén átlagos munkába állási hányad jellemző a vendéglátás területére, a mezőkövesdi szakács képzés 44%-os, hevesi falusi vendéglátó 39%-os, a két helyszínen is lebonyolított vendéglátó-vállalkozó 40%-os arányt eredményezett. Személy- és vagyonőr képzés is két városban volt, a miskolci tanfolyam 38%-os, az ózdi 20%-os mutatót produkált, a két tanfolyam átlagosan 31%-ot ért el. Az ABC eladó és az utóbbi időszakban igen népszerűvé vált masszőr tanfolyamok elhelyezkedési rátáinak súlyozott átlaga 30, illetve 35%. A kiegészítő jellegű, szakmát nem adó, de az elhelyezkedési esélyt növelő 7 modulós ECDL illetve angol és német nyelvi tanfolyamokat elvégzők 36 illetve 30 és 31%-a létesített munkaviszonyt 3 hónapon belül. Mind a számítástechnikai, mind a nyelvi képzést tekintve a kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetű egri körzetben magasabb az elhelyezkedési arány.

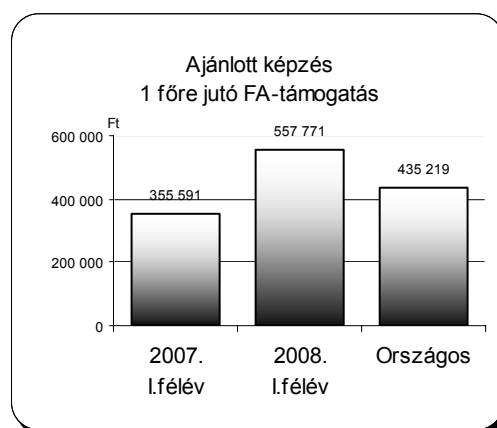
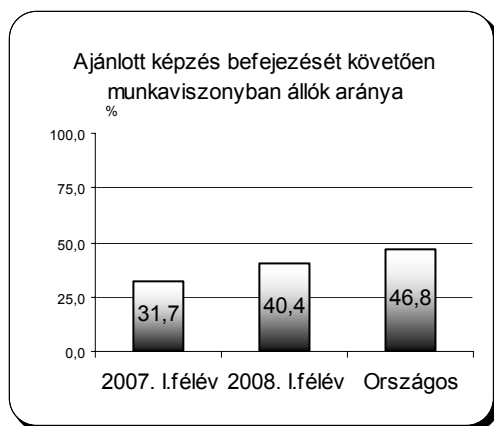
Ezekkel ellentétben az egri parkgondozó tanfolyam 12, a tiszaujvárosi 'C kat. tehergépkocsi-vezető 9, az egri kőműves 7, a salgótarjáni gyógynövényismerő 5 és a gyöngyösi motorfűrész-kezelő kurzus 3 választ adó hallgatója arról számolt be, hogy a tanfolyami végzését követő 3 hónap alatt egyiküknek sem sikerült még elhelyezkednie. Nagyon alacsony az építőipari szakmákban tartott képzések eredményessége, a két burkoló tanfolyam 11%-os, a három kőműves 21%-os átlagos elhelyezkedési aránnyal szerénykedik. A tevékenységre jellemző szezonális és/vagy a kialakulóban lévő recesszió mellett a „fekete munka” ágazati elterjedtsége is közre játszhat az alacsony szintű mutató kialakulásában, s hasonló okokat lehetnek a parkgondozó tanfolyamok 26%-os, a fakitermelő tanfolyam 14%-os mutatójának hátterében is. A salgótarjáni pénzügyi-számviteli ügyintéző képzés 20%-os rátáját viszont már inkább a munkaerő-piaci kereslet elégtelensége eredményezhette.

A visszajelző adatlap „H” kérdéséről „Ha nem sikerült elhelyezkednie, mi ennek az oka?” nem készült gépi feldolgozás, de a kérdőívek átnézése során azt tapasztaltuk, a válaszolók a hét lehetőség közül legtöbbször a „nem talált üres álláshelyet” jelölték be, ezt követi a gyakorisági rangsorban az „egyéb ok miatt”, majd az „alacsony bért ígértek”. Szerencsére az egyéb okot az esetek döntő többségében nevesítették ügyfeleink. A leggyakrabban a gyakorlat hiányára hivatkoznak a tanfolyamokat frissen elvégzett jelentkezők elutasításakor. Több válaszoló is felhívta a figyelmet arra a csapdára, hogy a gyakorlatot pont a munkahelyen tudná megszerezni.

Ha nem tudja gyakorolni a tanultakat, előbb vagy utóbb elfelejti. A gyakorlati órák számának növelése a tanfolyamokon emiatt is gyakran elhangzó igény.

Sokan úgy érzik, hogy jó alapot nyújtott a képzés, de az elhelyezkedéshez újabb speciális képesítést nyújtó tanfolyam elvégzése lenne szükséges (pl. eljárás szerinti hegesztőnek minősített hegesztő, tehergépkocsi vezetőnek TIR vagy ADR képesítés, falusi vendéglátónak szakács). Az 50 éven felüli kor, az etnikai megkülönböztetés is gyakorta szerepel az egyéb okok között. A vidéki (megyeközponttól, városoktól messze fekvő) lakhely szintén jelentős hátrány, a munkáltatók többsége nem hajlandó útiköltség térítésre.

A választ adó és elhelyezkedett hallgatók 82,8%-a a megszerzett ismereteit hasznosítja munkája során (azaz a tanfolyamokon végzők 33,4%-a), mely arány 3,0%-ponttal magasabb, mint a bázisidőszakban, és az országos átlagot is 1,7%-ponttal meghaladja.



2. ábra: Az ajánlott képzést követően munkaviszonyban állók aránya és 1 az főre jutó FA-támogatás

Forrás: ÉMRMK

### Az ajánlott képzések költségei

Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ 659,8 millió forintot fordított 2008. I. félévben befejeződött, ajánlott munkaerő-piaci képzésre. Az 1 főre jutó támogatás 557.771 Ft volt, ami 66,2%-kal több, mint az egy évvel ezelőtti összeg és 28,2%-kal magasabb az országosnál. A növekedés egyik oka a képzési profil változása, amely ugyan az 1 fő 1 képzési órájára jutó tanfolyami díj 11 %-os csökkenését (381 Ft-ról 340 Ft-ra) vonta maga után, a tanfolyamok átlagos hossza azonban 33%-kal 502 órától 666 órára nőtt. A két hatás eredőjeként az 1 főre jutó tanfolyami díj 28%-kal, 191 ezer Ft-ról 226 ezer Ft-ra emelkedett. A kurzusok száma 42-ről, 76-ra nőtt a bázishoz képest. Megnőtt az ipari szakmák (gépi forgácsoló, műszerész, hentes, pék) aránya. Ezeknek a szakmáknak viszonylag magas az elhelyezkedési rátája. A képzési struktúra ilyen átalakulása végül hatékonynak bizonyult, az 1 fő munkaviszonyban álló válaszadóra jutó tanfolyami költség összege a 2008. I. félévben befejeződött tanfolyamokon 560 ezer Ft volt, 7%-kal, 43 ezer Ft-tal kevesebb, mint egy évvel korábban.

Az 1 főre jutó támogatás növekedésének másik oka a tanfolyamok résztvevői számára fizetett keresetpótló juttatás fajlagos összegének emelkedése. A 2007. január elsején életbe lépő törvényi szabályozás, – az intenzív tanfolyamok esetében – a keresetpótló juttatást a minimálbér

60%-áról 100%-ára emelte, s ugyanekkor a minimálbér is növekedett 62.500 Ft-ról 65.500 Ft-ra. A keresetpótló juttatás havi összegének 74,7%-os emelkedése jelentősen megnövelte az egy főre jutó költségeket. A 2007. I. félévben befejeződött tanfolyamok döntő többsége még 2006. évben a régi szabályozás szerint zajlott. A megemelkedett fajlagos keresetpótló juttatás és a jelentősen hosszabb tanfolyamokon hosszabb ideig folyósított összeg együttesen azt eredményezte, hogy az egy főre jutó összeg a bázisidőszakhoz viszonyítva 29%-kal, 145 ezer Ft-ról 332 ezer Ft-ra emelkedett. A hallgatók számára kifizetett keresetpótló juttatás a vizsgált időszakban a már az összes képzési költség 59,4%-át tette ki, szemben a bázis időszak 43%-os részesedésével.

### **Elfogadott képzés**

A vizsgált időszakban 30 olyan tanfolyam fejeződött be, melynek résztvevői között – egyéni kezdeményezésre, támogatással – régióinkban regisztrált álláskereső is jelen voltak. Ebből 13 Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, 8 Heves megyében 8 Nógrád megyében és 1 Budapestén zajlott. A szóban forgó tanfolyamokon 271 fő kezdte meg tanulmányait, ebből 249 fő sikerrel végzett, és a 149 válaszdó 64,4%-a, 96 fő jelezte, hogy a követő vizsgálat időpontjában munkaviszonyban állt.

Az egyéni képzésbe vontak száma jelentősen, 108 fővel, 28,5%-kal visszaesett az egy évvél korábbi időszakhoz képest, ez ellentétes tendenciát mutat az ajánlott tanfolyamok résztvevőinek jelentős növekedésével.

### **A tanfolyami hallgatók összetétele**

Az egyéni képzésbe résztvevők körében a legjellemzőbb korcsoport a 20-24 éves hallgatók köre (33,6%), rajtuk kívül még a 25-29 éves és a 30-34 éves korosztály képvisel 15 - 15%-os részarányt. Az összes hallgató 82%-a 40 év alatti.

Iskolázottságukat tekintve a hallgatók 31%-a szakközépiskolát vagy technikumot, 29%-a szakmunkásképzőt végzett. A beiskolázottak közel 64%-a már rendelkezett a tanfolyam megkezdése előtt valamilyen szakképesítéssel.

Nógrád és Heves megyéből minden kirendeltségről kerültek ki hallgatók, míg a 15 Borsod-Abaúj-Zemplén megyei körzetből csak 10-ből. Borsod, Heves és Nógrád megye részaránya a képzésbe vont álláskereső száma alapján 45% - 14% - 41%.

### **Az elfogadott képzésből kikerülők elhelyezkedési mutatói**

A fenti képzéseken sikerrel teljesítő hallgatók (249 fő) közül 149 fő válaszolt a kiküldött kérdőívre. A végzettek 64,4%-a tudott a képzést követően elhelyezkedni, ez 11,9%-ponttal magasabb, mint az országos átlag, és 20,1%-ponttal haladja meg a 2007. I. félévi régiós arányt. Az ország régiói közül Észak-Magyarországon a legmagasabb az elhelyezkedettek aránya.

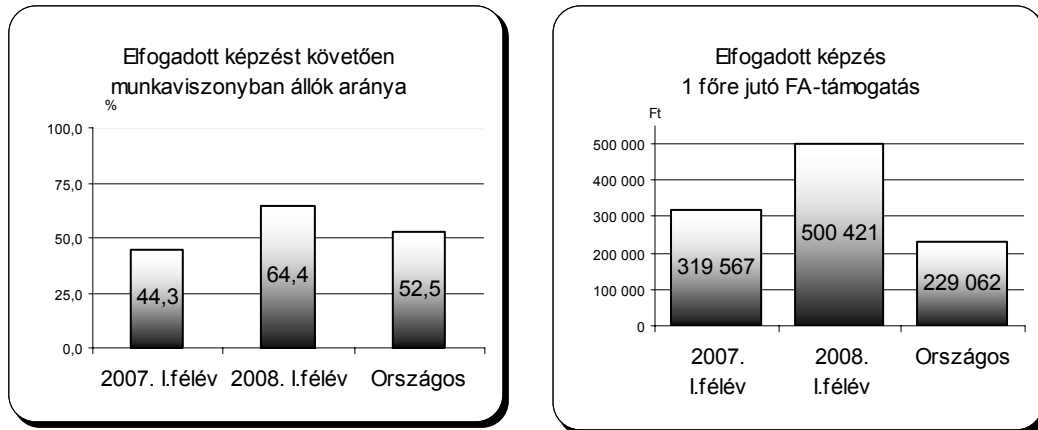
Iskolázottság szempontjából a főiskolai oklevéllel rendelkezők 75%-os elhelyezkedési mutatója a legmagasabb, de valamennyi kategória rátája meghaladja a 60%-ot. A 23 legfeljebb általános iskolai végzettségű ügyfél közül is 14 fő (61%) elhelyezkedett.

Az egyes szakmacsoportokat tekintve 100%-os elhelyezkedési arányt ért el a hevesi tűzoltó képzés (a 4 résztvevő közül 3 jelzett vissza), valamint a miskolci zöldség- és gyümölcsfeldolgozó tanfolyam (a 24 résztvevő közül 9 szolgáltatott információt). Volumenében jelentősebb volt a két tanfolyamon összesen 50 főt megmozgató kazincbarcikai vegyianyaggyártó képzés, a kérdőívet visszaküldők 90%-a munkaviszonyt létesített. A Miskolcon lezajlott 3 autóbusz-vezetői tanfolyamon végzett álláskereső 88%-a elhelyezkedett.

A régiós átlag (64,4%) körüli arányt teljesítettek a salgótarjáni hegesztő képzések (63%), valamint a szintén a nógrádi megyeszékhelyen lezajlott szakács (63%) és logisztikai ügyintéző (60%) tanfolyam. Kis mértékben marad el az átlagtól az 5 helyszínen képzett tehergépkocsi-vezetők 55%-os elhelyezkedési rátája, a salgótarjáni személy- és vagonőr 57%-os, valamint a

mezőkövesdi betanított kovács tanfolyam 50%-os mutatója. Alacsony elhelyezkedési rátát a salgótarjáni gyermek- és ifjúsági felügyelő (30%), valamint az edelényi helyszínen lebonyolított számítástechnikai szoftverüzemeltető+kereskedelmi asszisztens képzés produkált, ahol 11 kérdőívet kitöltő ügyfél közül csak 3 (27%) talált munkát.

A választ adó és elhelyezkedett hallgatók 92,7%-a a megszerzett ismereteit hasznosítja munkája során (azaz a tanfolyamokon végzők 59,7%-a), mely 14,2%-ponttal magasabb, mint a bázisidőszakban, és az országos átlagot is 6,7%-ponttal meghaladja.



3. ábra: Az elfogadott képzést követően munkaviszonyban állók aránya és az 1 főre jutó FA-támogatás összege  
Forrás: ÉMRMK

### Az elfogadott képzések költségei

A követővizsgálatba bevont tanfolyamok összköltsége 135,6 millió forint volt, ennek közel felét 63,2 millió forintot fordítottunk tanfolyami díjra, a fennmaradó közel 72,4 millió forint pedig keresetpótló juttatás címén került kifizetésre.

Az egyénileg támogatott képzésben részt vevők fajlagos költségei alacsonyabbak, mint az ajánlott képzések esetében. Az 1 főre jutó támogatás 2008. I. félévben 500.421 Ft volt, amely mintegy 90%-a az ajánlott képzés hasonló értékének, annak ellenére, hogy az előző évhez képest 57%-os költségnövekedés tapasztalható. A költségnövekedés oka, hogy a hallgatók hosszabb tanfolyamokat választottak (az átlagos óraszám 509-ről 559-re nőtt), a képzési óradíj pedig még jelentősebben emelkedett (285 forintról 417 forintra). A két hatás együttesen az 1 főre jutó tanfolyami díj 61%-os, 145 ezer Ft-ról 233 ezer Ft-ra való növekedését eredményezte. Miután az ÉMRMK az intenzív, magas óraszámú, ipari képesítéseket (vegyianyag-gyártó, hegesztő, zöldségfeldolgozó) nyújtó tanfolyamokra való egyéni jelentkezéseket preferálta, amelyek kedvezőbb lehetőséget adnak az elhelyezkedésre, a keresetpótló juttatás megítélése is a támogatottak nagyobb hányada számára vált lehetővé.

A fentiek hatására a régiós fajlagos költség (500,4 ezer Ft/fő) több, mint kétszerese az országos átlagnak (229,1 ezer Ft/fő), holott az egy órára jutó tanfolyami díj csak 8%-kal haladja meg azt. A jelentős eltérés magyarázata a képzések hosszára vezethető vissza, amely régiókban 66%-kal magasabb az országos átlagnál, valamint az összes költségen belül – az intenzívebb tanfolyamoknak köszönhetően kialakult - nagyobb keresetpótló aránynak. Az összes támogatás 53%-át teszi ki régiókban a keresetpótló támogatás, ugyanez a hányad országosan csak 40%. A

kiemelkedően magas elhelyezkedési ráta hatására az 1 fő munkaviszonyban állóra jutó költségeink már kisebb mértékben haladják meg az országos átlagot, az 1 elhelyezkedettre jutó összes költség 83%-kal, az 1 elhelyezkedettre jutó tanfolyami költség pedig 48%-kal magasabb annál.

#### **A vállalkozóvá válás támogatása**

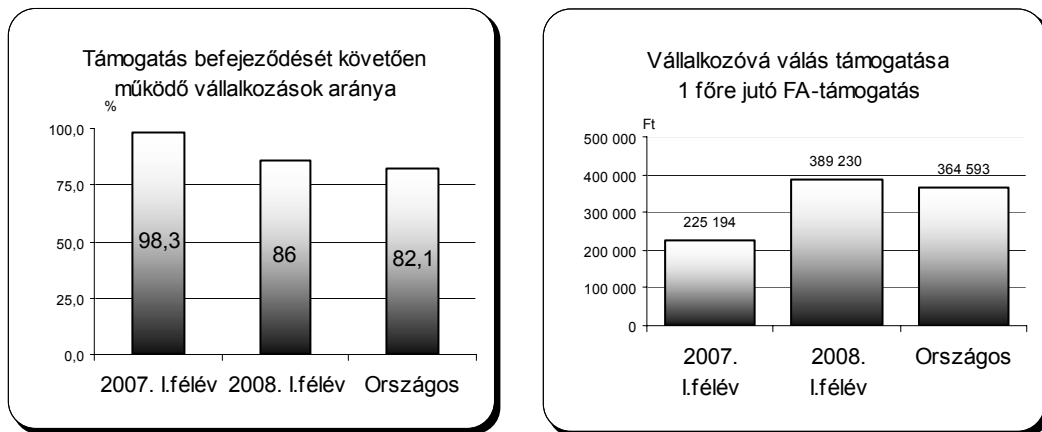
A vállalkozóvá válás támogatása eszköz az álláskereső önfoglalkoztatását, illetve már működő gazdasági társaságokba történő belépését hivatott elősegíteni. Támogatásunk csupán az álláskereső szűk köre számára jelent megoldást a munkanélküliség elleni küzdelemben, ennek legfőbb oka ügyfeleink tökeszegénysége és a vállalkozói ismeretek hiánya.

2008. I. félévben 224 fő támogatása fejeződött be. A 25-39 év közti három korcsoport adja a támogatottak 60%-át, de a 20 év alatti korcsoport kivételével minden generáció jelen van, még az 55 év felettek között is akadt 4 vállalkozó. Iskolázottságukat tekintve legnagyobb arányban a szakmunkásképzőt, a szakközépiskolát, végzetek kerültek bevonásra. A vállalkozás profilját tekintve pedig a legtöbben a gazdasági-, és az egyéb szolgáltatások ágakban indítottak vállalkozást. A támogatottak 60%-a Borsod-Abaúj-Zemplén, 27%-a Heves megyéből került ki és csak 13%-a nógrádi. A miskolci kirendeltségről 44 fő, az egriről 36 fő vette igénybe a támogatást, a vállalkozóvá vált álláskereső több mint egyharmada ebből a két körzetből került ki.

A követővizsgálat időpontjában – három hónappal a támogatás megszűnését követően – a válaszadók 86%-a nyilatkozott úgy, hogy jelenleg is folytatja a megkezdett tevékenységet. A bázisidőszakhoz viszonyítva ugyan 12%-ponttal csökkent a mutató értéke, de a tavalyi 98%-os kimagasló arányt egy jóval szűkebb (a jelenleg vizsgált létszám 32%-a) vállalkozóvá vált réteg produkálta. Az országos átlagnál ugyanakkor 4%-ponttal magasabb régióinkban a követéskor működő vállalkozások aránya.

A kiküldött kérdőíveken két további témakörben is megkérdeztük a vállalkozók véleményét, melyek a támogatás megítélésére, valamint a vállalkozás jövőjére vonatkoztak. A visszaérkezett válaszok alapján megállapítható, hogy a válaszolók 48%-a tudta a támogatásnak köszönhetően korábban beindítani tevékenységét, 43%-uk pedig egyáltalán nem vállalkozott volna támogatás nélkül. Mindössze a választ adók 9%-a nyilatkozott úgy, hogy a támogatás nélkül is ugyanakkor vállalkozott volna. A válaszadók több mint egyharmada (39%) vállalkozása jövőjét bizonytalannak, csaknem fele (50,7%) szinten tarthatónak tartja, és mindössze minden hatodik (16%) támogatott véli úgy, hogy vállalkozása fejleszhető.

Az egy vállalkozásra vetített fajlagos támogatás 389.230 Ft-ot tett ki, alig marad el a maximálisan adható 393.000 Ft-os plafontól, mivel régióinkban a vállalkozóvá vált álláskeresők 97%-a a maximális ideig, 6 hónapig kapta minimálbérrel megegyező 65.500 FT/hó támogatást. A fajlagos költség 6,8%-kal haladja meg az országos átlagot. A 2007. I. félévben befejezett támogatások 1 főre jutó összegénél viszont jelentősen, 164 ezer Ft-tal, 73%-kal magasabb, mivel a 2006-ban vállalkozóvá vált álláskereső csak az ellátásukkal megegyező összegben részesülhettek, aminek átlaga sokkal kevesebb volt, mint a 2007 évi minimálbér.



4. ábra: A támogatás befejeződését követően működő vállalkozások aránya és az 1 főre jutó FA-támogatás összege

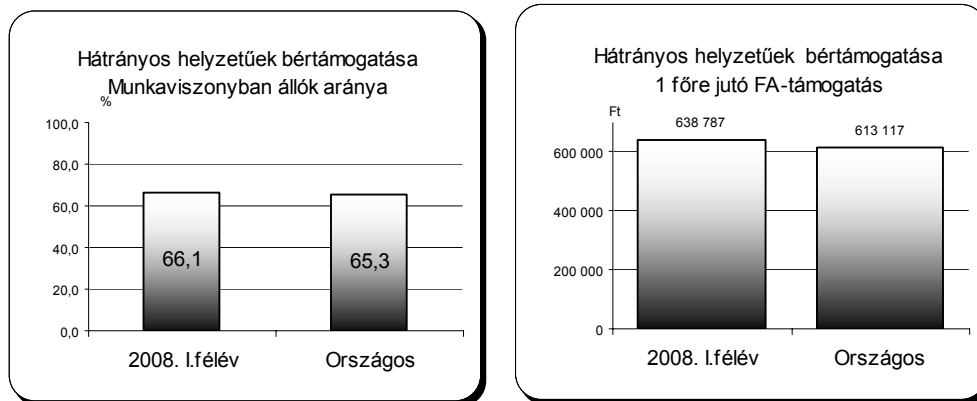
*Forrás: ÉMRMK*

#### A hátrányos helyzetű munkanélküliek foglalkoztatását ösztönző bértámogatás

A foglalkoztatási törvény 1991. évi megszületése óta létező, foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás területén következett be a legjelentősebb változás. 2007-től működtetett új típusú eszköz a „hátrányos helyzetű”, azaz legfeljebb általános iskolai végzettségű, vagy 50 évnél idősebb, vagy 25 évnél fiatalabb pályakezdő, vagy tartósan (a legutóbbi 16 hónapból legalább 12 hónapot, pályakezdő esetében 8 hónapból 6 hónapot nyilvántartott álláskereső státuszban töltött) nyilvántartott, vagy gyermekét egyedül nevelő, GYES-ről vagy szabadságvesztésről visszatért álláskereső foglalkoztatását kívánja elősegíteni. A munkáltató a munkabér és járulékainak legfeljebb 50%-át (megváltozott munkaképességű álláskereső alkalmazása esetén 60%-át) nyerheti el támogatásként legfeljebb 12 hónapra, továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül. (Itt meg kell azonban jegyeznünk azt is, hogy az első év tapasztalatai alapján 2008-tól rugalmasabbá vált az eszköz alkalmazása annyiban, hogy az egy éves foglalkoztatási kötelezettség változatlan érvényesítése mellett a támogatott időszak 12 hónapnál akár rövidebb is lehet.)

2008. első félévében a támogatott foglalkoztatási időszak 2.275 fő esetében fejeződött be. Minden negyedik támogatással foglalkoztatott személy 25 éven aluli, és minden ötödik 50 éven felüli volt. Iskolázottság szerint a szakmunkásképzőt végzettek domináltak (32%), őket követték a legfeljebb általános iskolai végzettséggel (24%), majd a szakközépiskolai vagy technikai bizonyítvánnyal (19%) rendelkezők. A támogatottak 7%-ának volt diplomája. A támogatást megelőzően a regisztrációban eltöltött idő szerinti megoszlást vizsgálva a több mint két éve regisztrált álláskeresőik közül kerültek ki a legtöbben, a támogatottak 40%-a. A fél évnél rövidebb ideje a rendszerben lévő ügyfeleink adták a támogatással alkalmazottak 24%-át. A munkáltatók ágazati megoszlását tekintve a kereskedelem foglalkoztatta a hátrányos helyzetűek 24%-át, megelőzve az ipari ágazat 21%-os és az építőipar 14%-os hányadát. Észak-Magyarország részesedése az országosból 21,9%-ot tett ki, amely tükrözi a régió hátrányos helyzetét, a támogatottak létszáma csak Észak-Alföldön volt ennél némileg magasabb. A támogatással érintett létszám 66%-a Borsod megye, 18%-a Nógrád és 16%-a Heves megye kirendeltségein volt nyilvántartva. A miskolci kirendeltség hátrányos helyzetű álláskeresői közül 492 főnek fejeződött be támogatása, ez a régiós létszám 22%-a, több, mint a Nógrád vagy Heves megyéből ezen aktív foglalkoztatás politikai eszközebe bevontak száma.

A kérdőívet a támogatással foglalkoztatottak 75,7%-át, szám szerint 1.721 főt alkalmazó munkáltató küldte vissza. A támogatás befejezését követően három hónappal a válaszadó munkáltatók 1.137 főt, alkalmazottaik csaknem kétharmadát foglalkoztatták tovább. A nők esetében ez az arány 67,3%, míg a férfiak körében kicsit alacsonyabb, 64,6%. Életkor tekintetében a 40-44 éves korosztályban a legmagasabb a továbbfoglalkoztatási ráta (72%), de az 55 éven felülieket kivéve valamennyi korcsoportban meghaladja a 60%-ot. A legkiemelkedőbb a továbbfoglalkoztatási arány a felsőfokú képzettséggel rendelkezők és a szakközépiskolát, technikumot végzettek esetében (72-72%), de jóval átlag feletti arányban tudott munkaviszonyban maradni az egyik szakképzettség nélküli csoport, a gimnáziumi érettségivel rendelkezők köre is (69%). Az általános iskolai végzettségűek 58%-át az ennél is alacsonyabb iskolai végzettségűeknek pedig csak 29%-át foglalkoztatták tovább a támogatás lejárta után.



5. ábra: A hátrányos helyzetűek bértámogatása és az 1 főre jutó FA-támogatás összege

Forrás: ÉMRMK

A régió továbbfoglalkoztatási mutatója 0,8%-kal meghaladja az országos átlagot. Három hónappal a támogatás befejezését követően Heves megyében a hátrányos helyzetű egykori ügyfeleink 71%-át, Nógrád megyében 68%-át, Borsodban pedig 64%-át alkalmazták a támogatott munkáltatók. A régiós szinten legnagyobb tömeget támogatásba bevont Miskolci kirendeltség körzetében 67% volt a követéses vizsgálat idején munkaviszonyban lévők aránya.

A vizsgált időszakban érintett 2.275 fő foglalkoztatása kapcsán felmerült költség 1.453 millió Ft volt, az egy főre jutó decentralizált foglalkoztatási alaprész-támogatás pedig 638.787 Ft, az országos átlagnál 4,2%-kal magasabb. A munkaviszonyban állókra vetítve ez az összeg lényegesen nagyobb, 942.432 Ft.

A követővizsgálati adatlap címzettje ebben az esetben a munkáltató, akit a továbbfoglalkoztatással kapcsolatos kérdéseken felül megkérdeztünk a támogatás szerepének megítéléséről is, arról tehát, hogy

- támogatás nélkül is alkalmazták volna az álláskereső személyeket, vagy
- támogatás nélkül kevesebb személyt vettek volna fel, vagy
- támogatás nélkül későbbre halasztották volna a felvételt, vagy
- támogatás nélkül senkit sem vettek volna fel?

A támogatás keretében összesen 1.721 főt foglalkoztató válaszadó munkáltatók 258 főre (a támogatást befejezők 15,0%-a) vonatkozóan nyilatkoztak úgy, hogy támogatás nélkül is

alkalmazták volna. A támogatás révén foglalkoztatottak 10,4%-át alkalmazók nyilatkoztak úgy, hogy kevesebb személyt vettek volna fel. A támogatottak 40,4%-ának felvételét halasztották volna a munkáltatók, 34,2%-uk felvétele pedig egyáltalán nem valósult volna meg.

### **A tartósan munkanélküliek foglalkoztatását ösztönző bértámogatás**

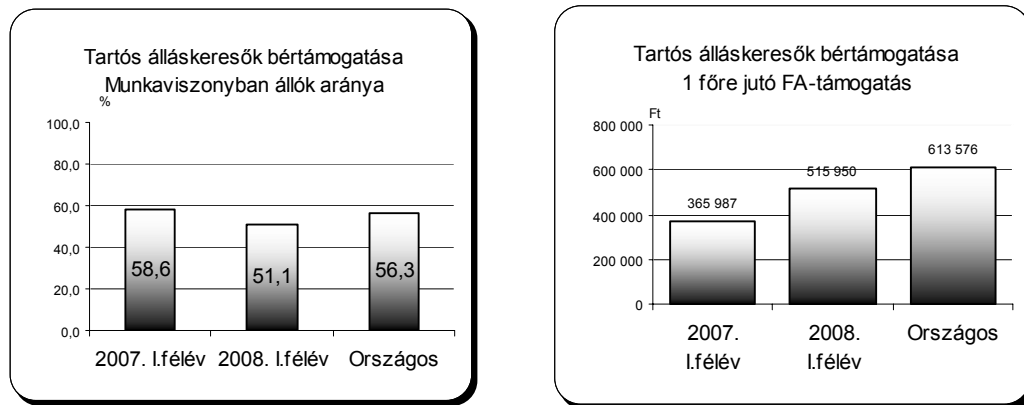
A 2006. év végéig működtetett bértámogatási eszköz érintett célcsoportjába azon álláskeresőket tartoztak, akik tartósan – fél évet meghaladóan – nem tudtak elhelyezkedni. Egyes hátrányos helyzetű csoportok – pályakezdők, 50 év feletti, legfeljebb 8 általánost végzetek – esetében 3 hónap regisztráció után is megítélhető volt a támogatás. Régióinkban a 2006. I. félévben a maximális 12 hónap időtartamú támogatás is gyakorlat volt. Ezek és a 2006. IV. negyedéven alkalmazott 8 hónap időtartamú támogatások +12 illetve +8 havi foglalkoztatási kötelezettségre járt le 2008. I. félévben.

A támogatási idő és a kötelezően előírt továbbfoglalkoztatás után mindössze 241 fő került ki foglalkoztatás-bővítő bértámogatásból 2008. I. féléve során. A érintettek száma egy év alatt 780 fővel, 76,4%-kal esett vissza, amely a kifutó eszközre országosan jellemző tendencia.

A továbbfoglalkoztatási kötelezettség lejártát követően három hónappal a válaszdó munkáltatók alkalmazottaik 51,1%-át tartották meg munkaviszonyban. A régió továbbfoglalkoztatási mutatója 5,2%-ponttal marad el az országostól és 7,5%-ponttal az egy évvel korábbtól. Életkor szerint vizsgálva elsősorban a két kiemelt célcsoport tagjaitól, a legfiatalabb és a legidősebb munkavállalóktól váltak meg a munkáltatók. A 25 évalattiak 57%-ának, az 50 év feletti 55%-ának szűnt meg a munkaviszonya 3 hónapon belül. A legkiemelkedőbb a továbbfoglalkoztatási arány a felsőfokú és a szakközépiskolai, technikumi végzettséggel rendelkező körében figyelhető meg, a kiemelten támogatandó legfeljebb általános iskolai végzettségű foglalkoztatottak kétharmada vesztette el a követő vizsgálat idejéig állását.

A vizsgált időszakban érintett 241 fő foglalkoztatása érdekében kifizetett támogatás 124,3 millió Ft volt, az egy főre jutó támogatás pedig 515.950 Ft. A munkaviszonyban állók alacsonyabb aránya miatt a rájuk vetített összeg ennél lényegesen magasabb, 981.783 Ft. Az foglalkoztatási alaprészből biztosított egy főre jutó támogatás 15,9%-kal alacsonyabb az országosnál, az előző évi összeghez képest viszont, 41%-os emelkedést mutat. Ennek okai a minimálbér emelkedése, és még inkább a támogatások időtartamának növekedése, aminek annak a következménye, hogy a 2006. I. félévben megítélt rövidebb, így alacsonyabb 1 főre vetített költségű támogatások utáni foglalkoztatási kötelezettség 2007. I. félévben járt le, a maximális 12 havi magas 1 főre jutó költségű támogatásoké pedig 2008. I. félévben.

A válaszdó munkáltatók 48%-a halasztotta volna a létszámbővítést, 31% esetében pedig egyáltalán nem jött volna létre a munkaviszony. A megkérdezettek 16%-a támogatás nélkül is alkalmazta volna a munkavállalót, a munkáltatók 5%-a viszont kevesebb álláskeresőt alkalmazott volna. Az előző eszköznél kifejlesztett módszerrel 18,5%-ra becsülhetjük a támogatás holtsúlyát.



6. ábra: Tartós álláskeresők bértámogatása és 1 az főre jutó FA-támogatás összege  
 Forrás: ÉMRMK

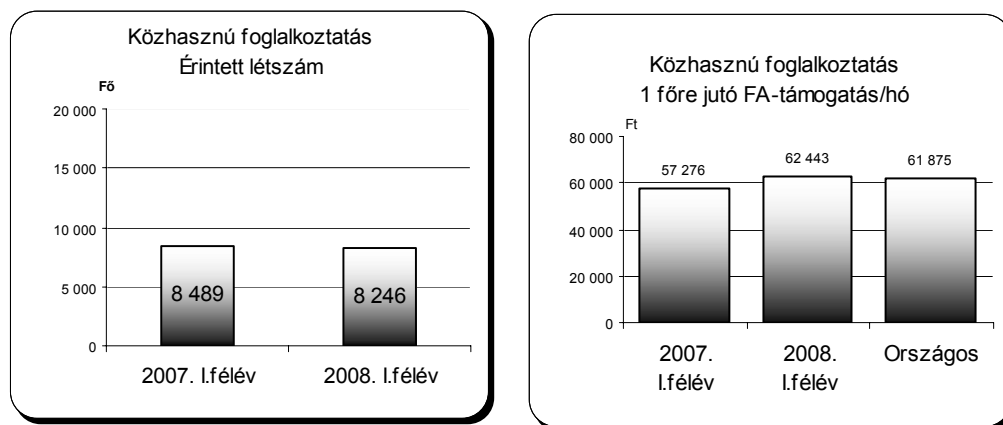
### A közhasznú foglalkoztatás támogatása

A 2008. I. félévben a közhasznú foglalkoztatás támogatásának révén érintett létszám régióinkban 8.246 fő volt, ezen időszakban 4.060 fő átmeneti foglalkoztatása fejeződött be. A vizsgálat adatai szerint havonta átlagosan 3.203 fő támogatása valósult meg. A támogatással érintettek száma 2,9%-os csökkenést mutat 2007. I. félévhez viszonyítva. Az országban minden negyedik közhasznú foglalkoztatásból kikerülő ügyfél valamelyik észak-magyarországi kirendeltség nyilvántartásában szerepelt. A támogatással érintettek 73%-a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei illetőségű, a fennmaradó rész közel azonos arányban oszlik meg a régió a két másik megyéje közt. Az életkor szerinti megoszlás 20 és 55 év között egyenletes. A 20-tól 54 évesig terjedő 7 korcsoport mindegyike 10-14%-os részaránnyal reprezentáltatta magát, de a legidősebbek (55 éven felüliek) is a támogatottak 8%-át tették ki.

Minden második közhasznú munkás legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezett csupán, a szakmunkásképzőt vagy szakiskolát végzetek aránya megközelítette a 30%-ot, a diplomásoké csekély, mindössze a 3%. A támogatásba vontak túlnyomó többsége (80%) kommunális jellegű tevékenységet végzett, 5%-uk az oktatásban dolgozott, 3%-uk pedig az egészségügyben és a szociális ellátás területén.

Mind az érintett létszámot, mind a pénzfelhasználást tekintve az aktív eszközökön belül ez a támogatási forma képviselte a legnagyobb részarányt. 2008 I. félévé során 1,2 milliárd Ft decentralizált foglalkoztatási alaprész- támogatás került felhasználásra., az egy főre jutó havi összeg 62.443 Ft volt, 568 Ft-tal, 0,9%-kal nagyobb az országos átlagnál, az egy évvel korábbi összegnél pedig 9,0%-kal magasabb.

A közhasznú foglalkoztatásból 2008. I. félévben kikerültek közül is csekély létszámmal, 27 fővel létesített munkáltatója támogatás nélkül munkaviszonyt, ami a támogatásból kilépőknek mindössze 6%-e. A támogatás legfőbb eredményének az tekinthető, hogy viszonylag alacsony ráfordítás mellett aránylag nagy számban teremt munkaalkalmat olyan álláskeresők részére, akik e nélkül várhatóan hosszabb ideig nem jutnának munkához.



7. ábra: Közhasznú foglalkoztatás érintett létszáma és az 1 főre jutó FA-támogatás havi összege  
 Forrás: ÉMRMK

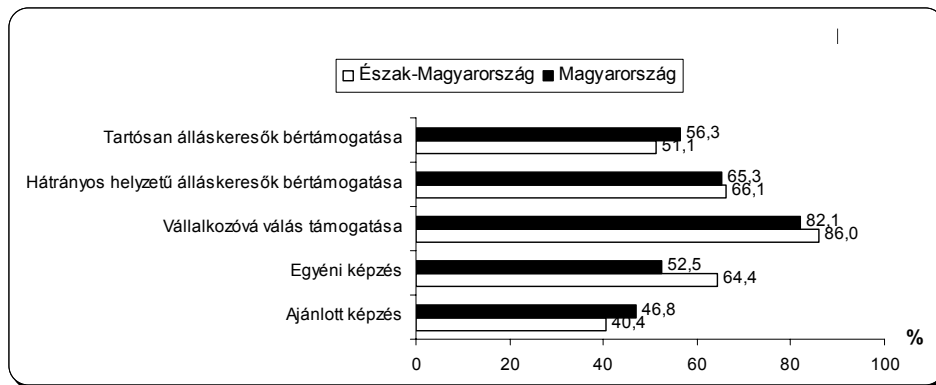
### Összefoglalás

Az MPA foglalkoztatási alaprészének decentralizált forrásából működtetett támogatási eszközöket tekintve 2008 I. félév során 12.459 fő támogatása fejeződött be, a felhasznált decFA-támogatás összesen 4.188.199.860 forint volt. A vizsgált nyolc aktív eszköz közül jelentősen, 461 fővel nőtt a 2007. I. félévben befejeződött támogatásokhoz viszonyítva az ajánlott képzésben résztvevők száma, bőven ellensúlyozva az elfogadott képzés és a munkaviszony melletti képzés területén végbement, 108, illetve 35 fős csökkenést. A 2007. évtől alkalmazott új típusú bértámogatást befejezők kétszer olyan gyorsan kerülnek be a követő vizsgálatba, mint a kifutó régi típusú támogatások, mivel nincs továbbfoglalkoztatási kötelezettség.

Az álláskeresőik jóval szélesebb rétege számára nyílt lehetőség a vállalkozóvá válási támogatás igénybe vételére, és a nyújtható támogatás fajlagos összege is jelentősen növekedett 2007. évben, így a 2008 I. félévben befejezett támogatások száma 140 fővel meghaladta a bázist. A közhasznú munkavégzésben résztvevők száma ugyan kis mértékben, 243 fővel csökkent, de a fenti folyamatok együttes hatására a 2008. I. félévben monitorozható létszám 980 fővel növekedett.

Az eszközműködtetés eredményességét jelző elhelyezkedési-továbbfoglalkoztatási mutatók a bázishoz – a 2007 I. félévben befejeződött támogatásokhoz - viszonyítva az ajánlott és az elfogadott képzés területén nagymértékben javultak, 8,7 illetve 20,1%-ponttal emelkedtek. A kifutó eszköz, a tartósan álláskeresőik foglalkoztatását ösztönző bértámogatás továbbfoglalkoztatási rátája 7,5%-kal, a megfigyelt időszakban bővülő támogatási eszköz, a vállalkozóvá válási támogatás eredményessége - a működő vállalkozási hányada - pedig 12,3%-ponttal esett vissza.

Az eredményességi mutatók országos összehasonlításban is változatos képet mutatnak. Az ajánlott képzés befejezését követő 3 hónapon belül elhelyezkedők aránya a bázisidőszakhoz mért jelentős javulás ellenére 6,4%-ponttal még mindig elmarad az országos átlagtól. Az egyéni képzésből kikerültek elhelyezkedési rátája viszont 11,9%-ponttal magasabb az országos átlagnál (és a hét régió között is a legjobb).



8. ábra: Munkaviszonyban állók aránya a támogatás befejezése után 3 hónappal

Forrás: ÉMRMK

A vállalkozóvá válási támogatás révén elindított vállalkozások 86%-os továbbműködési hányada is közel 4%-ponttal kedvezőbb, mint az országos átlag. A nagy létszámot megmozgató hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztatását ösztönző bértámogatás 66,1%-os továbbfoglalkoztatási rátája is magasabb egy árnyalattal az országos mutatónál. A nagyságrenddel kisebb támogatott kört felölelő régi típusú, még 2006-ban elkezdődött bértámogatások utolsó követéses vizsgálata szerény 51,1%-os rátája a szintén elég alacsony országos átlagtól is elmarad 5%-ponttal

*G.Fekete Éva – G.Szendrák Dóra*

### **Egy regionális foglalkoztatási együttműködést megalapozó felmérés eredményei**

A Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége (Nonprofit Szövetség) által kezdeményezett Compass (Iránytű) Program a leghátrányosabb helyzetben lévő észak-magyarországi régióban tervezi kialakítani a társadalmi párbeszéd új, regionális fórumát annak érdekében, hogy a régió foglalkoztatási krízishelyzete javuljon. A projekt megvalósítóinak szándékai szerint olyan partnerek kooperációja alakul ki, amelyben a résztvevők komoly társadalmi legitimitásukkal a hátuk mögött egyeznek meg olyan javaslatokban, foglalkoztatási, esélyegyenlőségi, területfejlesztési, gazdaságélénkítési programokban, amelyek megvalósulása magával hozza a foglalkoztatottság növekedését, az inaktívok számának mérséklődését, a depresszív övezetek aktivitását.

A megvalósítók azt ismerték fel, hogy jelenleg a szociális dialógusnak makroszinten sincs olyan multipartit fóruma, amelyben a társadalmat alkotó legtöbb formalizáltan működő szereplő döntéseket hozhatna. A kísérleti program lehetőséget ad olyan együttműködés kialakítására, amelyben a civil társadalom, a tudomány, a történelmi egyházak képviselői az állami szakigazgatás, az önkormányzatok a munkaadói és munkavállalói érdekképviselőkkel egyenrangúan vehetnek részt egy régió életminőségének az alakításában.

A kísérleti program megvalósítása során a platformban hét társadalmi szereplő, a foglalkoztatási helyzet áttekintése, javítása érdekében fogalmaz meg kezdeményezéseket, tesz javaslatokat, ideális esetben közreműködik a régió stratégiai céljainak újragondolásában.

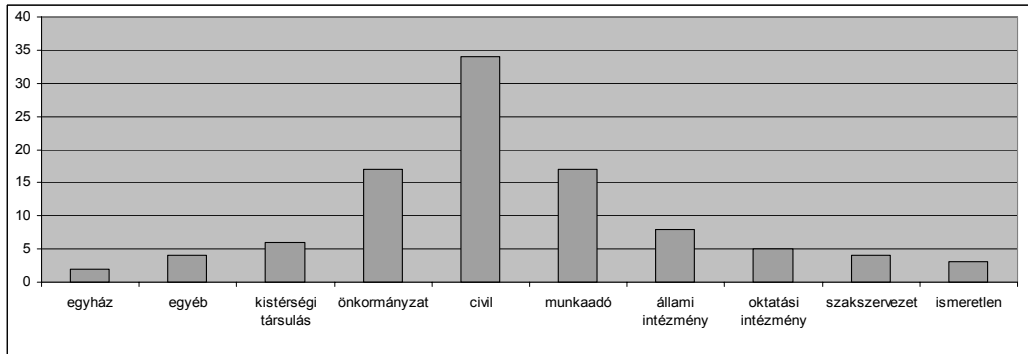
A „Compass” Program részeként került sor egy kutatásra, mely során azt igyekeztünk feltárni, hogy milyen partnerségi viszonyok alakultak ki a szervezetek között, mi jellemzi a szektoron kívüli kapcsolatokat, milyen a nonprofit szervezetek részvétele a helyi fejlesztésben. Fel kívántuk tární, hogy mennyire lehet építeni a régióban az önkormányzatok, a munkaügyi szervek, a nonprofit szervezetek, a tudomány, a vállalkozói szféra partnerségére, az együttműködésre a helyi közösségekben, a gazdaságban, a területfejlesztésben. Továbbá milyen lehetőséget látnak a felmérésben résztvevő politikusok, gazdasági érdekképviselők, finanszírozó szervezetek, szakmai szervezetek képviselői egy új típusú párbeszéd kialakításában.

A kutatás során megtörtént a vonatkozó hazai szakirodalom feldolgozása, egy kérdőíves lekérdezés, mélyinterjúk készítése a régióban működő, vagy működött együttműködések generálóival, meghatározó résztvevőivel, fókusz csoportos interjúk készítése olyan szereplőkkel, akiknek volt már tapasztalata a párbeszéddel kapcsolatban.

### **A kérdőíves lekérdezés eredményeinek összefoglalása**

Összesen 100 személy kérdőíves megkérdezése történt meg.

Közöttük a legnagyobb, több mint 1/3-os arányt a civil szervezetek képviselői képezték. Ők annyian voltak, mint a munkaadók és a helyi önkormányzatok együttesen. Az említett három kategória a kistérségi társulások képviselőivel együtt az összes megkérdezettek közel 3/4-ét tette ki. Mellettük helyet kaptak még az állami szervezetek, az oktatási intézmények, az egyházak és a szakszervezetek képviselői is.

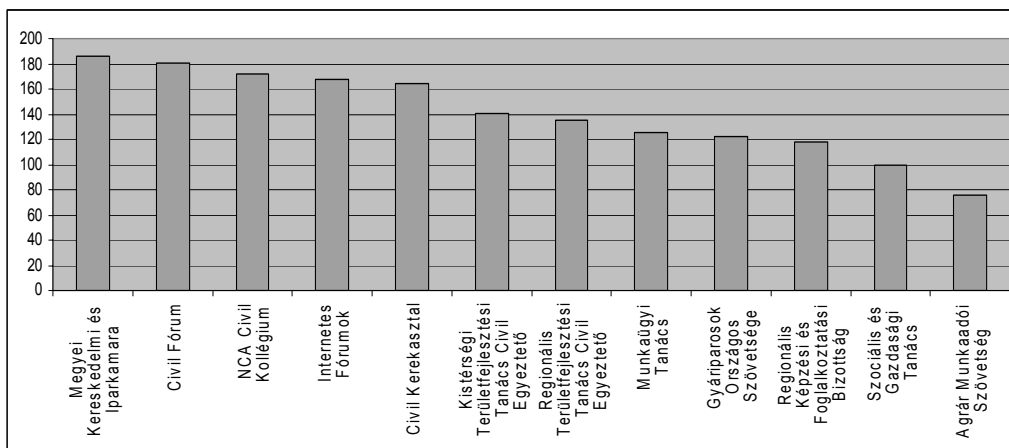


1.ábra: A megkérdezettek szervezeti típus szerinti összetétele

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

A foglalkoztatási kérdésekben érintett társadalmi és gazdasági szereplőket reprezentáló, ám a szervezetek átlagánál feltehetőleg aktívabb szervezeteket megkérdező kérdőíves felmérés eredményei alapján tehető legfontosabb megállapítások:

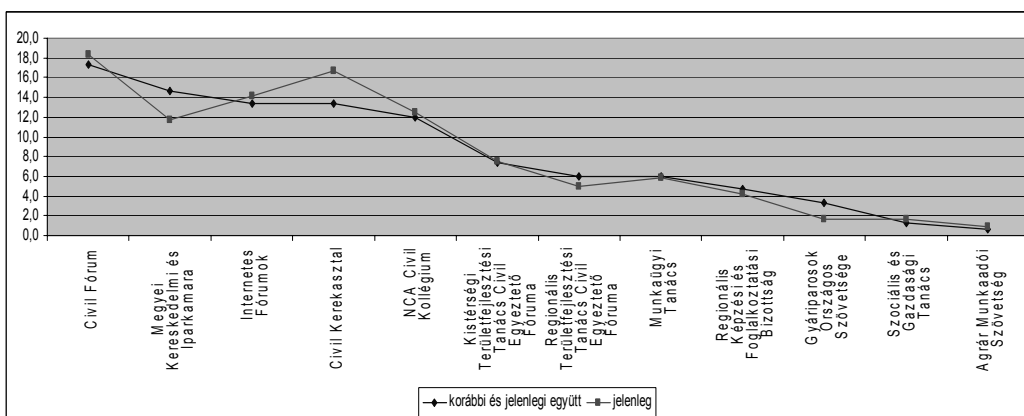
1. A foglalkoztatási kérdésekről folytatott párbeszédek korábbi eddigi fórumai a civil és a gazdasági szereplőket elválasztották egymástól. A fórumok működéséről a szereplők információi erősen szóródnak. A szervezetek a saját szektorukon belül tájékozottak, a másik szektorokhoz sorolt szervezetek működéséről csak kevés tapasztalattal rendelkeznek. Ez a szeparáltság vélhetően akadályozza a problémák komplex kezelését.



2.ábra: A különböző társadalmi egyeztető fórumok, érdekképviseletek súlyozott ismertségi pontértékeik szerinti rangsorban

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

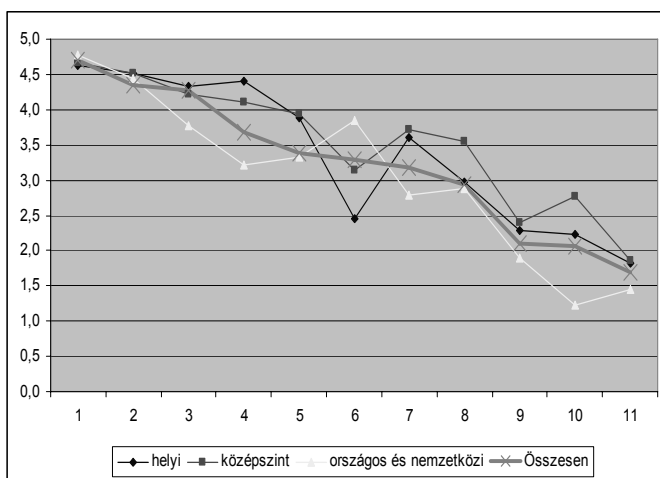
2. A megkérdezettek foglalkoztatási fórumokba való bekapcsolódása jónak mondható és ezzel maguk is elégedettek. Elvárásaik a közepesnél jobban teljesültek, alapjában elégedettek részvételükkel. Azok is, akik egyébként nem, vagy nem olyan aktívan vesznek részt foglalkoztatási párbeszédekben. Határozott elégedetlenség néhány konkrét foglalkoztatási programmal kapcsolatban merült fel.



3. ábra: A megkérdezetteknek a különböző társadalmi egyeztető fórumok, érdekképviseletek munkájában való korábbi és jelenlegi részvétele

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

3. A foglalkoztatási együttműködésekben való részvételük legfontosabb motivációja a társadalmi problémák megoldása iránti elkötelezettségük. A többi mozgató erő szervezeti típus és területi hatókör szerint, valamint kisebb mértékben az eddigi egyeztető fórumokon való részvételtől függően változik. A partnerségek alakítás a helyi és regionális szinten fontos, az országos szintű szervezeteknél már kevésbé. Számukra inkább a fiatal munkatársaknak biztosítható gyakorlóterep hat ösztönzően. A presztízs és imázs formálása a regionális szervezetek esetében lehet hajtóerő.

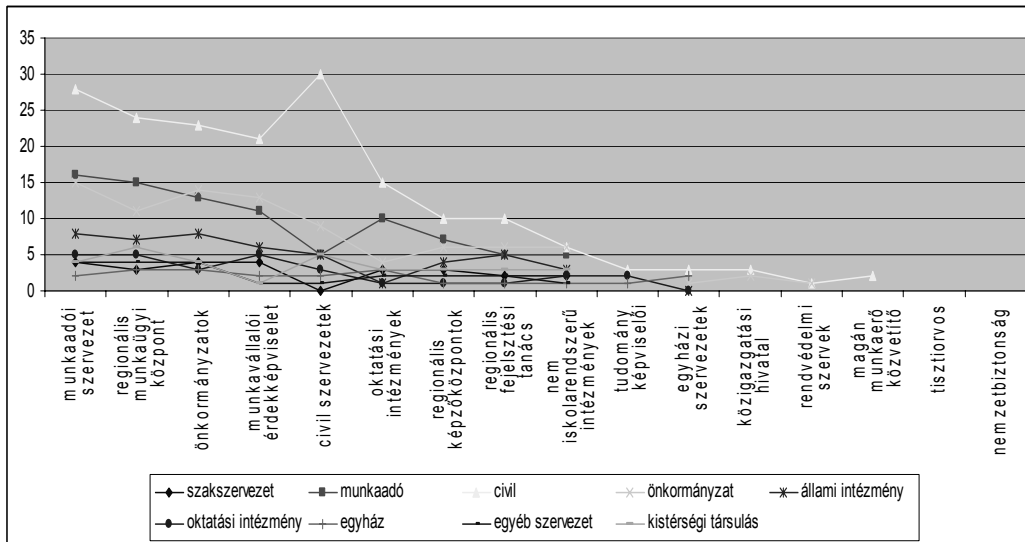


1. Elkötelezetek vagyunk a társadalmi problémák megoldásában
2. Fontosnak tartjuk az ágazatok közötti együttműködést
3. Kapcsolatépítési lehetőséget jelent
4. Jövőbeni partneri együttműködés lehetősége miatt
5. Növeli a szervezet presztízsét
6. Fiatal munkatársaknak kívánunk gyakorlóterepet biztosítani a közös munkában való részvétel elsajátítására
7. Mögöttük álló csoportok érdekeit kívánjuk képviselni
8. Javul a szervezeti image
9. Felsőbb vezetők elvárása miatt
10. A tagság elvárása miatt
11. Más résztvevők pozícióját kívánjuk erősíteni

4. ábra: A foglalkoztatási együttműködésekben való részvétel motivációi a szervezetek területi hatóköre szerint

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

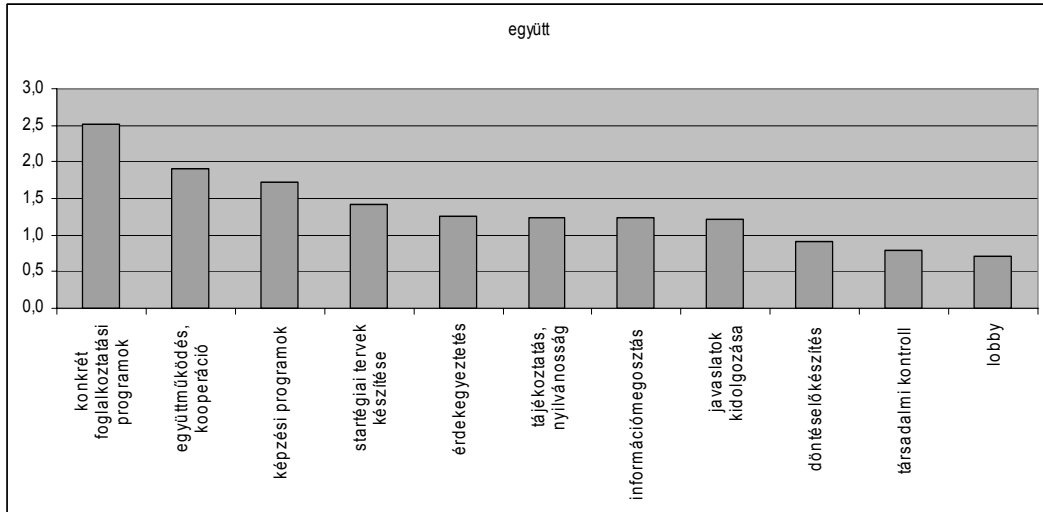
4. Az eddigi fórumokkal való elégedettség relatív magas értékei mellett is a megkérdezettek 97%-a egyértelműen támogatja, szükségesnek tartja egy új formáció beindítását és 91% szívesen részt is venne annak munkájában. A hasonló fórumok munkájában már részt vevők körében a támogatás még magasabb arányú.
5. A megkérdezettek a létrehozandó fórumba tagként a szokásos szereplőket jelölték meg. Az új szereplők felé való nyitásra a korábban ilyen együttműködésben még nem szereplő válaszadók fogékonyabbak. A különböző szervezeti típusokhoz tartozó válaszadók más-más szervezeteket preferáltak erősebben, jellemzően a saját szektorukhoz közelebb állókat. A civilek, a munkavállalói érdekképviselő, a regionális munkaügyi központ bevonása osztotta meg a válaszokat. Ezekben az esetekben nem a felvetés megkérdőjelezéséről, csak a hangsúlyok eltolódásáról van szó.



5.ábra: Az új foglalkoztatási párbeszédbe bevonandó tagokra adott javaslatok a megkérdezett szervezetek típusa szerint

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

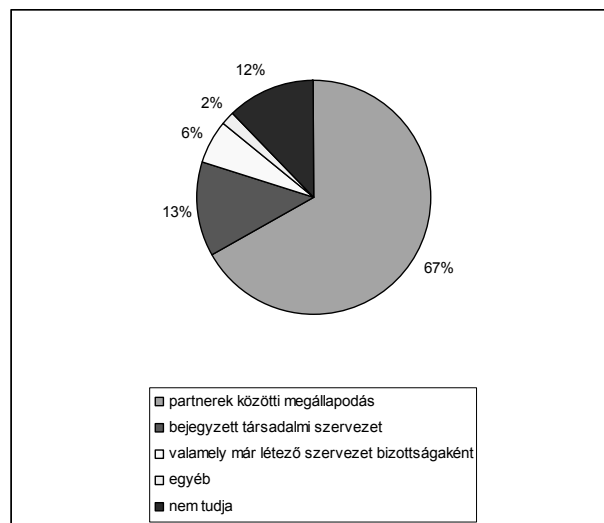
6. Az új kezdeményezés által felvállalható feladatok „népszerűségi listáját” a konkrét foglalkoztatási programok kezdeményezése, a stratégiák kidolgozása, azaz az problémakezelés operatív formái vezetik. Az érdekegyeztetésre, információáramoltásra, kooperációra fókuszáló hagyományos egyeztető fórumokra kevésbé van igény, szinte csak az egyházak képviselőinek válaszából rajzolódik ki ilyen feladatstruktúra. A különböző típusú szervezetek érdekei és ennek megfelelően az új formációval szembeni elvárásai is különböznek, amire tekintettel kell lenni a feladatok végleges, a szereplők köréről és reprezentációjuk arányairól meghozott döntéseket követő meghatározásakor.



6.ábra: Az új foglalkoztatási párbeszéd számára ajánlott feladatok összesített rangsora

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

7. Az új formáció lehetséges szervezeti formái közül a válaszadók egyértelműen a partnerek közötti megállapodást emelték ki. Új szervezet alakítását nem tartják indokoltnak és a valamely meglévő szervezet struktúrájába való beépüléstől is tartózkodnak.



7.ábra: Az új foglalkoztatási párbeszéd számára ajánlott szervezeti formák

Forrás: a felmérés eredményeiből szerkesztette G.Fekete Éva

## Az interjúk eredményeinek összefoglalása

A foglalkoztatás kihívásainak kezelése csak komplex, forrás koordináción, összefogáson, világos, elfogadott és legitim stratégiai célok mentén működő többszektörű együttműködések keresztlül lehetséges. Ebben minden szereplő egyetértett. Ugyanakkor megfogalmazódott a félelem és a szkepticizmus is az együttműködés sikerét illetően: *„Mintha nem értenénk meg egymást!”*

A többszektörű együttműködéseknek számos feltétele fogalmazódott meg:

### 1. Az együttműködésbe delegált **ágazati szereplő legitimitása** és támogatottsága.

*„Országos szinten is hiányzik a szakemberek rendszeres találkozója. Nem azoké, akik kiírták, hanem akik lebonyolították a programot. Legalább régiós szinten jó lenne egy ilyen.”* *„Itt megint oda jutunk, hogy ki fogja eldönteni, hogy kik fognak részt venni ebben a paktumban. Valóban, ahhoz, hogy ezek a paktumok működjenek, szükség lenne egy irányító szervezetre. Az egész gazdasági működtetésre szükség lenne egy irányító szervezetre és ezt nem vállalhatja át egy paktum. Mégpedig azért, mert a paktum nem lesz legitim, az önkéntes alapon jön létre.*

*Ha lesz 6-7 szereplője egy paktumnak, el fogja-e magára fogadni egy nyolcadik fél is legitimnek azt a stratégiát vagy sem? Egészen addig, amíg ennek nincs valamilyen intézményesült, jogszabályban megfogalmazott háttere, nem fogja tudni a stratégiákat erősen érvényesíteni.”*

*„Olyan szereplő kellene, akinek ez dolga lenne, folyamatosan kézben is tartaná és számon is kellene tőle kérni. Ezt nem látom. Ha van is kapcsolat, tudunk egymásról, figyelembe vesszük a másik szempontjait, de jelenleg nincs kitüntetett szervező ereje ennek az együttműködésnek.”*

### 2. Az egyes szereplők **érdekeinek feltárása** és nyílt megjelenítése.

*„Partneri együttműködést el tudok képzelni, de más az ő érdekszférája és más az enyém. Akkor lehetséges, ha mindhárom együttműködő megtalálja a számítását, de ezt nagyon nehéz megvalósítani.”*

*„Különböző érdekcsoportok együttműködése során zajlanak ezek a folyamatok. Nagyon sok egyezségnek kell kialakulni. Amikor ezek az együttműködések, paktumok elindultak kistérségi szinten, akkor ezek bizonyos értelemben parciális érdekek medrében haladtak. Ezeket az érdekeket felül kell lépni úgy, hogy ne sérüljenek, másrészt a nagyobb érdekek is kielégüljenek, ez egy okos együttgondolkodás tárgya.”*

### 3. A közös, mindenki által elfogadott és **reális célok** meghatározása.

*„Amit nagyon hiányolok ebben az egész rendszerben, hogy nincs meg a szinergia. Pl. voltak a HEFOP-ok is, de hogy Miskolcon mit csináltak, arról fogalmam sincsen. A KID-ben a különböző csoportok összeültek, a ProHálóban megvan a marketing és a szakemberek össze tudnak jönni és megbeszélik a teendőket, hogyan lehetne jobban csinálni. Nekünk is voltak a KID-ben olyan ötleteink, amiket aztán megcsináltak mások is. Ezeket kellene még valahogyan erősíteni, szerintem.”*

### 4. **Konszenzuson alapuló értékek** megjelenése.

*„... komoly és szakmai alapokon nyugvó konzultáció. Nem fórum, hanem konzultáció. Csak úgy látnám értelmét, ha alulról haladna fölfelé. Valakinek mozgatnia kellene a helyi vállalkozókat, leültetni egymás mellé és lassan-lassan elindul valamilyen párbeszéd egymás között. Helyben, mert fönt a régióban már nem lehet átlátni. Csak úgy lehet, hogy először kistérségi szinten, aztán majd lesz régiós is egyszer belőle. Ez egy hosszabb folyamat eredménye lehet, nem megy máról holnapra.”*

### 5. Motiváltság az együttműködésre

„Úgy látom, hogy most a válság rákényszeríti az embereket az együttműködésre, főleg a kisebb vállalkozókat. Ugyanis ma Magyarországon a vállalkozói szférában még nem igazán jellemző az együttműködés. Az önkormányzatokat valamilyen szinten rákényszerítették (pl. közös beruházások, iskolák) az együttműködésre. A projekteknél is sokszor előnyt jelent az, ha pl. van benne egy civil szervezet.”

„Amit én fontosnak tartanék, hogy önkormányzati szinten nem jelenik meg még mindig ebben a partneri összefogásnak a kikényszerítése, az ösztönzése. Eszközt kellene arra találni, hogy ne mindenki csak a saját területével foglalkozzon.”

### 6. Aktivitás és cselekvőkészség a résztvevők részéről.

„Ennek az egésznek a lényege a fenntarthatóság. Ezek a műhelyek, úgy tűnik, hogy működőképesek és biztosítják az önfenntartást.”

„Három mértékadó testület között - Regionális Fejlesztési Tanács, Regionális Munkaügyi Tanács és a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottság - olyan együttműködést alakítottunk ki, ahol a regionális fejlesztési tervekben fakadó folyamatok és az ehhez kihelyezett pénzügyi források figyelembevétele mellett nézzük, alakítjuk, formáljuk a másik két testület keretei között felhasználható forrásoknak a mozgását, célirányosan. Célunk, hogy a testületek önállóan felhasznált forrásai ne csak önálló utakat járjanak, hanem multiplikálják egymást. Ez ebben az évben már vissza is köszön, még gyerekcipőben jár, de legalább elindult valami és ki kell használni a lehetőséget.”

### 7. A többszektörű együttműködés által megfogalmazott célok és javaslatok becsatornázása a döntéshozásba.

„...kistérségi szintről induljon el, hogy találkozzon valahol a két programozási szint. Ez is foglalkoztatási paktumok előtt álló feladat lenne. Ki kellene találni az érdekérvényesítésnek egy adott formáját. Voltak erre kezdeményezések, amiket nem vetettek el, de nem is fejlesztettek tovább.”

„Azt tapasztalom, hogy bizonyos javaslatokat elfogadnak, bizonyosakat nem. Ennek az a végkicsengése, hogy nem jó irányban haladnak, mert nincs meg a szinergia. Az egyik legfontosabb probléma, hogy nincsenek célok és alapelvek meghatározva, amelyek mentén lehetne dolgozni akár foglalkoztatáspolitikában, akár a mostanában kiírt pályázatokat is be lehetne illeszteni. Talán a centralizáltság-decentralizáltság, az ebben rejlő ellentmondások azok, amik ma Magyarországon jellemzők, ezek ide vezetnek”.

„Mostanában nagyon sok újszerű megoldást vettünk volna át nemzetközi gyakorlatból. Az a véleményem ezzel kapcsolatban, hogy nagyon jók a foglalkoztatási paktumok, a foglalkoztatási klaszterek, a különböző bizottságok, hogy benne vannak a civilek, hogy a munkaadók-munkavállalók el tudják mondani a véleményüket, de valahogy lógnak a levegőben. Amíg nincsenek összekötve, nincs egy rendszer mögötte, addig nem lesz hatékony a koordinálása a foglalkoztatáspolitikának.”

### 8. Erőforrások koncentrációja az elérendő célok irányába, szinergia

„A Munkaügyi Tanács, a Fejlesztési és Képzési Bizottság és a paktumok között nincs semmilyen kapcsolat. Ezt akkor lehetne igazán működtetni, ha megalakulna a regionális paktum. Ők megjelenhetnének ezzel az igénnyel akár a Regionális Munkaügyi Tanács felé is, de most nincs meg ez a képviselőjük, a maguk kistérségében tevékenykednek és elköltik az uniós és állami pénzeket.”

„Vannak források, pályázatok, mindenki pénzt szeretne nyerni, valahogy megpróbálja beleilleszteni a problémáját, de az is létezik, hogy csak mindenáron pénzt szeretnének nyerni a pályázaton, mindegy, hogy mire. Ezek nem a helyi közösségek irányába viszik a dolgokat.”

„Nem egy allokált, meghatározott nagyságrendű forrásfelhasználásban, ahol a legjobb tudás szerint ez nyilván fel van használva, hanem olyan konkrét programokba, ahol nagyon-nagyon alapos előkészítéssel, tervezéssel, mérőszámokkal, eredményekkel, forrásfelhasználással és ellenőrzéssel kell munkaerő-piaci programokat futtatni. Szerintem ez a jövő, és ha ez a jövő, akkor az is jövő, hogy egy folyamatosan szűkülő bürokráciának, ami mindenhol van a világon, dolga az, hogy valóban profi módon működtesse ezeket másokkal közösen. Azzal együtt is, hogy volumenében, nagyságrendjében, térségi előnyökben, kedvezményekben itt biztosan szükség van előrelépésre. Nagyságrendi számokra gondolok, különben ez a fajta stagnálás belátható időn belül nem fog megszűnni.”

„A Regionális Fejlesztési Tanács a Munkaügyi Tanáccsal és a Képzési Bizottsággal kötött egy folyamatos együttműködési megállapodást, ezt a múlt év végén tettük meg. Ez azt jelenti, hogy amikor mi a terveinket, koncepcióinkat, pályázatainkat, annak a megítélését, elbírálását formáljuk, akkor mindig legyen előtérben, hogy milyen a hatása a foglalkoztatásra egy-egy ilyen dolognak.”

#### **9. Az együttműködés kereteinek a biztosítása, intézményesülés**

„Ausztriában először megalakultak a város környéki, kistérségi paktumok, három év alatt ezekből létrejöttek a tartományi paktumok, aztán pedig az országos paktum. Ez egy intézményesült rendszer lett. Az, ami nálunk azt jelentené, hogy legyen egy regionális paktum (a Dunántúlon már van egy ilyen jellegű próbálkozás, paktum-klaszter). Az adna ennek lökést, ha sikerülne országos szinten érdekképviseletként megjeleníteni a paktumokat. Ausztriában úgy működik, hogy az ESZA források 50%-át az országos foglalkoztatási paktum kapja. Ezt az országos lebontja tartományira, a tartományi pedig kistérségire. Nem létszamarányos ez az elosztás, hanem a programoktól, projektektől függ, szakmai szempontok döntenek.”

„Ezeket az irányelveket közösen kell meghatározni és elfogadni. Egy régióknak a célkitűzése nem merül ki a csak a munkában, a képzésben, hanem jelen van a kultúra, a vallás stb. Ahhoz, hogy az elvi keretrendszert meghatározzuk, szükséges valamilyen fórum. Az egyéni stratégiákat pedig már a bizottságoknak kellene megfogalmazni, akik szakértői ezeknek a területeknek. Egy bizottságok feletti többszektörű látok lehetőséget. Azt mondom, hogy van már egy háromszereplős paktumunk, ebbe kellene becsatlakozni. Vagy lehetne egy másik szerződés, ami egy alulról szerveződő együttműködés lenne. Akkor lesz ez jó, ha valamennyi kis paktum ehhez csatlakozik, önkéntes alapon ezt magára legitimnek elismeri és ez lefedi a teljes régiót.”

#### **10. Kapcsolódás az országos rendszerekhez**

„Én az OÉT-hez hasonló együttműködést tudnék elképzelni, másrésztől nem biztos, hogy hatékonyan tudna működni egy ilyen nagy testület. Az intézményrendszert ki kellene építeni, meg kellene alkotni a jogszabályi háttérét. De ha ezek a szervezetek nem kapják meg a működési hatáskörüket, akkor működésképtelen lesz a rendszer és maradnak az ad hoc megoldások.”

„Azt nem szabad elfelejteni, hogy az együttműködésnek van egy olyan célja, hogy legyen ebben a régióban egy olyan társadalmi, gazdasági, kulturális potenciál, ami alapján érdemes lesz itt élnie az embereknek.”

A kutatás eredményeit és a további lépéseket a régió érdeklődő foglalkoztatási szereplői a Miskolcon 2009. május 26-án megtartott tanácskozáson vitatták meg.

# Műhely

Tóth Edit

## **ETE – pályázati program a foglalkoztatási információs kapcsolatok kiépítésére**

### ***(Magyarország- Szlovákia Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007- 2013 HU-SK 2008/01/-1.6.2)***

Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ hat szlovák munkaügyi hivattalal Együttműködési Megállapodásban rögzítette közös szándékát az Európai Területi Együttműködés keretében a „Magyarország – Szlovákia Határon Átnyúló Együttműködés Operatív Program 2007-2013” pályázat 1.6.2 intézkedése, az „Emberi erőforrások közös használata és fejlesztése” tárgyában kiírt pályázat kimunkálására és megvalósítására.

Programunk magyarországi célterülete az Észak-magyarországi régió Szlovákiával határos része, mely 3 nógrádi (szécsényi, balassagyarmati, salgótarjáni) és 6 borsodi (ózd, putnoki, edelényi, encsi, gönci, és sátoraljaújhelyi) munkaügyi kirendeltség illetékességi területét fedi le. A balassagyarmati körzet kivételével valamennyi kistérség a leghátrányosabb helyzetű kistérségek közé tartozik.

Szlovák oldalról a program főként Kassa megyét érinti, de a Rozsnyói és Töketeremesi körzet is érintett a pályázat keretében megvalósított szolgáltatásokkal.

#### **A program kiindulása, helyzetfelmérés**

Az Észak-magyarországi régióban szervezetünk 27 kirendeltsége 2008. I-III. negyedévében havonta átlagosan 92,8 ezer fő álláskeresőt tartott nyilván - 3,6%-kal többet, mint 2007 hasonló időszakában – számuk október végén 91 ezer fő alá mérséklődött. Éves szinten országosan ennél kisebb mértékben, 3,0%-kal bővült az álláskeresők havi átlagos létszáma. Kétharmaduk Borsod megyében, 17-17%-uk a régió két másik megyéjében él. Az álláskeresők összetételére jellemző, hogy többségük (54-55%) férfi, a 25 év alattiak aránya közel 20%, 45 évesek vagy idősebbeké 30%, és csaknem minden második álláskereső legfeljebb általános iskolát végzett csupán. Az utóbbi években fokozatosan emelkedett a tartósan munkanélküliek aránya is közöttük, októberben már meghaladta a 42%-ot. A munkanélküliség térségi alakulása tekintetében az előző évtized elején kialakult nagy eltérések napjainkig tovább élnek. A régió déli és nyugati részén fekvő (munkahelyekkel jobban ellátott) kistérségekben (Hatvan, Gyöngyös, Eger, Rétság, Balassagyarmat) viszonylag kedvező, 10 % körüli mértékű a regiszter alapú ráta, míg az északi és keleti, munkahely-hiányos, illetve az ipari szerkezetváltás által érintett körzetekben (pl. Gönc, Encs, Edelény, Szikszó, Ózd) helyenként a 30-40 %-ot is meghaladja.

Jelentős különbségek tapasztalhatók a munkaerőpiaci helyzetben a határ két oldalán. Szlovákiában a munkanélküliségi ráta a projekt által lefedett területen 8,86 % (2008. október 31.). A munkanélküliek összetételére jellemző, hogy nagyobb a női munkanélküliségi ráta és a tartósan munka nélkül lévők aránya. Míg a nagyobb városokban kedvezőbb a foglalkoztatottság, addig a kistérségekben hasonló problémával kell szembenézni, mint a magyarországi szomszédos régióban.

### Közös fejlesztés

A projekt előkészítését többlépcsős szakmai munka előzte meg:

Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ, valamint a Košicei (Kassai), a Rimavská Sobotai (Rimaszombati), a Rožňavai (Rosznyói), a Lučeneci (Losonci), a Veľký Krtíši (Nagykürtösi), valamint a Trebišovi (Töketerebesi) Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal Együttműködési Megállapodás formájában határozták meg az eurorégiós együttműködés főbb irányait, annak módját és rendszerét.

Az ÉMRMK partnerként nemzetközi projektek megvalósításában jártas, a munkaerőpiacra érdemi hatást gyakorló szervezeteket vont be a projekt kidolgozásába és megvalósításába:

- az Észak-magyarországi Regionális Képző Központ (ÉRÁK) és a
- Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (BOKIK),

melyek az utóbbi években több sikeres nemzetközi projektet valósítottak meg.

A projekt-tervezésnél kiemelten kezeltük azt, hogy minden partner aktívan bekapcsolódjon a projekt koncepció kidolgozásába. Több alkalommal – különböző helyszíneken - találkoztunk a projekt elemeinek kidolgozása céljából.

Az előkészítő szakasz helyszíneinek megválasztásánál fontos szempont volt, hogy a partnerek megismerjék azt a környezetet, amelyben az adott szervezet a tevékenységét végzi, ezáltal is közel kerülve a valós helyi, térségi igényekhez.

### A pályázat megvalósítói

A fejlesztő munka eredményeként megszületett a *projekt partneri köre*:

- Vezető Partner: Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
- Projekt Partnerek:
  - Kassai Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal,
  - Észak-magyarországi Regionális Képző Központ,
  - Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara.
- Társult Partnerek:
  - Sajó-Rima Eurorégió (civil szervezet),
  - B.-A.-Z. Megyei Önkormányzat,
  - Hídvégardói Önkormányzat,
  - Rosznyói Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal,
  - Töketerebesi Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal.

### A projekt célja

A **MAgyar SLOvensky Workforce** (röviden: MA-SLO-W) címmel elkészített projekt hosszú távú célja, hogy létrejöjjön egy széleskörű és hatékony munkaerő-piaci együttműködés a projekt által érintett határmenti térségben.

Globális célunk, hogy a projekt

- javítsa a határ menti munkaügyi szervezetek közötti információáramlást, ezáltal növelje a potenciális munkavállalók esélyeit a térségben,
- kiépítsen egy olyan munkaerő-piaci kapcsolatrendszert a határ mentén, amely hosszú távon hozzájárul a foglalkoztatás javításához,
- előmozdítsa a projekt hatókörébe tartozó határ menti kistérségek gazdasági fejlődését, a mobilitást az integrált munkaerőpiac megteremtésével.

Specifikus, rövid távú, konkrét céljaink:

- közös munkaerő-piaci adatbázis kialakítása,

- a közös adatbázisra épülve 6-6 db Információs Pontot telepítünk a határ mindkét oldalán,
- közvetlen információnyújtás, pályaválasztási és pályakorrekciós tanácsadás a határ menti térségekben a Omni-Bus szolgáltatás területi kiterjesztésével és a helyi sajátosságokat jól ismerő információs tanácsadók szakmai támogatásával,
- egy céginformációs adatbázis kialakítása, mely a kis-és középvállalkozások, munkaadók részére olyan információkat, munkakapcsolatokat biztosít, amelynek várható gazdaságélénkítő hatása pozitívan érinti a határ menti térség munkaerőpiacát,
- Nemzetközi Foglalkoztatási Paktum létrehozása és fenntartása.

A projekt keretében olyan hálózati kapcsolatokat kívánunk kialakítani az érintett határ menti régiók munkaügyi szakemberei között, amelynek rendszerbe foglalásával gyors és hatékony válasz adható a munkaerő-piaci helyzet változásaira.

E célt a program segítségével a minőségi humán-infrastruktúra fejlesztésével, sajátos munkamódszerek tanulmányozásával, adaptálásával kívánjuk megvalósítani.

#### **A projekt közvetlen célcsoportjai:**

##### **1. Munkaügyi szakemberek a határ mindkét oldalán**

A két ország munkaügyi szakembereinek elsődleges feladata a munkanélküliek, álláskeresők munkába helyezése, mely feladat megvalósítása során kialakultak azok a módszertani sajátosságok, melyek előmozdítják az álláshelyek felkutatását, a megfelelő munkavállaló megtalálását, közvetítését, az ügyfelek csoportos és egyéni tájékoztatását, stb. Ezen módszerek megismerése és adaptálása kölcsönösen növelheti a szlovák és magyar munkaügyi szervezet hatékonyságát. Ennek érdekében a kirendeltségi közvetítő-munkáltatói kapcsolattartó kollégák csere-találkozókon tájékozódhatnak a program keretében az alkalmazott munkamódszerekről, kimunkálhatják az optimális hatékonyságú tevékenységeket.

##### **2. Információs tanácsadók a határ mindkét oldalán**

- az Omni-Bus szolgáltatásainak működtetését biztosító tanácsadók
- a telepített Információs Pontok működtetését biztosító tanácsadók: az információs tanácsadók a határ mindkét oldalán munkaerő-piaci szempontból releváns információkkal segítik az álláskeresőket. A kialakításra kerülő adatbázis használatát, a program során igénybe vehető szolgáltatások kiajánlását, a munkaerőpiac kínálati, keresleti oldala adatainak használatát a határ mindkét oldalán el kell sajátítani 6-6 munkatársnak.

##### **3. Hátrányos helyzetű kistérségekben élő álláskereső**

Az álláskeresők körében a projekt tevékenységeinek hatására várhatóan

- megnő a munkavállalási hajlandóság, motiváció (információs/öninformációs rendszerek használata, mobil szolgáltató rendszer - Omni-bus - által nyújtott lehetőségek használata, stb.),
- erősödik a mobilitási hajlandóság (a határ túloldalán történő munkavállalásra várhatóan többen vállalkoznak, hiszen több információval rendelkeznek a lehetőségekről a 6-6 telepített információs ponton keresztül),
- képessé válnak az adatbázisból történő önálló álláskeresőre (az információs pontok adatbázisának használatára kiképzett tanácsadók átadják azokat az ismereteket).

##### **4. A határtérség munkaadói, vállalkozásai**

A BOKIK szervezésében kialakításra kerülő céginformációs adatbázis alkalmazásától a határ mindkét oldalán számítunk arra, hogy a munkaadók olyan kapcsolatrendszereket alakítanak ki egymás között, mely nagymértékben elősegíti a gazdasági együttműködést, a vállalkozási

profilok ismeretében történő beszállítói, keresleti-kínálati igények koordinációját. Ezáltal a program által lefedett térségben elindulhat egy olyan gazdaságélénkítő folyamat, melynek a későbbiekben pozitív munkaerőpiaci hatása várható.

A foglalkoztatási paktum létrehozásától is olyan együttműködés megalapozását várjuk, mely a társadalmi, gazdasági élet szereplőinek összefogásán alapulva képes lesz a munkaerőpiaci kínálati oldalának érdemi erősítésére.

### **Közös végrehajtás**

A projekt alaptevékenységeinek végrehajtásában a határ mindkét oldaláról származó partner részt vesz, az alábbi bontásban:

1. Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ - Kassai Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal:

- *Munkaerő-piaci adatbázis kialakítása* és decentralizált/lokális működtetése, Információs Pontok, weblap segítségével, állásbörzék szervezésével.
- *Információs mobilpontok létrehozása* a határ mindkét oldalán modemes internet-elérhetőséggel. (Szlovákia: Töketerebes, Rozsnyó, Kassa, Kenyhec, Torna, Makranc, Magyarország: B.-A.-Z., Heves és Nógrád megye településein). Az információs pontokon tanácsadók beállítása, felkészítésüket követően
- Munkaügyi rendszerek megismerése és harmonizálási lehetőségek kidolgozása a határ két oldalán. *Közös felkészítés az ügyintézőknek*, tapasztalatcsere, munkatalálkozó biztosításával

2. Észak-magyarországi Regionális Képző Központ (ÉRÁK) - Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ - Kassai Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal:

- *Közvetlen mobil információnyújtás* a határ menti térségekben. Az ÉRÁK Omni-Bus szolgáltatásának területi kiterjesztése, 4-4 fő magyar és szlovák információs tanácsadó felkészítésével és közreműködésével.
- Célunk a releváns információk helyi szintre való eljuttatása, a hátrányos helyzetű településen élők munkaerő-piaci információkkal való ellátottságának növelése. (25-30 szlovák település, 500-600 álláskereső elérése, a határ magyar oldalán is hasonló célok megvalósítása, nemzeti és európai uniós lehetőségek megismertetése, vélemények visszacsatolása.)
- *Három nyelvű* (magyar-szlovák-angol) *munkaerőpiaci fogalomtár* kidolgozása, mely a mindennapi munka során használt fogalmak leírását tartalmazza

3. Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (BOKIK) - Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ - Kassai Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal:

- A munkaerő-piaci adatbázis *kétnyelvű céginformációs adatbázissal* történő támogatása a komplex problémakezelés érdekében - üzleti típusú információk, beruházások, uniós fejlesztések, nyertes projektek, beszállítók feltérképezése a határ mindkét oldalán, havi frissítés, online és offline verzióban is, reklámfelülettel
- *Hírlevél* koncepció kidolgozása, szakmai tartalmának meghatározása (kétnyelvű, hasznos információk a szlovák és magyar vállalkozásokkal kapcsolatosan, regionális gazdasági információk a határ menti régiókról)

4. Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ - Kassai Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal - Észak-magyarországi Regionális Képző Központ - Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

*Nemzetközi Foglalkoztatási Paktum*, azaz egy olyan többszereplős munkaerőpiaci megállapodás *létrehozása* mely tömöríti a térség munkaadóit, önkormányzatait, civil szervezeteit, érdekképviselői szerveit, felnőttképző intézményeit abból a célból, hogy a

foglalkoztatás elősegítése érdekében erősítse a munkaerőpiaci kapcsolatokat, információáramlást. A paktum összefogója a munkaügyi szervezet (lehetséges partnerek felkutatása, kapcsolatrendszer kiépítése, együttműködési területek feltérképezése, stb. révén).

*Pályázatunkat a HU-SK 2008/01/1.6.2 intézkedés keretében egyedüli nyertes pályázatként fogadták el. A projekt közel 418 ezer eurós támogatással valósulhat meg.*

A fentiekben ismertetett tevékenységek a két ország közötti munkaügyi kapcsolatokban valós közeledést, valós produktumokat, a határ menti álláskeresők számára hasonló munkaerő-piaci szolgáltatásokat, a térség munkáltatói számára közös piaci lehetőségeket eredményezhetnek.

Érdemi megvalósítói munkánk most kezdődik, melyet mind a magyar, mind a szlovák oldalon várnak a partnerszervezetek szakemberei.

### Javaslatok a foglalkoztatási gondok enyhítésére az Észak-magyarországi régióban

Több mint ötven neves, a régióban élő szakember fejtette ki a véleményét a múlt év nyarán, még a gazdasági válság megjelenése előtt befejezett kutatás keretében arról, hogy mit kellene tenni a foglalkoztatási helyzet javítása érdekében. Véleményünk szerint a kutatás eredményeinek sok gondolata, javaslata a megváltozott körülmények ellenére is időszerű és helytálló maradt. A legfontosabb következtetés, amely az új, nehezebbé vált helyzetben is megőrizte aktualitását, így fogalmazható meg: a segítséget nem elég csupán felülről és kívülről várni. A helyzetváltoztatás reális esélyei elsősorban az egyének szintjén adóttak.

Az Észak-Magyarországi régió, azon belül elsősorban Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád megye, illetve a régió kistérségeinek nagyobb része a rendszerváltást követő években – gazdasági szerkezetének korszerűtlensége, a nehézipar súlyos válsághelyzete és gyors leépülése, valamint egyéb okok miatt is – foglalkoztatási szempontból az ország egyik leghátrányosabb helyzetű térségévé vált. A régió gazdasági, társadalmi pozíciói az 1990-es évek elején hirtelen, zuhanásszerűen romlottak. S bár az utóbbi években egyes más régiókhöz viszonyítottan a relatív helyzetjavulás szerény jelei látszanak, ez jól érzékelhető elmozdulást, pozitív változást az eddigiekben nem hozott. Az ország hét régiója közül jelenleg is itt a legalacsonyabb a foglalkoztatottak aránya, és legmagasabb a munkanélküliségi ráta.

*A kutatás a problémák és azok okainak feltárása mellett arra helyezte a fő hangsúlyt, hogy kiutkeresési és fejlesztési irányokat, új megközelítési formákat keressen a régió foglalkoztatási gondjainak csökkentésére.* Ehhez elsősorban azt a módszert alkalmaztuk, hogy a régió neves és nagy tapasztalatokkal rendelkező gazdasági, munkaügyi, területfejlesztési, társadalomkutatási, oktatási és egyéb szakemberei közül 53 személlyel strukturált mélyinterjúkat készítettünk. A rendkívül őszinte, gazdag és zömében innovatív gondolati anyag – a színes egyéni stílusokat megőrizve – írásos formában is részletesen feldolgozásra került, és az elkészült kutatási dokumentáció fontos részét képezte.

Az összetett témakör kutatási anyagából a helyzetelemzés megállapításaira és az ok-okozati tényezők bemutatására – e cikk keretei között – nem térünk ki, csupán a legérdekesebbnek és a valóban hasznosnak, előremutatónak ítélt gondolatokat, javaslatokat tesszük közzé.

#### A központi szervektől várt intézkedések

Több interjúalany is megfogalmazta azt a véleményét, hogy olyan *gazdaságpolitikai és területfejlesztési stratégiát kellene országos szinten kidolgozni, ami az eddiginél sokkal gyakorlatiasabb és érdemibb megközelítésben figyelembe veszi a lemaradó térségek fokozatos felzárkóztatásának követelményeit, reális módszereit és komplex feltételrendszerét.* Ennek keretében, illetve a megfelelő területi szinteken az ehhez illeszkedő operatív programokhoz, intézkedésekhez kapcsolódóan különös hangsúlyt szükséges helyezni arra, hogy a fejlesztendő térségekben *az odaítélt pénzforrások mellett elégséges szellemi irányító, dinamizáló, és operatív végrehajtó humán kapacitások is kerüljenek biztosításra.*

Az elmaradott régiók leszakadásának megállítására és a fejlődés feltételeinek megteremtésére - elsősorban az Új Magyarország Fejlesztési Terv keretében, a strukturális alapok célkitűzéseit és elveit a gyakorlatban még jobban betartva - *az eddigieknél több fejlesztési forrást és pozitív előnyben részesítést lenne szükséges biztosítani, a pénzeszközök hatékonyabb felhasználásának megkövetelése mellett.*

*Fontos feladatot jelentene a foglalkoztatásra is pozitív hatást gyakorló fejlesztési programok – nem túlcentralizált megközelítésű és kampány jellegű, hanem a helyi szellemi erők megfelelő időben történő érdemi bevonásával – alaposabban előkészített és átgondolt szakmai megtervezése, eredményorientált lebonyolítása, szakszerű monitorozása és értékelése.*

*A külföldi tőkebefektetőket hatékonyabb központi koordinációval és ösztönzéssel, differenciáltabb módon és nagyobb mértékben lenne célszerű orientálni a gazdaságilag kevésbé fejlett, de megfelelő ipari infrastruktúrával és mobilizálható munkaerő-háttérrel rendelkező térségekbe.*

*A hétéves tervezési és pályázatási ciklusban érdemben el kellene végre kezdeni a fővárosba és a központi régióba túlzott mértékben centralizált szellemi erők, háttér-szervezetek és kutatási-fejlesztési intézmények egy részének vidéki fejlesztési pólusokba, regionális központokba és alközpontokba való áttelepítését, dekoncentrációját.*

*A szociális segélyezés rendszerét – a jelenlegi kormányzati törekvésekkel is összhangban – mielőbb át kell alakítani, mert az sok tekintetben már nagyon hosszú ideje rosszul és diszfunkcionálisan működik. Olyan rendszert kell kidolgozni, hogy a passzív ellátások több évig tartó igénybevétele helyett, ha munkaképes, egészséges emberről van szó, az egyértelműen a társadalmilag hasznos munkák elvállalására, tisztességes elvégzésére ösztönözze és készítse is az illető személyt.*

Az interjú adó személyek nagy része valamilyen formában kitért arra, hogy a felső szinteken és a médiákban számtalan formában zajló, sokszor kisztillúnak és értelmetlennek tűnő csetepaték, hatalmi harcok helyett a vezető erőknek, az ún. „politikai elit”-nek legalább az ország sorsát, jövőjét meghatározó alapvető stratégiai kérdésekben – a választási ciklusokon túlmutatóan – közös nevezőre kellene jutniuk, össze kellene fogniuk, és az együttműködési kultúra fejlesztése területén példát kellene mutatniuk minden szervezetnek és állampolgárnak. Erre ugyan manapság sajnálatos módon nem sok reális esély mutatkozik, de a legfontosabb országos tennivalók közös megoldásában való együttműködési készség és összefogás hiánya nagymértékben rontja a „társadalmi tőkét”, gyengíti az ország gazdasági erejét és gátolja az emberek széles körében az egészséges szemléletmód és a konstruktívabb cselekvőképesség kialakulását.

### **A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer fejlesztésének feladatai**

*Az aktív eszközrendszeren belül a legnagyobb hatású munkaerőpiaci képzések, átképzések szerepét és részarányát a régióban mindenképpen célszerű növelni a hatékonysági követelmények fokozása mellett. Alaposabb módszerekkel kellene számba venni a munkáltatók szakember szükségleteit és képzési, átképzési igényeit. Az érintett munkáltatókat célszerű lenne bevonni a tanfolyamokra bekerülő személyek kiválasztásába is. A képzéseken belül erősíteni szükséges a gyakorlati képzés súlyát és színvonalát. Indokolt arra törekedni, hogy a képzésben résztvevők minél nagyobb része már a tanfolyam közben is közvetlen helyszíni kapcsolatba kerüljön a potenciális munkáltatókkal. Több gazdasági szakember megfogalmazta, hogy a szakmai képzések időtartamán belül növelni szükséges az általános munkavállalási kompetenciák elsajátítását biztosító képzési és szolgáltatási tananyagelemek arányát. (Pl. fegyelmettség és pontosság, minőségi munkavégzés, önálló problémamegoldás, kommunikációs készségek fejlesztése, csapatban való dolgozás képessége, kreativitás fejlesztése, alkalmazkodási és tanulási készségek stb.)*

*Alaposan elemezni és korszerűsíteni lenne indokolt az évente sok milliárd Ft-ot lekötő, de csak kis részben megfelelő hatékonyságú közfoglalkoztatási formák rendszerét. Az önkormányzatok részére évente konkrét teljesítménykövetelmények nélkül átadott létszám- és pénzügyi keretek mértékét erőteljesen csökkenteni célszerű mind a közcélú, mind a közhasznú foglalkoztatási forma területén. Az e célra szánt pénzügyi keretek nagyobb részét – a*

köz munkaprogramok és az „értékteremtő, projektszerű közhasznú foglalkoztatás konstrukciójához hasonlóan – konkrétan megtervezett, természetes mutatókkal kifejezhető teljesítménykövetelményeket is tartalmazó pályázatok támogatására kellene fordítani.

Az elmúlt másfél évtized alatt elsősorban az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány*, de más országos alapítványok is nagyon sokféle, kísérleti jellegű, innovatív programot kipróbáltak és alkalmaztak. Ezek átfogó, értékelő hatás- és célszerűségi vizsgálatát jó lenne mielőbb elvégezni, és *a leghatékonyabb programtípusokat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területi szervezeteinél is az eddiginél szélesebb körben alkalmazni pályázati rendszerek keretében, külső szervezetek bevonásával.*

### **A régió, a megyék és a kistérségek szintjén szükségesnek ítélt intézkedések**

A megkérdezett interjúalanyok közül többen is megfogalmazták, hogy a központi feltételek és szabályozók javítása mellett *a regionális, megyei, kistérségi és helyi szervezeteknek, és az itt élő embereknek sokkal nagyobb a szerepe és felelőssége a gazdaság fejlesztésében, a munkanélküliség csökkentésében és az életminőség javításában, mint ahogyan ez eddig jellemző volt.*

*A legtöbben a reális helyzetelemzés, a használható stratégia, a tervszerűség, a prioritások kijelölése, az összefogás és a helyi kezdeményezőkézség fokozását tartották szükségesnek ahhoz, hogy a régióban és annak kistérségeiben a foglalkoztatási helyzetet javítani lehessen.*

*Kiemelték minden területi és helyi szinten a pozitív, előre mutató, mégis reális jövőkép megalkotásának szükségességét, amely vezérelni tudja az emberek és a közösségek mindennapi cselekedeteit. Ehhez kapcsolódóan fontosnak ítélték azt, hogy a kialakult válsághelyzet ellenére vagy éppen annak kényszerítő hatására is megváltozzon a gondolkodásmód, a szemlélet, és az új helyzethez, követelményekhez igazodó értékrend, valamint a konstruktív együttműködés szelleme alakuljon ki. Mindezt a médiáknak, a politikusoknak, a különböző szintű testületek és közösségek vezetőinek összehangoltabban és hitelesebben kellene közvetíteniük a többi ember felé.*

Megfogalmazódott, hogy *sokkal hatásosabb és jobb térségi, illetve települési marketingre lenne szükség.* A régióról és hátrányosabb helyzetű megyékről kialakított negatív képet kellene változtatni. *Olyan új dolgokat szükséges kitalálni, ami egyedi, ami máshol nincs, és felfigyelnek rá.* (Eddig egyebek között Miskolc, Eger és Tokaj tett pozitív, konkrét lépéseket ebbe az irányba.)

*Több olyan javaslat is felvetődött, amely az irányítási, menedzselési és intézményi feltételek javítására irányult. A regionális fejlesztési tanács és főleg a fejlesztési ügynökség munkájában nagyobb hangsúlyt kellene helyezni a legjobb térségi, helyi szakemberek, szakértők megfelelő időben való érdemi bevonására, a tartalmi és szakmai összefüggések előtérbe helyezésére, a stratégiaalkotás és a tervezés még nagyobb mértékű társadalmasítására. A fejlesztési ügynökségek szervezetén belül szükséges lenne kialakítani egy olyan operatív egységet, amely nem elsősorban a pályázatok technikai előkészítésével és lebonyolításával foglalkozna, hanem a térség gazdaság-fejlesztésének érdemi menedzselésével és a nagyobb tőkebefektetők térségbe vonzásával. Ezt a tevékenységet eredményorientált módon anyagilag is ösztönözni kellene, és érdemes volna térségfejlesztési, gazdaságfejlesztési magánügynökségeket is igénybe venni erre a célra.*

*Sokkal jobban össze kellene hangolni a különféle regionális, megyei és kistérségi szintű segítő szakmai hálózatok tevékenységét, mert jelenleg sok az átfedés, a párhuzamosság, az egymás mellett történő koordinálatlan munkavégzés. Sikeresebb fejlesztéseket, munkahelybővítéseket lehetne megvalósítani, ha valóban és eredményesen működne a területi forráskoordináció.*

*A civil szervezetek szinte minden területen gyengék, kevés segítséget kapnak. Különösen a foglalkoztatási célú civil szervezetek esetében jelentős megerősítésükre, bevonásukra, támogatásukra lenne szükség, amelyből a területfejlesztési tanácsok, az önkormányzatok és a munkaügyi szervezetek is profitálni tudnának.*

### **Fejlesztési adottságok, kitörési pontok, munkahelyteremtési lehetőségek a régióban**

Az interjúalanyok nagyon sok jó javaslatot, ötletet fogalmaztak meg a régió kitörési lehetőségeivel és a foglalkoztatás bővítési lehetőségekkel kapcsolatban. Ezek közül itt csupán néhányat emelünk ki:

*A foglalkoztatási helyzet mielőbbi és lehető legeredményesebb javítása céljából már rövid távon is kiemelten koncentrálni szükséges az EU-s támogatottságú pályázati és forrásszerzési lehetőségek minél teljesebb kihasználására. A jelenlegi helyzetben kiemelten ösztönözni és támogatni célszerű elsősorban az új munkahelyek létrehozását nagyobb mértékben biztosító és a humán erőforrásokat fejlesztő pályázatokat jó nyereségi eséllyel elkészíteni képes pályázatalkészítő és projektmenedzselő kapacitások bővítését, koncentrációját, megerősítését.*

A gazdaságfejlesztési pályázatoknál a megfelelő saját erő biztosítása és az egyéb területi előnyök kihasználása céljából mielőbb fel kell kutatni azokat a potenciális külső befektetőket, amelyek a régió önkormányzataival és gazdálkodó szervezeteivel együttműködésre lépve munkahelyteremtő beruházásokat valósíthatnának meg a régió jelenleg még jórészt kihasználatlan, de jó adottságú, M3-as autópályához közeli ipari parkjaiban.

*A régió egyik kitörési pontja a Miskolci Egyetem, amelynek a régió egészére igazi kisugárzó hatású tudásközpontjává kellene válnia oktatási és kutatási bázisával, valamint tehetséges fiatal hallgatóinak ezreivel együtt. Hasonló, de kisebb hatókörű tudáscentrummá alakulhatna ki az Észak-magyarországi Regionális Képző Központ (ÉRÁK), valamint a régió megyéiben működő főiskolák is.*

*A Miskolci Pólus Program központi eleme a „Technopolisz”, ami az innovációra, a korszerű, élenjáró ipari technológiára, az anyagtudományokra (a mechatronikára, illetve a nanotechnológiára) és az egyetem műszaki tudásbázisára alapozott gazdaságfejlesztés. Az Észak-magyarországi régió számára azért nagy jelentőségű ez a program, mert egy új húzóágazat kifejlesztésével a térség számára perspektivikusan az egyik fontos kitörési pontot jelentheti. A program azonban csak akkor realizálódhat jól érzékelhető gazdasági növekedésben, ha a vállalatok, vállalkozások a kiválasztott célok mentén felsorakoznak, partnerségben integrálják a kutatás, az innováció, a termelés és a képzés területeit, szereplőit.*

*A vegyipar már eddig is a régió, és azon belül Borsod-Abaúj-Zemplén megye igazi húzóágazatává vált, és - az átmenetileg jelentkező válsághatások ellenére - a jövőbeni fejlesztés perspektivikus lehetőségei is kedvezőnek tűnnek. A munkahelyteremtési folyamat felgyorsításához jelentős mértékben hozzájárulna, ha különösen a műanyagfeldolgozási termékek innovatív formatervezése, további elterjesztése és szélesebb körű gyártása terén különböző településeken több műanyagfeldolgozó üzem is létrejönne.*

*A térségben nagy szükség van a sokáig elhanyagolt környezetvédelmi feladatok elvégzésére, és ezzel összefüggésben az erre épülő ipari és egyéb tevékenységek gyorsított ütemű fejlesztésére. A szép természeti tájak még igényesebb arculatának kialakítása, az idegenforgalmi vonzerő növelése és az életminőség szempontjából is fontos a korábban felgyülemlett nehézipari hulladékok ártalmatlanítása, a tájsebek és természeti károk eltüntetése, a rekultiváció utólagos elvégzése, az elektronikai, egyéb ipari és kommunális hulladékok szelektív gyűjtése, újrahasznosítása, valamint a települések és tájak tisztábbá tétele, a parkosítás, fásítás és erdőtelepítés. Ezzel összefüggésben kiemelt képzési, nevelési és szemléletformálási feladat a környezeti kultúra és igényesség fejlesztése a fiatalok és felnőtt lakosság körében. Mind*

időszakos, mind tartós jelleggel sok olyan munkahely jöhetne létre, amely az alacsony iskolai végzettségű roma népesség számára is megfelelő munkalehetőségeket biztosítana.

*Létre kellene hozni egy olyan komplex programot, amely sokkal jobban a régió és azon belül a hátrányos helyzetű kistérségek természeti és kulturális értékeire alapoz. Leginkább a kreatív ipar irányába történő elmozdulás lenne fontos.* A helyi kultúra adottságainak kihasználásával ezek sokkal jobban összefüggnek: pl. termék- és formatervezés, divat, lakáskultúra, lakberendezés. Kevés anyag, sok hozzáadott értékkel. Olyan termékek, termék- és szolgáltatáscsomagok, és ezekre ráépülő vállalkozások, amelyekhez elsősorban jó ötletek, valamint kreatív, innovatív emberek szükségesek. Ennek fontos feltételét jelenti a célzott, az újítási készségek elsajátítására irányuló alapképzés már az általános és a középiskolai oktatásban és nevelésben, de a felnőttek egy részének képzésénél is.

*Ki lehetne alakítani a régióban egy „egészségklastert”, amely minden olyan gazdasági tevékenységet befogadna, amelynek köze van az egészséghez.* Beleértve a tiszta levegőt, a rekreációval egybekötött sportolási, testi és lelki egészséget fejlesztő tevékenységeket, az egészséges élelmiszereket, a biotermesztést, a különösen finom, tájjellegű gyümölcsöket, zöldségeket, borokat, a gyógyító növényeket, a termálvízű gyógyfürdőket, a wellness szolgáltatásokat, a fizetős klinikákat, a fogorvosokat stb. *Az Észak-magyarországi régió természetes és kiváló adottságai alapján így válhatna az ország egyik legfontosabb és legfejlettebb egészség-övezetévé.*

Széles körben elfogadott az a vélemény, hogy különösen hosszabb távon *a régió egyik legfontosabb kulcságazatává, kitörési pontjává a turizmus válhat.* Ahhoz azonban, hogy ezt a lehetőséget jelentős foglalkoztatás bővülés formájában is kihasználja a régió, még sok fontos feltétel biztosítására, tőkebefektetésekre, korszerű, igényes szálláshely-fejlesztésekre, a környezeti kultúra javítására, még vonzóbb, egymással összekapcsolt idegenforgalmi attrakciókra és nem utolsósorban a humán feltételek (szakmai felkészültség, viselkedési, vendégfogadási kultúra, idegen nyelvtudás stb.) fejlesztésére van szükség.

*Már jelenleg is, de a jövőben még inkább a tercier ágazatok, azaz a szolgáltatásokat nyújtók azok, ahol a legnagyobb számban képesek új munkahelyeket létrehozni, jól képzett munkaerőt foglalkoztatni.* A kereskedelem, a vendéglátás, az idegenforgalom, a szállítás, a hírközlés, az informatika, az oktatás, a felnőtt korúak átképzése és tanulásának segítése, az egészségügy, a gyermek- és idősgondozás, a kultúra, az üzleti tanácsadási és a lakossági személyi szolgáltatások, a tehetségfejlesztés, a hátrányos helyzetűek mentális gondozása és szemléletformálása mind-mind olyan tevékenység, amely egyre inkább előtérbe kerül, és a régióban is újabb és újabb munkalehetőségeket indukál. Ezeknek az igényeknek a kielégítésére az oktatásnak is fel kell készülnie, *a társadalmi szükségleteket és a piaci réseket pedig mind több vállalkozásnak fel kell tudni ismernie.*

*Az új munkahelyek létrehozása és működtetése szempontjából kiemelt szerepe lesz a jövőben a kis- és közepes vállalkozások fejlesztésének.* Ehhez a beszállítói hálózatok, valamint a különféle szolgáltatások bővülése a szükségletek oldaláról is megfelelő alapot biztosít. (Természetesen az államnak is sokkal több érdemi intézkedést kell tennie a jövőben azért, hogy a KKV- szektor megerősödését elősegítse.)

*A következő időszak egyik legnagyobb kihívása a régióban a halmozottan hátrányos helyzetű roma népesség leszakadási folyamatának megállítása, tanulási és munkavégzési motiváltságuk megerősítése, képzésük és foglalkoztatásuk eddiginél eredményesebb elősegítése.* Különösen nagy hangsúlyt kell helyezni arra, hogy *az óvodás és iskolás korú cigánygyerekek teljesebb körű, és későbbi jobb életesélyeiket megalapozó, minél színvonalasabb oktatásban, nevelésben részesüljenek.* Ennek eléréséhez és családon belüli elősegítéséhez intenzívebb szemléletformáló, ösztönző, és ha szükséges, szigorúbb rávezető intézkedéseket is alkalmazni szükséges a gyermekek szüleinek körében. Ugyancsak nagyon fontos az, hogy *a munkaképes,*

*főként a fiatalabb korosztályokba tartozó roma személyek kezdjenek eltávolodni az utóbbi időkben széles körben jellemzővé vált passzív, igénytelen, segélyezési életformától. Kapjanak kellő segítséget és ösztönzést szemléletformálásukhoz, személyiségük fejlesztéséhez, önbecsülésük és tanulási, foglalkoztatási motivációjuk erősítéséhez, valamint felzárkóztató képzésükhöz, szakképzettségük megszerzéséhez és tisztességes jövedelmet biztosító, minél rendszeresebb munkavégzésükhöz.*

A lakossági, személyi és gazdasági szolgáltatások elvégzésében és a foglalkoztatottság növelésében – különösen a gazdaságilag elmaradott kistérségekben, aprófalvakban – *fokozódó szerepe van a pályázati rendszerek által támogatott, és elsősorban civil szervezetek által végzett, az ún. szociális gazdaság körébe tartozó tevékenységeknek. Az ide sorolható tevékenységek köre nagyon széles. Beletartoznak egyebek között a szociális gondozáson kívül a személyi és közösségi szükségleteket kielégítő háztartási és ház körüli munkák, a környezetvédelmi, település- és tájgondozási munkák, a házi ételek főzése és kihordása, a közlekedési cél- és taxijáratok működtetése, a házi óvodák, a hátrányos helyzetű fiatalokkal való segítő foglalkozások, a szabadidős, sport-, kulturális hagyományőrző programok szervezése, a közösségfejlesztő tevékenységek, az internetes és más kommunikációs szolgáltatások és még számos, jelenleg alacsony szinten kielégített közösségi szolgáltatás.*

*Komoly lehetőséget kínál a „Nem mondunk le senkiről” zászlóshajó projekt a leghátrányosabb helyzetű kistérségek számára. (Az ország támogatásra kerülő 33 kistérségéből 12 az Észak-magyarországi régióban található!) A projekt ugyan a vártnál jóval lassabban, késedelemmel indul be, de várhatóan jelentős esélyjavító és némi felzárkóztató hatása lesz annak, hogy egy-egy kistérségben átlagosan több milliárd Ft-ot lehet majd felhasználni fejlesztésekre, illetve a hátrányok mérséklésére.*

*A régióban elengedhetetlenül szükség van az EU pályázati forrásai által is támogatott magyar-szlovák határ menti együttműködés erősítésére különösen a humán erőforrás-fejlesztés, a gazdasági kapcsolatok, a kultúra, a foglalkoztatás, valamint a különböző kapacitások összehangoltabb kihasználása területén.*

*Az előzőekből kitűnik, hogy számos és sokrétű lehetőség adódik a következő időkben a régió fejlesztésére és a foglalkoztatási helyzet javítására. A kínálati lehetőségek kihasználása azonban egyáltalán nem könnyű feladat. Korlátot elsősorban éppen az emberi tényező, vagyis az itt élő emberek eléggé jelentős részének kishitűsége, pesszimista vagy beletörődő gondolkodásmódja, hozzáállása, összefogásának hiánya és a külső társadalmi környezet jelent. A kutatás egyik interjúalánya így fogalmazta meg e probléma, illetve a lehetőségek sikeres kihasználásának a kulcsát: „Észak-Magyarországot bejárva van egy érdekes házaló tapasztalatom. Ahol látványos fejlődés zajlott le az utóbbi 17 évben, nem azért van, mert aranyat találtak a földben. Hanem mert egy tehetséges, tenni akaró kis csapat célraorientált, együttműködő, összehangolt munkáját ismerheted fel az adott önkormányzatban vagy cégben. És mindig van ott egy-két olyan megszállott ember, aki húzza a többieket. Világosan gondolkodnak és világosan cselekszenek. A nem mindig kedvezőbb adottságú, mégis látványosabban fejlődő településeken általában érzékelhetően jobb az az emberi minőség, amely a vezető szerepet betölti.”*

### **A humán erőforrás-potenciál és a partneri együttműködés fejlesztésének feladatai**

Az interjúalanyok által is sok esetben megerősítettek alapján a régió és kisebb területi egységeinek fejlesztése, valamint a foglalkoztatottság növelése szempontjából is *kulcskérdésnek tekintjük az emberi erőforrások dinamizálását és átfogó, differenciált fejlesztését. A legfontosabb feladatokat, illetve módszertani javaslatokat az alábbiakban összegezzük:*

A régió megyéiben, kistérségeiben szükségesnek ítélt gazdaságfejlesztési és foglalkoztatásbővítési folyamatok elindításának és felgyorsításának *alapfeltételét jelenti a*

*változások menedzselésében kulcsszerepet játszó gazdasági, önkormányzati, intézményi, területfejlesztési és civil szervezeti vezetők felkészítése, korszerű szemléletmóddal és ismeretekkel való felvértezése, katalizáló szerepük erősítése.*

E program kiemelt részeként kezelendő vezetőképzés közvetlen célja olyan korszerű vezetési ismeretek elsajátítása, amelyek révén a különböző gazdálkodó szervezetek, vállalkozások és intézmények vezetői progresszív tevékenységükkel hozzájárulnak a térség, a település, illetve a cég versenyképességének javításához. A közös érdekek felismerése alapján más szervezetekkel is partneri kapcsolatot létesítve és velük összefogva képesek sikeresen reagálni a környezetükből érkező kihívásokra. Tervszerűbben és jobban kihasználják a pályázatok által kínált forrásszerzési lehetőségeket, rugalmasan és előrelátó módon alkalmazkodnak a változásokhoz.

*A régió valamennyi kistérségében célszerű lenne létrehozni, és a téma iránt elkötelezett vezetők, menedzserek közreműködésével tartalommal kellene megtölteni a térségi foglalkoztatási partnerségeket (paktumokat). Az EU több országában már komoly sikereket elért partnerségekben az elfogadott közös érdekek és stratégiai célkitűzések, prioritások platformján általában kistérségi társulások, önkormányzatok, munkaügyi kirendeltségek, országgyűlési képviselők, gazdasági kamarák, vállalkozások, képző szervek, civil szervezetek, érdekképviseleti szervek és külső szakértők vesznek részt. A foglalkoztatási paktum – a valóban tartalmas, érdemi működése esetén – a térségi partneri együttműködés új minőségű kultúráját testesíti meg, és alkalmas arra, hogy az éves munkaprogramok keretében az adott témákban érintett partnerek tervszerűen és közösen, konzorciumi formában készítsenek elő és nyújtsanak be pályázatokat fejlesztési többletforrások elnyerésére.*

*A legtehetségesebb egyetemi hallgatókat és fiatal diplomásokat – a ma még hiányzó érdemleges intézményi koordináció mellett – sokkal szélesebb körben be lehetne vonni a kistérségi és települési szintű fejlesztési stratégiák, fejlesztési projektek, megvalósíthatósági tanulmányok, hazai és nemzetközi gazdaságfejlesztési, vállalkozói támogatási pályázatok kidolgozásába, illetve megvalósításába. A bolognai elvekkel is összhangban biztosítani kellene, hogy az egyetemi hallgatók sokkal több időt töltsenek el a terepen, önkormányzatoknál, kistérségi társulásoknál, gazdálkodó szervezeteknél, intézményeknél és civil szervezeteknél, valós gyakorlati feladatok új típusú tudást is igénylő megoldásához segítséget nyújtva. Ez különösen sokat jelenthetne azokban a kistérségekben és kisebb településeken, ahol kevés saját szellemi kapacitás áll rendelkezésre.*

*A közoktatási intézményekben nagyobb hangsúlyt szükséges adni mind a sokirányú tehetséggondozásnak, mind a hátrányos helyzetű gyerekekkel való, speciális módszereket is igénylő foglalkozásoknak. A roma gyerekek sikeresebb helytállása és tehetségfejlesztése céljából el kellene terjeszteni és állami normatívával is megfinanszírozni az elmúlt években kísérleti jelleggel jól bevált, tanórán kívüli komplex foglalkozásokat, az ún. „tanodai” programokat. A gyakorlati, kétkézi munkára nevelést mindenképpen el kellene kezdeni már az általános iskolai oktatásban is.*

*A középfokú iskolarendszerű képzés tartalmi gazdagítására lenne szükség az eddigiénél gyakorlatorientáltabb képzéssel, a vállalkozási ismeretek és álláskereső technikák oktatásával, valamint az önismeretet és az egészséges önbizalmat, a kommunikációs készségeket, a kreatív gondolkodást, a sikerorientáltságot és az idegen nyelvi tudást eredményesebben fejlesztő nevelési módszerekkel, technikákkal.*

*A szakmai képzés megújítása és a fizikai munka presztízsének, anyagi megbecsülésének növelése elengedhetetlen, mert a gazdaság sokkal nagyobb mértékben és arányban igényel jól felkészült, szorgalmas és hozzáértő szakembereket. Az oktatás és a munkaerőpiac között folyamatos párbeszédre, egyeztetésre, közös tervek készítésére van szükség. Ennek szervezeti, intézményi és módszertani feltételeit is modellszerűen ki kell alakítani és széles körben*

működtetni, mert ez jelenleg hiányzik. *A szakmai képzésben mindenképpen nagyobb hangsúlyt szükséges helyezni mind a gyakorlati képzés mennyiségére, mind a minőségére.*

*A tartós munkanélküliségi probléma megoldásának középpontjába – a gazdasági környezeti és érdekeltségi feltételek szintén elengedhetetlen javítása mellett – a munkanélküli egyén szemléletének, gondolkodásmódjának a megváltoztatását, illetve ennek sokirányú elősegítését kell állítani.* A központi helyet ebben a folyamatban a nehéz helyzetbe került egyének, mint szuverén személyiségnek kell elfoglalnia, akit a neki segíteni próbáló intézményeknek, szervezeteknek először is alaposan meg kell ismerniük. Ezt követően célirányos módon rá kell őket ébreszteni arra, hogy *saját sorsának alakításáért mindenekelőtt ő maga a felelős. Elsősorban neki magának kell a munkanélküliségi állapotból kiutat találnia.* Ehhez lehetőleg világos tervekkel, elképzelésekkel és elszántsággal kell rendelkeznie, amelyek megvalósításában – saját problémái megoldása érdekében, kellő motiváltsággal és nyitottsággal – különféle segítségnyújtási és tanácsadási, szolgáltatási, képzési-átképzési, támogatási formákat vehet igénybe. *Amíg az egyén csak kívülről és felülről várja a segítséget, amíg nem ismeri fel, hogy a sikeres elhelyezkedéséért ő maga is felelős, és mindezért neki is sok erőfeszítést kell tennie, saját személyiségének és tudásának a fejlesztésével, addig a régi szemlélet és annak beidegződései élnek, s szerencsés kivételektől eltekintve nagyon kevés esélye van az illető személynek a munkanélküli állapotból való tartós kitörésre.* Éppen ezért – bármennyire is nehéz ez a feladat – *kitartóan és sokoldalúan, minél több hozzáértő szakember, tanácsadó és rátermett, empatikus, a személyes problémákat differenciáltan és hatékonyan kezelni képes tréner, mentor segítségével fejleszteni kell a tartósan munkanélküli emberekben a munka világába való visszakerülés rajtuk is múló, reális lehetőségének az elismertetését.*

#### **Néhány záró gondolat és következtetés**

*A kutatási záró tanulmány és a függelékét képező részletes, személyes interjúkra alapozott szemelvénygyűjtemény a problémák okainak és a térség adottságaira, erősségeire, fejlesztési lehetőségeire alapozva egy sajátos logikai rendszerben a lehetőségek és módszerek sokféleségét, igazi gondolati tárházát igyekezett bemutatni. A röviden megfogalmazott fejlesztési javaslatok nagy részéhez, amelyek valamilyen mértékben egyenként is elősegíthetik az előrelépést és közelebb vihetnek a problémák megoldásához, külön-külön is részletesebben kidolgozott programokat lehet készíteni.*

Az eredményesség egyik fontos feltétele, hogy az adott térségre, szervezetre vagy közösségre vonatkozó *stratégiák, fejlesztési programok kidolgozása dinamikus és újító szellemű vezetői irányítással, megfelelő koordinációval, az érintettek bevonásával, a legfontosabb külső partnerekkel együttműködve, egy pozitív, ugyanakkor reális jövőkép, valamint az annak megvalósítását elősegítő értékrend fokozatos kialakításával történjen.*

A másik fontos, alapvető feltétel az, hogy a megfogalmazott konkrét fejlesztési javaslatok és reálisan ütemezett intézkedési programok mellé jól felkészült, dinamikus, másokat is aktivizálni képes projektmenedzsereket és végrehajtó emberi kapacitásokat kell hozzárendelni, megfelelő ösztönzésüket is biztosítva. A jó elképzelések, javaslatok és a fejlesztési lehetőségek sokasága létezik már jelenleg is, de az eddigi tapasztalatok egyértelműen azt mutatják, hogy *elégleges irányító és szervező erő, változásmenedzselési és végrehajtó kapacitások, valamint közös érdekeken alapuló partneri együttműködés és összefogás nélkül nehéz bármiféle eredményt is elérni, és a legjobb gondolatok is csupán üres szavak, óhajok és beteljesületlen vágyak maradnak.*

A kutatás egyik fő következtetése az, hogy *a térség gazdaságfejlesztésében és a foglalkoztatási helyzet érdemi javításában – különösen a sajnálatosan kialakult válságos gazdasági helyzetben – mindenképpen az emberi tényezőnek, az egyének gondolkodásmódjának, belső ambícióinak, megújulási és fejlődési képességének van döntő szerepe.*

A másik lényeges következtetés pedig az, hogy egy másokhoz képest leszakadt régió, illetve egy nagyobb térség – különösen a kedvezőtlen külső és belső hatótényezők tartósan ítélhető érvényesülése esetén – igen nagy valószínűséggel nem lehet képes egy viszonylag rövid időperióduson belül látványos, gyors fejlődésre, pozitív átalakulásra. *Minél kisebb szintekre* (kistérség, mikrotérség, település, gazdasági társaság, intézmény, mikro-vállalkozás, civil szervezet, kisközösség, de leginkább maga az egyes ember), *megyünk le azonban, annál nagyobb a reális lehetőség és az esély beláthatóan rövid időn belül is a kitörésre, a sikerre, a pozitív irányú változásra, a jó célkitűzések megvalósítására.*

*Az egyének megújulásának és sikeressé válásának titka nagyon sok esetben a személyes gondolkodásmód és az önmagához, valamint a külső környezethez, körülményekhez való viszonyulásának átalakítása.* A reális és értelmes egyéni vágyak, célok és tervek megfogalmazása, az önbizalom, a belső elszántság, az egyéni önfejlesztés határozott igénye és folyamatos végzése, a minden emberben meglévő, valamilyen fajta tehetség kibontakoztatása, az egyén életének teljesebbé tétele, önmegvalósítása. Mindez ma még nem terjedt el széles körben, és elterjesztése valóban sok feltételtől függ, és rendkívül nehéz. Ez néha az egyén számára egyedül is sikerülhet, de nagyon sokszor külső segítség, ráhatás is szükséges hozzá, amely technikák, módszerek és mechanizmusok szűkebb körben már léteznek, de összességében még fejletlenek és nem elégségesek.

A kutatás végeredménye azt sugalmazza, hogy *itt egy olyan újfajta modelltől van szó (és ebbe a foglalkoztatási problémák sikeresebb megoldása is beletartozik), amelynek az egyének és a kisközösségek szintjéről az eddig megszokotthoz képest sokkal céltudatosabban és eredményesebben kellene fölfelé építenie a települési, térségi, szervezeti és országos társadalmi-gazdasági fejlődés felgyorsítása céljából.*

*Az egyének és a kisebb közösségek, szervezeti egységek szintjén a potenciális fejlődési lehetőségek, ha nagyon eltérő mértékben is, mégis rendelkezésre állnak.* Aki ezeket képes felismerni és céltudatosan, kitartóan, kreatív módon ki is akarja használni, annak az esélye – akár a harmonikusabb vagy gyorsabb (ön)fejlődésre, akár az értelmes és az egyén adottságainak, tehetségének megfelelőbb munka végzésére, akár az életben való sikeres helytállásra – *a többiekénél sokkal nagyobb mértékben adva van.*

G.Fekete Éva

### **A munkaerőpiaci programok megvalósulásában a romák munkavállalását gátló tényezők kezelésének értékelése és a további programok alakítására vonatkozó javaslatok<sup>1</sup>**

A 2008-ban az OFA támogatásával megvalósult kutatás során elemzett korábbi kutatási eredmények, az összeállított programtérkép, az ahhoz kapcsolódó dokumentumok és az esetleírások alapján lehetővé vált a romák munkavállalását gátló tényezők kezelésére irányuló munkaerőpiaci kezdeményezések értékelése. Az értékelést a kutatócsoport által a romák munkavállalását gátló tényezők bemutatására felállított modellben szereplő négy fő elemre fókuszálva végeztük el. Következtetéseink a következők:

#### **A munkastruktúra változása, a munkaerőpiac anomáliái**

A munkaerőpiaci programok, ill. az azokhoz kapcsolódó projektek a munkastruktúrát, annak változási trendjeit érdemben befolyásolni nem tudják. A programok gyakorlatilag alternatív munkalehetőségeket kínálnak, azaz a munkaerőpiac fő áramain kívül eső, jellemzően az alacsonyabb munkavégző képességűek által is elvégezhető tevékenységekre alkalmaznak munkaerőt. Az alternatív jelleg gyakorta elavultat is jelent. A hagyományos cigány mesterségek (kosárfonás, teknővájás) életre keltése, vagy azok modernebb változatai (betonelemek kézi öntése) irányába tett lépések zsákutcába vezettek. Azok a tevékenységek életképesek, ahol a kereslet, a munkavállalói motiváció és az innováció, azaz a hagyományos termékek, vagy szolgáltatások mai igényekhez való igazítása találkozott egymással. Mindhárom tényező együttes teljesülésére alig találtunk példát. Volt, ahol a foglalkoztatottak tartották „alantasnak” az egyébként kereslettel bíró vályogvetést, vagy hulladékkezelést volt, ahol a hagyományos teknők, szőnyegek bizonyultak eladhatatlannak és pl. a cigányzenészek esetében az egyébként igényelt szolgáltatást a piac nem tudja úgy megfizetni, hogy abból folyamatosan meg lehessen élni. A magyar gazdasági helyzetet és az osztársadalmi értékrendet is tükrözi, hogy a tradicionális, magas élőképességű termékeknek ma a tömegtermékekkel kell versenyezniük az árban, a magyar fogyasztók körében még nem történt meg a posztmodern áttörés. A már-már bejáratott (kertészeti) termék is ellehetetlenült, ha valamely nagy áruházlánc a látványosan nem rosszabb minőségével, de lényegesen olcsóbb áraival megjelent a térségben (Lenti). A külső piacokon való megjelenés pedig korlátozott, valamint az ezekben a projektekben megjelenő marketingtevékenységnél jóval dinamikusabbat követel. Maradt tehát egyrészt a hazai piac változásában való reménykedés, amit természetesen profi termékfejlesztéssel és piacépítéssel proaktív módon formálni is lehet. Ez azonban meghaladja az általunk vizsgált foglalkoztatási projektek kereteit és megvalósítók kompetenciáit. Az egyébként valós szükségleteket kielégítő, de a potenciális fogyasztó számára megfizethetetlen szolgáltatások esetében a szociális támogatást magába foglaló „szolgáltatási csekkek” jelenthetnének átütő, az alternatív foglalkoztatást fenntarthatóvá tevő keresletnövekedést.

Kisebb körben a foglalkoztatási projekt alapját képező munkatevékenységek a munkastruktúra dinamikusabb, a mainstreamhez tartozó elemeit célozták meg. Ebben az esetben nagyobb az esély az elsődleges munkaerőpiachoz való integrálódásra. Így a nehézgépkészítő, a fémforgácsoló, az építőipari szakmák, erdőművelő kereslettel rendelkeznek, és itt a diszkriminációval is könnyebb volt megküzdeni. Az ugyancsak kereslettel, pontosabban kielégítetlen szükséglettel bíró szociális gondozói szakmákban a legfőbb foglalkoztatóként

<sup>1</sup> Készült az MTA Regionális Kutatások Központja Észak-magyarországi Osztályán 2008-ban az OFA megbízásából végzett kutatás eredményei alapján

megjelenő önkormányzatok bérfizetési korlátai és a több helyen is észlelt előítéletek jelentenek akadályt. Ez utóbbin Pécssett pl. úgy próbáltak segíteni, hogy a gondozottak is romák voltak, ám ezáltal az integráció szempontjai sérültek.) A tapasztalatok szerint a kereslettel bíró szakmákban a feketegazdaság elszívó hatásával kell számolni.

Az esetek többségében elmondható, hogy a romákat befogadó foglalkoztatási projektek a gyakorlatban egy csapdahelyzetet hoznak létre és újratermelik a munkanélküliséget. A projekt során megtanult és begyakorlott munkatevékenység a támogatott projektek világán kívül nem, jobb esetben még nem hasznosítható, illetve bevezetésük, megtartásuk az egyedi projekten túlmutató makro-gazdasági változásokat és/vagy a törekvéseket összefogó hálózatok, háttérszervezetek kiépítését igényli.

### **Alacsony iskolai végzettség, gyenge kompetenciák, esélyhátrány a tanulásban**

A romák foglalkoztatásához *képzés* ott és csak akkor párosul, ha a befogadó programnak erre határozott előírásai vannak. Volt projektgazda, akinek „eszébe sem jutott képzést társítani a foglalkoztatáshoz (Örkény). Máshol beiktattak egy egyhetes tréninget, de azt az önkormányzatok mint foglalkoztatók kifogásolták, mivel erre az időre a résztvevők kiestek a munkából (Nagyatád). A programok jelentős része – jellemzően az OFA programjai – meg is kívánják a képzési és / vagy mentorálási elem beillesztését, sőt talán túl is lőnek a célon, amikor – éppen a korábbi képzések hatástalansága miatt – rövid futamidejű projekteknel is *OKJ-s végzettséget adó képzést* tesznek kötelezővé. A tapasztalatok szerint ez azért gond, mert a célcsoport egy része számára az *általános iskola befejezése* jelentene elsődleges feladatot. Igazán jók azok a kombinációk, amikor az általános iskola elvégzése és a szakképzés egymásra épülve, egy projektben valósul meg. Ehhez azonban a projektek legalább 1,5-2 éves futamideje szükséges.

A *képzés során kialakított kompetenciák* körét részint a foglalkoztatás témája, részint a tematika határozza meg. Az előző pontban már említettük, hogy a foglalkoztatás és így a hozzá kapcsolódó képzés során is munkaerő-piaci kereslethez társuló szakmák csak kivételesen jelentek meg. Emellett gond a képző intézmények és a *képzési tematikák* kiválasztása. Mint ahogyan az iskolarendszerű oktatásban, úgy a felnőtt képzésben sincsenek speciálisan romáknak szóló tematikák. A célcsoport sajátosságaihoz való igazítást jellemzően a követelmények csökkentése, vagy a tananyag „lebutítása” jelenti. Így próbálják elkerülni a vizsgán a magas bukási arányt és ezzel a projekt indikátorainak nem teljesítését.

A felzárkóztató képzésben a *helyi általános iskolák* domináns szerepvállalása kétségkívül előnyt jelent a lakóhelyhez való közelség és a képzésbe bevont felnőttek és gyermekeik együtt tanulásából származó lehetőségek kihasználhatósága szempontjából (bár ez utóbbival a gyakorlatban alig találkozhatunk), hátránya azonban, hogy az általános iskolából kimaradt, ott többnyire csak kudarcélményt szerző felnőtt tanulók nem szívesen találkoznak régi tanítóikkal. Az általános iskolai tananyag elsajátítását segítő, eredendően gyermekeknek szánt tankönyvek és a gyermekekre kifejlesztett tanítási módszerek is ellenérzést szülnek.

A megvalósító szervezet által megvalósított képzések tematikái a célcsoport szükségleteire érzékenyebbek, de itt is az oktatók módszertani felkészültsége jelenthet problémát.

A *képzési követelmények* teljesítését a tematika és az oktatók megválasztásán túl a tanulók hozzáállása, *motiváltsága* is befolyásolja. Ez utóbbit tekintve az anyagi érdekltségnek van meghatározó szerepe. Korábbi felmérési eredményeink szerint minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, annál kevésbé tartja fontosnak valamilyen képzésen való részvételét. Egyértelműen a jövedelemhez jutás érdekében vállalják a részvételt, ám az órákon való megjelenés még nem jelenti az *aktív tanulást*. Aktív tanulás hiányában pedig a képzés hatékonysága alacsony, végső soron az eltöltött idő, az esetleg ez alapján kiállított bizonyítvány ellenére sem sikerül a munkaerőpiaci esélyeket javító kompetenciákat kialakítani.

Akadnak azonban jó példák is. Az *alapképzés* elérését beépítették a foglalkoztatási programba pl. Szakolyban, Zalaegerszegen, Kunszentmiklóson, Türrén. Színvonalas *szakmai képzéssel és az egyénekre szabott fejlesztési programokkal* találkozhattunk pl. Pécssett, Nyíregyházán, Magyarcsanakon, Nagykanizsán, Miskolcon, Barcsan, Borsodbótán.

A komplex szemléletű programokhoz kapcsolódó projektek elméletileg lehetőséget adnak a *bevont szülők gyermekeivel való foglalkozásra*, a gyermekek tanulási esélyeit növelő projektelemek beemelésére. Ez azonban nagyon ritkán jelenik meg. Jó kezdeményezés a bevont foglalkoztatottak gyermekeinek nyári tábor, családi hétvége szervezése, a gyermekek és szülők együttes képzése (Szanticska, Nagykanizsa, Gagyvendégi, Szigetvár).

### **Társadalmi hálózatok fejletlensége és egyoldalúsága, szegregáció és diszkrimináció**

A csak romákat foglalkoztató projektekkel szemben egyértelműen sikeresebbek a *vegyes célcsoporttal működők*. A munkatársi kapcsolatok a hálózatépítés alapjai lehetnek. Már amennyiben a projektben nem különülnek el a roma és nem roma munkavállalók. Ami pedig az interjúk alapján vegyes foglalkoztatás esetén is előfordul, különösen az első időszakban és amennyiben a projektvezetés nem tesz ellene, ez így is maradhat. A csapatépítő, kimondottan a projekten belüli előítéleteket oldó tréningek is megvalósultak (Magyarcsanak, Szigetvár), de ezek ritkák. Inkább a munkabeosztás alakításával, esetleg szabadidős programok szervezésével valósít meg a vezetés antiszegregációs feladatokat és biztosítja a munkakultúra pozitív mintáinak közvetlen terjedését (Komló, Barcs, . Jó példákat láthattunk arra, hogy *a projektvezetés saját hálózatát tudja jól hasznosítani* a romák munkába helyezéséhez és ezzel tulajdonképpen a célcsoport hiányait kompenzálja. (Békés, Magyarcsanak, Barcs, Miskolc) Ez a megoldás azonban csak esetinek tekinthető, más élethelyzetekben nem jelent kiutat, hacsak nem állandósul a projektvezetéssel a kapcsolat.

A foglalkoztatási projektekből a *tudatos hálózatépítés* alig jellemző. Még az 1960-70-es évekből tudunk példát arra, hogy egy település a roma és nem roma családjai közötti kapcsolatok kialakulását a helyi vezetés tudatosan kezdeményezte és az akkori, a munkába járásban, a házépítésben és a gyereknevelésben hangsúlyos kapcsolat máig érezhető szocializációs hatásokat generált. A közelmúlt projektjei közül a romák elhelyezkedését segítő, vállalkozókat és / vagy civil szervezeteket bevonó hálózatok formálására a korláti, csurgói, bátaszéki projektek mutatnak jó példát. Hasznosnak és eredményesnek bizonyult kezdeményezés a foglalkoztatási paktumokhoz hasonló roma foglalkoztatási kerekasztal megszervezése és működtetése (Korlát).

A legtöbb esetben maga a foglalkoztatási projekt elindulása is a romák és nem romák közötti együttműködés produktuma. A projekt kezdeményezője és a pályázó gyakorta a helyi önkormányzat, vagy valamilyen nem roma társadalmi szervezet. A pályázatban – többnyire a kiírásnak megfelelően kötelezően - megjelenő *partnerség* azonban gyakorta csak papíron létezik. A pályázó és partnerei közötti kapcsolat formális. A projektek egy részében beazonosítható módon a romákat csak a projekt nyereségi esélyeinek növelése érdekében tartották fontosnak bevonni. Ellenpéldaként említhetők azok az esetek, ahol már a projekt tervezésébe is bevonták a roma kisebbségi önkormányzatot, vagy civil szervezetet, majd a dokumentációk alapján a megvalósítás során is folyamatos volt a kommunikáció (Korlát, Csurgó). A roma szervezetek bevonásának leggyakoribb területe a résztvevők kiválasztása (Nyírlugos, Zalavég). A megvalósítók kiválasztásába, a foglalkoztatás körülményeinek alakításába, a munkateljesítmények értékelésébe már kevésbé szólhatnak bele. Az egyoldalú kapcsolatok oka, hogy a romák foglalkoztatási helyzetén javítani hivatott projektek jelentős részénél már a valós változtatási szándék is megkérdőjelezhető. A projektgazdák a legkisebb ellenállás irányába mozdulnak el, ebből következően csak annyi feladatot vállalnak, amennyit kötelező, a célcsoport valós szükségleteit nem ismerik, de nem is szándékoznak azt megismerni, a romák közül

igyekeznek a legkevésbé problémásakat, a pályázóval már valamilyen kapcsolatban állókat bevonni. A *projektbe való bekerülés* már eleve feltételezi a pályázó képviselőinek valamely hálózatába tartozást. Ezzel az igazán kirekesztettek esélyei tovább csökkennek. Vannak azonban, akik ez ellen küzdenek és a projektbe bekerülés esélyeit növelő, minél objektívebb, ebből adódóan erősen szofisztikált *kiválasztási eljárást* alkalmaznak (Nyergesújfalu, Pécs). A kiválasztási rendszer átgondoltsága, szakmai kidolgozottsága függ a projekt *szakmai-tudományos háttérétől*.

### **Alacsony munkavállalási és munkavégzési motivációk**

Más kutatások kimutatták, hogy a munkavállalás tényezői közül a munkavállalási motivációk hiánya a legkevésbé jellemző tényező. Azok aránya a munkanélküliek és a köz-munkákban résztvevők között, akik nem akarnak munkát, még inkább tartós munkát vállalni, 20% körül mozog. Azaz a 80% esetében a munkátlanság inkább az előző három tényezőre vezethető vissza. Ezzel együtt is szinte minden projektnél kiemelték az interjúalanyok a projektben fizethető munkabérek és a munkavégzés nélkül megszerezhető jövedelmek közötti elenyésző, munkavállalásra nem ösztönző különbséget. Az általában alacsony munkabérek kiegészítéseként egyes projektekben munkaruha, étkezési jegy, védőital, tűzifa juttatásával, a munkába járás, a gyermekfelügyelet megszervezésével próbálták a motivációt erősíteni és egyben a tágabb környezetben is a munkavállalás hasznosságára a figyelmet felhívni (Nyergesújfalu, Bátaszék, Nyíregyháza). A továbbfoglalkoztatás lehetősége szintén ösztönzőleg hatott (Szatmárcseke). A feketemunka azonban még így is erős konkurenciát jelent. Részint a magasabb, igaz nem kiszámítható és időszakos bérezés, részint a foglalkoztatótól várt egyéb előnyök miatt.

A munka eredményeiből való közvetlen részesülés, azaz önellátás mértékének növekedése is kompenzálhatja a jövedelmek alacsony mivoltát és teheti vonzóvá a munkavállalást. Így pl. Gemzsén, Lentiben a megtermelt zöldségből részesültek a foglalkoztatottak, Komlón saját lakásaikat újították fel.

A várható jövedelmek nagyságrendjének alakításán túl a munkavállalási motivációk erősítése a foglalkoztatási projekteken belül már nem a pusztán munkavállalásra, hanem a projektet alkotó munkafeladatok teljesítésére irányuló motiváltság megteremtését, a munkavégzéshez való viszonyulás formálását jelenti. A munkavégzési motivációkat a projektben szerzett sikerélmény, a látott és átvett minták, a kialakult önbecsülés, vagy éppen a szankcióktól való félelem javíthatják. Itt is igaz, hogy a foglalkoztatott motivációjának és attitűdjének változása kihat a családtagok motivációjának és attitűdjeinek alakulására is.

Az interjúk tapasztalatai alapján a célcsoport bevont tagjai körében a *sikerélmény* elsősorban a rendszeres jövedelemhez jutásban és a rendszeres jövedelem által elért hitelképességben jelentkezik. A tapasztalatok alapján a roma foglalkoztatási projekteken a munkavégzés legfontosabb motívuma is a kapott fizetség. A bérfizetés késlekedése, netán hónapokra való elmaradása a munkafegyelem teljes fellazulásához, a motiváció elvesztéséhez vezet. Ugyanakkor a rendszeres fizetés az interjúkban sikerkritériumként került említésre. Sajnos a programműködtetés zavarai miatt bérfizetési késlekedéssel szinte minden esetben számolni kellett, a projektgazda pénzügyi helyzetétől függően sikerült ennek következményeit hátrítani.

A munkavégzésre, ill. a jobb munkavégzésre ösztönző sikerélmény növelésének jól ismert eszköze a teljesítmény elismerése. Az eddigi programokban munkateljesítmény szerinti differenciált bérezésre nem volt, a programok szabályai szerint nem is nagyon lehetett példa. Néhány esetben próbálkoztak a differenciálás más eszközeinek alkalmazásával, pl. a képzésen részt vevők magasabb bérezésben részesültek (Komló), a partner munkáltatóknál végzett plusz munkáért jutalék rendszer bevezetése (Bátaszék). Ezekben az esetekben a differenciálás, ill. a többletmunka elismerése jó hatással volt a munkavégzésre. A differenciális egy sajátos formájaként jelent meg a továbbfoglalkoztatásba való bekerülés. A célcsoport egy részében az

erre irányuló igény a lehetőségek szűkösségével párosulva általában egészséges, de helyenként erős konfliktusokat szító versengést szült.

Az erkölcsi elismerés is fontos, ami ugyan pénzbe nem kerül, de ez is rendszeres ellenőrzést, tisztázott követelményrendszert és a nyilvánosság biztosítását feltételezi. Ezeket a menedzsment feladatokat szükséges eleve a projekttervbe, ezen belül a költségvetésbe is beépíteni.

A jól végzett munka öröme önmagában is vezethet még több vagy jobb munkára ösztönző sikerélményhez, ami azonban csak hosszabb, a külvilág pozitív visszajelzései által kísért folyamat eredményeként alakul ki. A vizsgált projektek közül ennek jeleivel találkozhattunk pl. a békési állattenyésztők körében. Érdemes figyelni arra, hogy vannak olyan, a foglalkoztatási projektekben is megjelenő szakmák, melyek magas szintű önértékelés nélkül nem működnek. Jellemzően a kézművesség, a segítő tevékenységek elhivatottságot, belső igényességet feltételeznek. Ezek hiányában a projekt sem fenntartható.

A sikerélmény gyakoribb forrása a tágabb közösség részéről történő pozitív visszajelzés. Ehhez láthatóvá kell tenni a közösség számára hasznos munka eredményeit. A parkgondozók, közterület fenntartók esetében ez adott, a többi esetben a helyi médiában, a nagyobb nyilvánosság előtt elhangzott értékelések segíthetnek. A romák foglalkoztatása révén elért eredmények megismertetése a tágabb közösséggel az előítéletek oldásának is fontos eszköze lehet. Természetesen ehhez eredményekre van szükség. Példamutatással és jó PR-ral sikerült a helyi feszültségeket oldani pl. az örkényi projekt megvalósítása során.

A munkavégzési tapasztalatok mellett a *munkavállalói magatartásminták átadására* is a egyes célcsoportú projektek kínálnak lehetőséget. (Békés, Gyomaendrőd, Magyarcsanak, Barcs, Nyíregyháza) Láthatóan a lehető legrosszabb megoldás a hasonlóan alul motivált dolgozókat egy csoportba szervezni. Az esetleges intenzív mentorálás sem tudja őket kimotozni a munka kerülésére, jobb esetben könnyítésére irányuló beidegződött törekvéseikből. A csak (tartós) munkanélkülieket befogadó projektek esetében nagyobb annak a veszélye, hogy ilyen csoportok jönnek létre. Egyrészt a motiváltabb dolgozók tudatos kiválasztásával, de még inkább a projektbe korábban nem munkanélküli, a speciális „húzó-segítő” szerepre felkészített – roma vagy nem roma - dolgozók bevonásával csökkenthető a kockázat. Az eddigi projektekben hasonló feladatot vállaltak a munkavezetők, ám az ők bérezésére a programok nem minden esetben biztosítottak fedezetet. Harmadik megoldásként a már működő munkacsoporton belül 1-2 támogatott munkahely létrehozása és arra romák felvétele adódik. (Borsodbóta) Ebből az egyébként létező konstrukcióból roma foglalkoztatási program a munkára felkészítő, kompetenciákat erősítő közös szolgáltatói háttér biztosításával és a munkahelyen mentor megbízásával szervezhető.

A munkavégzésről szerzett tapasztalatokat a *munka szervezése, a foglalkoztató által közvetített minták* is erősen befolyásolják. Az akadozó alapanyag-ellátás, a fűtetlen műhely, a megfelelő szerszámok hiánya, a termékek raktárra gyártása, netán a termék megsemmisítése, a következtelenség, a kivételezés mind rombolja a munka morált és csökkenti a motiváltságot. Márpedig ezek az eddigi projektek egy részében – főként a finanszírozási nehézségek és szubjektív tényezők miatt – sor került. Ugyanakkor van jó példa is. A Felső-Tisza Vidéki Vízügyi Igazgatóság pl. a projekt keretében foglalkoztatottakat bekapcsolta az általános tevékenységébe és ezzel a csak az adott projektért dolgozó önkormányzatoknál jobb munkaszervezést tudott biztosítani.

A *szankcionálás* az alacsonyabb munkakultúrával és eleve gyengébb munkavégzési motivációkkal rendelkező célcsoport esetében hatékony motivációs eszköz. Tekintve, hogy a célcsoportban az elsődleges motivációs tényező a rendszeres munkajövedelem, így a munkából való indokolatlan távolmaradás, vagy a nem megfelelő munkavégzés esetén a leghatásosabb szankcionálási módszer a jövedelem csökkentése, szélsőséges esetben a foglalkoztatás

megszüntetése lehet. Az eddigi programok azonban ezek alkalmazására nem adtak reális lehetőséget. A projektgazdákat erősen fogta a szerződésben vállalt indikátorok teljesítési kötelezettsége, így csak nagyon végső esetben vállalták a foglalkoztatásból való kizárást. A pénzügyi elszámolások miatt a bércsökkenés lehetőségével sem élhettek. Ezt a helyzetet a foglalkoztatottak is érzékelték is időnként vissza is éltek vele. A lazuló munkafegyelem pedig ragadós és sokat árt a munkához való viszony további alakulásában is.

Több esetben is működött azonban a lemorzsolódás esetén a visszafizetési kötelezettség kilátásba helyezése, ami valóban visszatartó erejű volt. A vizsgált projektek között olyannal nem találkoztunk, ahol pl. a képzésből való kimaradás a képzési díj egészének, vagy egy részének visszafizetésével járt volna.

Az anyagi jellegű szankcionálás mellett – hasonlóan a jutalmazáshoz – az erkölcsi megszégyenítés, vagy a nyilvános bírálat eszközeivel is élhetnek a foglalkoztatók. Erre azonban csak pontos és a munkavállalók számára is világos követelményrendszer és folyamatos ellenőrzés mellett kerülhet sor. Mindkét elem a vizsgált foglalkoztatási projekteken gyenge pontnak bizonyult. Kivételként említhetjük az örkényi projektben megvalósított következetes fegyelmezést.

A motivációs hiányt felismerve a foglalkoztatási projektek jelentős része célzottan foglalkozott ezzel a problémával és jellemzően mentorálással, motivációs tréningek vezetésével igyekezett kezelni a problémát. (Békéscsaba, Barcs, Szigetvár, Nagyatád, Nyírlugos, Nyíregyháza, Szakoly, Szanticska, Nyergesújfalú)

### **A kutatás eredményei alapján a romák munkavállalását elősegítő intézkedésekhez figyelembe veendő javaslatok**

#### ***A probléma pontosítása***

A romák munkavállalását gátló tényezők rendszerének vizsgálata rávilágít, hogy a hátrányos munkaerőpiaci helyzettel (alacsony iskolai végzettség, szakmanélküliség, munkatapasztalat hiánya, alacsony terhelhetőség, támogató hálózatok hiánya, munkahelyektől való földrajzi távolság, laza munkafegyelem) rendelkezők és ezekből a környezetük által romának tartott munkavállalók helyzete és lehetőségei között jelentős különbségek a diszkrimináció létezéséből, az ezzel összefüggésben szegregált lakóhelyi és iskolai környezetből, valamint vélhetően a kulturális különbségekből fakadóan eltérő motivációkban, attitűdökben és prioritási rendekben jelentkeznek. Ez utóbbi sajátosságok indokolják, hogy a romák munkavállalásának problémájával külön foglalkozzunk. A probléma és megoldása így jellemzően három tényezőre bomlik:

- a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű lakosok foglalkoztatására és foglalkoztathatóvá tételére,
- a foglalkoztatásban és a munkára való felkészülésben a diszkrimináció és szegregáció letörésére,
- a kulturális sajátosságok beazonosítására és figyelembe vételére.

Az utóbbiról a korábbi kutatások eredményei alapján nem sokat tudunk, vizsgálata új kutatási témaként merülhet fel.

#### ***Az okokra kell koncentrálni***

Az eddigi megoldások a problémák megoldásának látványos, nagy tömeget érintő, de felületes kezelésére épültek. Igazi megoldást csak az okok megszüntetése hozhat. Ezen belül:

- *A munkastruktúra* globálisan kedvezőtlen átalakulásának a hazai viszonyaink között előre jelzett néhány kedvező tendenciájából adódó lehetőséget nem szabad elszalasztani. Az építőiparban, a szabadidő eltöltésében, az egészségügyben, valamint egyes kistérségeinkben általánosan jelentkező munkaerőhiányra a romákat képzésekkel,

munkaerőpiaci szolgáltatásokkal fel kell készíteni. Míg a munkastruktúra változásának kedvezőtlen folyamatai a szociális gazdaság megerősítésével, a foglalkoztatás terheinek csökkentésével ellensúlyozhatók. Emellett a támogatott munkahelyek létrehozására irányuló meglévő törekvések is közös képzési, pszicho-szociális és hálózatépítő háttérszolgáltatásokkal célzott roma foglalkoztatási programokká alakíthatók.

- *A szereplők közös érdekeltiségének* felismerése, annak tudatosítása és a közös érdekeltiség bázisán a közös cselekvés elindítása logikus, de a szereplők jelenlegi személete és egyéni stratégiái mellett korántsem könnyű feladat.
- *A munkavállalási motivációk erősítésében* a munkához fűződő, a romák esetében több ok miatt sem teljesülő sikerélmény nyújtása, az iskola munkára nevelő szerepének erősítése, a többségi társadalommal, a feltörekvő romákkal való kapcsolatokban a szocializációs minták adása, a gyakorlatszerzési lehetőség biztosítása és a követelményeket és kötelességeket is tudatosító szociálpolitika hozhat változást. A munkavállalási motivációk, a munkavégzési attitűdök egyik lényeges eleme az elvárások egyértelmű megfogalmazása és az ellenőrzésen, szankcionáláson, ill. jutalmazáson keresztüli érvényesítése. A másik alapvető elem a sikerélmény biztosítása, az eredmények felismerése és elismerése. Mindkét elem a foglalkoztatási programok nagyobb rugalmasságát követeli meg. Az indikátorok teljesítésének merev követelménye jelenleg nem engedi sem a szankcionálást, sem a jutalmazást. A sikerélmény másik garanciája a munkaszervezés, ami – különösen az alternatív munkalehetőségek teremtése során – szintén rugalmasságot követel. Anyaghiány, a fizetések késése, az időjárás változása, a kereslet észlelt elmozdulása átcsoportosítást igényel, amit az eddigi gyakorlatnál rugalmasabban kellene kezelni. A rugalmasságot a gyakoribb közvetlen ellenőrzés, a programokba mentorjellegű szolgáltatások beépítése ellensúlyozhatja.
- *A munkavállalók kompetenciaszintjének növelése*, az alapképzettség javítása és a kereslettel bíró ágazatokban foglalkoztatással egybekötött képzések, tréningek szervezése lehet képes ellensúlyozni a jelenlegi alacsony iskolai végzettséget és gyenge munkavállalói képességeket. A képzések sikerét növelheti a roma kulturális sajátosságoknak megfelelő tananyagok összeállítása a közoktatásban és a felnőttoktatásban egyaránt. Emellett a képzéshez szükséges idő biztosítása, a képzés és a foglalkoztatás nem csak időben, de tartalmában is megtörténő összekapcsolása és a tanulásra ösztönzés módszereiben a tanulás által sikeressé vált életutak megismertetése, a példák, lehetséges példaképek megfogható közelségbe hozása hozhat javulást.
- *A szegregált közösségekből kifelé vezető hálózatok* építése a minták átadásának, a társadalmi mobilitásnak, a munkahely, ill. a legális munkavégzési lehetőségek megtalálásának alapfeltétele. A hálózatépítés egyik módszere, ha a bevontak között vannak munkatapasztalattal rendelkezők és munkatapasztalattal nem rendelkezők, eltérő környezetből jövők.
- *A diszkrimináció elleni következetes küzdelemhez* ugyan a törvényi feltételek adottak, a mindennapi életben mégis rendszeres problémaként jelentkeznek. A többségi társadalom előítéleteinek lebontása az értékrendek kölcsönös megismerésén, a folyamatos kommunikáción és a pozitív példák tudatosításán alapulhat.

A fenti célok elérése célzott programokkal is ösztönözhető és a foglalkoztatási programokban horizontális szempontként is megkövetelhető.

***Integrált megközelítés szükséges***

Az integráció, az integráltság több megközelítésben is mértékadó:

- Csakis a társadalmi integrációra való törekvés állhat minden intézkedés mögött, szemben az egyoldalú asszimilációval, vagy a kirekesztéssel.
- A munkavállalást akadályozó tényezőket együttesen célszerű kezelni. A tartós munkalehetőség megteremtését, a munka elvégzésére képessé tevő képzéseket és mentorálást, a munkavállalási motivációk erősítését, a hálózatok építését és a diszkrimináció, az előítéletek letörését magába foglaló integrált projekteket érdemes indítani.
- A foglalkoztatás és a hozzá közvetlenül kapcsolódó szolgáltatások mellett a célcsoport hátrányos helyzete további elemeinek: a lakás, az egészségügyi állapot, a kisebbségi kultúra, valamint az egyén helyett az őt magába foglaló család, kisebb közösség együttes formálása vezethet sikerre.

***Túl kell nézni a projekteken, a makro-szintű feltételrendszer alakítása, a szabályozás változtatása is szükséges***

A pályázati rendszer a fenti két feltételcsoport hathatós kezelésére nem alkalmas. A fejlesztési támogatásokon túl jogalkotói feladatok adódnak, főként a foglalkoztatás, a szociálpolitika makro-feltételeinek alakításában. A diszkrimináció elleni következetes fellépés, a foglalkoztatási terhek csökkentése, a minimálbér alakítása, a segélyezés feltételrendszerének megváltoztatása, az oktatási rendszer formálása, a cigány kisebbségi önkormányzatok hatáskörének és finanszírozásának megváltoztatása, a szakmai segítő hálózatok folyamatos működtetése nem pályázati téma. A részletek kidolgozásában a romák közvetlen részvétele elengedhetetlen, az érdekcsoportok közötti egyeztetést célszerű minél előbb elindítani

***A célzottan roma programok mellett nagyobb hangsúlyt a horizontális feltételként való érvényesítésre és a bevonásra***

A célzottan a romák foglalkoztatására és foglalkoztathatóságának javítására irányuló programok mára háttérbe kerültek. Úgy a projektek által előnyhöz juttatott munkavállalók számát, mint a támogatási források felhasználását tekintve a romákat a hátrányos helyzetű munkavállalók tágabb csoportjával együtt foglalkoztató programok a jellemzőek. Ezek azonban rendkívül koncentráltak: úgy a lebonyolító szervezet, mint a programstruktúrában elfoglalt hely alapján. A hátrányos helyzetű munkavállalóknak a nem célzottan roma és nem kimondottan foglalkoztatási programokon kívüli elhelyezkedését segítő projektek száma viszonylag csekély, ill. nem ismert, pedig az igazi foglalkoztatási tartalékok vélhetően ebben a típusban rejlenek. Átütő változást a munkaerőpiac hátrányos helyzetű tagjai foglalkoztatásának a minden támogatott projekt megvalósítása során történő mérlegelése és lehetőség szerinti beépítése hozhat.

A projekt ciklus egészében, így a projektvezetés összeállításakor, a döntéshozási rendszer kialakításakor, a célok és tevékenységek, járulékos szolgáltatások és ezek célcsoportjai meghatározásakor, a célcsoport tagjainak kiválasztásakor, az eredmények és hatások mérlegelésekor és a teljesítések ellenőrzésekor egyaránt vizsgálni és a programszintű eredmények megállapíthatóságához dokumentálni kellene a hátrányos helyzetű munkavállalók, igény szerint a romák bevonását. Ez utóbbi esetben azonban tisztázandó, hogy a projektek résztvevői közül kiket, milyen alapon tekintünk romának.

***Az alternatív munkalehetőségek tudatos piacépítés nélkül életképtelenek***

Az alternatív munkalehetőségek teremtésére a mai viszonyok között vállalkozásfejlesztéssel, más térségekbe történő munkaerő-közvetítéssel, valamint a szociális gazdaság keretében kerülhet sor. Sajátos megoldás lehet a felvásárló hálózatok megrendeléseinek a célcsoporthoz irányítása, azaz a már betanított munkaerő, azok vállalkozói, ill. közösségi vállalkozásai számára nem foglalkoztatás, hanem konkrét üzleti lehetőség biztosítása. Az utóbbi területen már jó

kezdeményezések vannak, de életképes közösségi vállalkozás alig létezik. A sikerhez a kereslet, a munkavállalói motiváció, az innováció, azaz a hagyományos termékek, vagy szolgáltatások mai igényekhez való igazítása, valamint dinamikus marketing tevékenység egyaránt szükséges. A jövőbeni programoknak ügyelniük kell a piacépítésre, a vásárlói igények formálására, a tudatos termékfejlesztésre és marketingre. Ezek meghaladják egy-egy projekt kereteit, több projektet összefogó tevékenységeket igényelnek. Az egyébként valós szükségleteket kielégítő, de a potenciális fogyasztó számára megfizethetetlen szolgáltatások esetében a szociális támogatást magába foglaló „szolgáltatási csekkek” jelenthetnek átütő, az alternatív foglalkoztatást fenntarthatóvá tevő keresletnövekedést.

#### ***Ügyelni kell a fokozatosság betartására és a differenciált megközelítésre***

Az eddigi roma foglalkoztatási projektek tapasztalatai, valamint a célcsoport jellemzői azt mutatják, hogy nincs lehetőség nagy ugrásokra, másrésztől nem mindenki ugyanazon a lépcsőfokon áll. Úgy a munkavégzés intenzitásának, mint az önállóságnak, a gazdasági önszerveződő képességnek a növelése csak fokozatosan, tudatos tanulási folyamatban működhet. Éppen ezért nem elvetendő a kevésbé hátrányos helyzetűek felkészítése és beléptetése a magasabb követelményeket követelő munkákba, amennyiben ez együtt jár a megüresedő helyekre a hátrányosabb helyzetűek beléptetésével (lépj egyet előre).

Ugyancsak hasznos a roma szervezetek önálló projektmegvalósításra való felkészülésében a tapasztaltabb és szakmailag felkészültebb külső, ill. ernyőszervezet kezdeti nagyobb, majd fokozatosan csökkenő szerepvállalása.

Mindeközben nem feledhető, hogy maga a roma társadalom is meglehetősen differenciált, a leghátrányosabb helyzetűek megsegítésében a már előbbre járók sokat segíthetnek, ám ehhez ők is segítségre, de más típusú segítségre szorulnak.

#### ***A projektek és a pályázati rendszer igazítása a sajátos feltételekhez és elvárásokhoz***

Az eddigi tapasztalatok alapján a pályázati rendszerben nagyobb hangsúlyok helyezendők

- az erős partnerségi és együttműködői háttér, ezen belül a potenciális munkaadókkal való együttműködés kialakítására,
- a piaci megalapozottságra, fenntarthatóságra, ezen belül az aktív és folyamatos, a közvetett lehetőségekre is kiterjedő állásfeltárára, a piacképes szakmák oktatására,
- a célcsoporton belül a leghátrányosabb helyzetűek bevonására, az őket racionálisan, mentálisan, kulturálisan az integrációra képessé tevő humánfejlesztésekre, heterogén, a mintaadásra képes célcsoportok kialakítására, a folyamatos személyiségfejlesztésre,
- a szakmai minőség biztosítására, erős menedzsment kialakítására, ezen belül a megvalósító szakemberek viszonylagos állandóságának biztosítására, a menedzsment szakképzésére,
- a pénzügyi stabilitás biztosítására, a kiszámítható finanszírozásra.

A fenti elvárásoknak megfelelő munkaerő-piaci programok segíthetnek abban, hogy a szegénységben élő romák – és más szegények – megélhetési forrásai rendszeresebbek legyenek; hogy jövedelmük kevésbé függjön személyes módon másoktól; hogy csökkenjen a társadalom intézményeivel szembeni kiszolgáltatottságuk, hogy az általuk végzett munka ne számítson megalázónak a helyi társadalomban.

## Foglalkoztatási paktumok az Észak-magyarországi régióban

### A foglalkoztatási paktumok létrejöttének körülményei

Ez az együttműködési forma az Európai Unióban is mindössze tíz éves múlta tekint vissza, létrehozásával az EU foglalkoztatottsági szintjének javítását célozták. A klasszikus modell szerint a kistérségi szintű többszektorú együttműködések lényege a partnerségen alapuló, helyi szintű foglalkoztatási stratégiára épülő fejlesztések megvalósítása. Az átfogó és összehangolt tervezés érdekében a kistérségi paktumok célkitűzései régiós paktumokba, majd onnan egy országos paktumba csatornázódnak be.

Az Észak-magyarországi régióban a foglalkoztatási paktumok létrejöttét egy 2004-ben a Regionális Fejlesztési Operatív Program keretében kiírt, „A foglalkoztatást elősegítő tevékenységek helyi koordinációjának elősegítése” (ROP 3.2.1) című pályázat generálta. A pályázati kiírás az osztrák foglalkoztatási paktumok mintájára készült, azzal a különbséggel, hogy ott a paktumot létrehozó partnerségi körnek a munkavállalói érdekképviselők is tagjai. Hazánkban ez elsősorban azért nem valósult meg, mert a szakszervezeteknek nincsenek kistérségi szintű képviselői.

A régióban összesen 11 db kistérségi foglalkoztatási paktum jött létre, ebből Nógrád megyében 6 (a megye minden kistérségében), Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 5. Heves megye egyetlen kistérségében sem született foglalkoztatási paktum. Az általunk megkérdezett szakértők véleménye szerint ennek oka, hogy a kistérségek nem rendelkeztek ebben a megyében kellő információval a pályázati kiírás nyújtotta lehetőségekről továbbá nem volt olyan szervezet, személy, aki a folyamat élére állt volna és mozgósítani tudta volna az érintett térségi szereplőket. Nógrád megyében a NORDA és a Nógrád Megyei Munkaügyi Központ aktivitásának köszönhetően jöttek létre a kistérségi partnerségek és kerültek beadásra a forrás megteremtését biztosító pályázatok. Itt a kistérségi célkitűzések összehangolására megyei szintű paktum is született. Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, négy esetben (Edelényi, Szikszói, Sátoraljaújhelyi, Mezőkövesdi kistérség) a Hatvani Területfejlesztési Iroda kezdeményezésére és aktív közreműködésével születtek meg a paktumok, az Encsi kistérségben az Abaúji Kistérségi Területfejlesztési Szövetség volt a gesztor szervezet.

Történt egy kísérlet régiós szintű paktum létrehozására a Talentum Kht. irányításával, melynek elsődleges célkitűzése a közmunkásokat foglalkoztató nagy állami és önkormányzati vállalatok tevékenységének összehangolása, a közmunka programok hatékonyságának növelése. Ezek a célkitűzések nem feleltek meg az OFA által meghatározott kritériumoknak és nem kapta meg a minősített foglalkoztatási paktum védjegyet.

A pályázati kiírás meghatározta a paktumok létrehozásának lépéseit, a paktum tartalmi elemeit és szervezeti struktúráját. Ennek értelmében a paktumok létrehozása az alábbi forgatókönyv szerint zajlott minden esetben:

- A foglalkoztatási paktum létrehozása céljából kistérségi partnerségek jöttek létre a helyi önkormányzatok, munkaügyi központok, gazdasági szereplők (vállalkozások, kamarák), képző intézmények és civil szervezetek részvételével.
- Konzorciumi és együttműködési partnerségben elkészült és beadásra került a pályázati anyag.
- A kezelő hatósággal megkötötték a támogatási szerződést. A támogatási összeg átlagosan 19-20 millió forint, a projektidő 1 év volt, melynek végére kellett megszületnie a résztvevők által aláírt foglalkoztatási paktumnak.

- Elkezdődött a pályázati program megvalósítása:
  - Kiválasztásra kerültek a közreműködő beszállító szervezetek elsősorban a helyzetelemzés és stratégiaalkotás, valamint a PR tevékenység elvégzésére.
  - Programindító értekezletet tartottak, ahol bemutatkoztak a projektmenedzsment és a megvalósításban résztvevő szakértők, valamint megalakult a konzorciumi tanács
  - Helyzetelemzés készült a kistérség társadalmi-gazdasági állapotáról, a lezajló folyamatokról
  - Helyzetelemzés megvitatását követően megkezdődött a stratégia alkotás folyamata.
  - Tanulmányutat szerveztek a Magyarországon, illetve Ausztriában működő foglalkoztatási paktumok eredményeinek megismerésére
  - Elkészült a kistérségi foglalkoztatási stratégia, mely a paktumban rögzített célkitűzések alapjául szolgált.
  - Lakossági fórumokat szerveztek a projekt céljának, eredményeinek megismertetésére és a helyben élők véleményének megismerésére
  - Zárórendezvény keretében ünnepélyes körülmények között aláírták a partner szervezetek a kistérségi foglalkoztatási paktumot, mint az együttműködés alapjául szolgáló jogi dokumentumot.

### **A foglalkoztatási paktumok szervezeti felépítése és működése**

#### *A Foglalkoztatási Fórum*

A térségi és helyi szintű szereplők széleskörű bevonása, illetve a paktum céljainak megvalósítása érdekében a paktum aláírói foglalkoztatási fórumot működtetnek. A fórum a megállapodás szereplői mellett a foglalkoztatáspolitikai kérdések iránt érdeklődő minden személy és szervezet előtt nyitva áll.

A fórumot az irányító csoport elnöke hívja össze minden évben legalább két alkalommal.

A foglalkoztatási fórum feladatai:

- tájékozik a térség munkaerőpiaci helyzetéről,
- javaslatokat fogalmaz meg a munkaerőpiaci programokra,
- véleményezi az eddigi akciókat,
- segítséget ad az éves munkaprogram összeállításához,
- biztosítja a térség szereplői közötti információáramlást és az információk, vélemények cseréjét,
- segíti a térségi szereplők közötti kezdeményezések összehangolását,
- megválasztja az Irányító Csoport tagjait.

#### *Az Irányító Csoport*

A paktumban foglaltak végrehajtásáért az irányító csoport a felelős.

Az irányító csoport feladatai:

- információt gyűjt – felelős az elfogadott Kistérségi Foglalkoztatási Stratégia aktualizálásáért,
- megszervezi a foglalkoztatási fórum tájékoztatását,
- feldolgozza a foglalkoztatási fórum ajánlásait,
- kidolgozza a foglalkoztatási paktum éves munkaprogramját,
- koordinálja a munkaprogram megvalósítását az érintett szervezetek között,
- beszámol a foglalkoztatáspolitikai fórumokon az egyes programok teljesítéséről, valamint a következő időszak elképzeléséről
- segíti a térségi partnerségi kapcsolatokat.

### *A Foglalkoztatási Paktum koordinációja*

A koordinációt és a folyamatos nyilvánosságot a foglalkoztatási paktum menedzsmentje végzi.

### **A foglalkoztatási paktumok tartalmi elemei: a foglalkoztatási paktumok hosszú távú céljai, célcsoportjai és feladatai kistérségenként**

*Nógrád megyében* mind a hat kistérségi Paktum hosszú távú céljai szó szerint megegyeznek az alábbiak szerint:

„A paktum célkitűzései alapvetően kapcsolódnak az országos, regionális és megyei foglalkoztatáspolitikai célokhoz és a térség gazdaságfejlesztési elképzeléseikhez. Hosszú távon az alábbi célokat szolgálják:

- Foglalkoztatási szint növelése
- Szakképzés munkaerőpiac igényeihez igazítása
- A kistérség hátrányos helyzetének mérséklése
- Lakosság életminőségének javítása”

A célcsoportok és a feladatok megjelölésében már eltérések tapasztalhatók.

#### *Balassagyarmati kistérség:*

Célcsoportok:

- Szakképzetlenség, nem piacképes, elavult szakmával rendelkező álláskereső, Tartós munkanélküliek,
- Munkanélküliséggel veszélyeztetett személyek, inaktívak,
- Pályakezdő fiatalok, különös tekintettel a felsőfokú végzettségűekre,
- Fejlesztésben érintett munkáltatók.

Feladatok:

- A foglalkoztatók számára megfelelő szakmai felkészültségű munkaerő biztosítása.
- A munkaerő-piaci igények és a szakképzés összehangolása.
- A tartósan munka nélkül lévők elhelyezkedési motivációjának erősítése.
- A felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok megtartása, a korábban elvándoroltak visszahívása azáltal, hogy megélhetésük a kistérségben biztosítottá válik.
- A kis- és középvállalkozások erősítése fejlesztési, beruházási elképzeléseik segítése, a meglévő munkahelyek megtartása ill. új munkahelyek teremtése érdekében.
- A partnerek között kölcsönös információcsere, információáramlás biztosítása a kistérségi fejlesztési elképzelések megvalósításának elősegítése, a pénzügyi források feltárása és hatékony felhasználása érdekében.
- A térség adottságainak kihasználásával, a vidék fejlesztésével a foglalkoztatás növelése kiemelten az idegenforgalom, turizmus területén.

#### *Bátonyterenyei kistérség:*

Célcsoportok:

- Hátrányos helyzetű álláskereső.
- A munkaerőpiacra első ízben, vagy újból visszalépni szándékozók.
- Foglalkoztatással foglalkozó szervezetek.
- Foglalkoztatáshoz kapcsolódó civil szervezetek.

Feladatok:

- Foglalkoztatás növelése a munkaerő-piac kereslet – kínálati oldalának összehangolásával.
  - Munkaerő-piaci igények naprakész nyomon követése és továbbítása a helyi szakképző intézmények felé.

- A pályorientációs tevékenység szélesítése.
- Gyakorlati képzőhelyek bővítése a kistérségben.
- A térség közlekedési nehézségeinek enyhítése.
- A helyi vállalkozások számára tanácsadás nyújtása
- Kistérségi közösségfejlesztés, foglalkoztatási partnerség építés.
  - Közösségépítés.
  - Foglalkoztatási partnerség építés
- A foglalkoztatással kapcsolatos rendszeres információáramoltatás biztosítása.
  - Honlapok naprakész működtetése, aktuális adatokkal való feltöltése.
  - Helyi média tájékoztatása

*Salgótarjáni kistérség:*

Célcsoportok:

- Szakképzetlen, elavult szakmával rendelkező álláskereső
- Munkájuk elvesztésével veszélyeztetettek
- Inaktivitásból visszatérők
- Pályakezdők
- Tartósan munkanélküliek
- 50 év felettek.

Feladatok:

- A foglalkoztatók működéséhez szükséges munkaerő megfelelő szakmai felkészültségének biztosítása.
  - A vállalatok humán erőforrás igényeinek megfogalmazása, összegyűjtése
  - Képzési – munkaerő-piaci információs rendszer működtetése
- A fiatalok megtartása, a korábban elvándoroltak visszahívása az által, hogy megélhetésük a kistérségben biztosítottá válik. .
- Innovációs műhelyek működtetési lehetőségeinek feltérképezése, lehetőségének kihasználása a pályakezdők foglalkoztatásában.
- Tartósan munkanélküliek elhelyezkedési motivációjának erősítése.
- A kisvállalkozások fejlesztési, beruházási forrásszerzési tevékenysége hatékonyságának javítása információk nyújtásával, lehetőségek feltárásával, a megvalósításhoz kiemelt támogatás biztosítása.
- Közös információbázis (Paktum Hírlevél) létrehozásával biztosítani valamennyi partner és érdeklődő számára a hatékony információáramlást, információcserét, ezzel segítve a megalapozott fejlesztései döntések meghozatalát.

*Rétsági kistérség:*

Célcsoportok:

- Munkahelyük elvesztésével veszélyeztetettek
- Szakképzetlenek, elavult szakmával rendelkező munkanélküliek, álláskereső vagy inaktívak, akik képzéssel, szakmaváltással visszavezethetők a munka világába.
- Gyese, Gyeden lévő kismamák, 40 év feletti nők
- Pályakezdő fiatalok,
- Tartósan munkanélküli álláskereső, 50 év felettek,

Feladatok:

- A foglalkoztatók működéséhez szükséges munkaerő megfelelő szakmai felkészültségének biztosítása érdekében a munkaerő-piaci képzések szervezése
- A rétsági laktanya hasznosításához kapcsolódó foglalkoztatás támogatása

- A térség természeti adottságainak hasznosítása, a turisztika fejlesztése, képzéssel, foglalkoztatási támogatással.
- A kisvállalkozások fejlesztési, beruházási forrásszerzési tevékenysége hatékonyságának javítása információk nyújtásával, lehetőségek feltárásával, a megvalósításhoz kiemelt támogatás biztosítása.
- Közös információbázis (Paktum Hírlevél) létrehozásával biztosítani valamennyi partner és érdeklődő számára a hatékony információáramlást, információcserét, ezzel segítve a megalapozott fejlesztési döntések meghozatalát.
- A kistérség szervezeteinek információhoz juttatása, a pályázati lehetőségek igénybevitelével növelhetik a foglalkoztatottak számát, korszerűsíthetik működésüket.
- A kistelephelyeken a szociális ellátó hálózat kialakítása, fejlesztése, az ehhez szükséges létszám szakmai képzésének megszervezésével, a településen élő álláskeresőök foglalkoztatásának elősegítése.

#### *Szécsényi kistérség:*

##### Célcsoportok:

- A kistérségben működő, idegenforgalomban érintett vállalkozások, civil szervezetek, önkormányzatok által működtetett intézmények
- Többszörösen hátrányos helyzetben lévő munkanélküliek:
  - szakképzetlen elavult szakmával rendelkező munkanélküliek
  - cigány munkanélküliek
  - pályakezdők
  - tartós munkanélküliek
  - 50 év feletti
- A kistérségben működő vállalkozások

##### Feladatok:

- A térség adottságainak kihasználásával, különösen az idegenforgalom területén, a foglalkoztatási potenciál fejlesztése, és az ehhez szükséges munkaerő, vállalkozói réteg megfelelő szakmai felkészültségének biztosítása.
- Az alacsony iskolai végzettségűek – különös tekintettel a cigány fiatalokra - felzárkóztatása pályaaorientációs és szakképzést adó képzési programok biztosításával.
- A kisvállalkozások fejlesztési, beruházási forrásszerzési tevékenysége hatékonyságának javítása információk nyújtásával, lehetőségek feltárásával, a megvalósításhoz kiemelt támogatás biztosítása.
- Közös információbázis (Paktum Hírlevél) létrehozásával biztosítani valamennyi partner és érdeklődő számára a hatékony információáramlást, információcserét, ezzel segítve a megalapozott fejlesztési döntések meghozatalát.

#### *Pásztói kistérség:*

##### Célcsoportok:

- Szakképzetlen, elavult szakmával rendelkező álláskereső, munkahelyük elvesztésével veszélyeztetettek, inaktivitásból visszatérők
- Pályakezdők
- Tartósan álláskereső
- 50 év feletti álláskereső

##### Feladatok:

- A foglalkoztatók működéséhez szükséges munkaerő megfelelő szakmai felkészültségének biztosítása.

- A kisvállalkozások fejlesztési, beruházási, forrásszerzési tevékenysége hatékonyságának javítása információk nyújtásával, lehetőségek feltárásával, támogatások biztosítása
- A fiatalok megtartása, az elvándorlás csökkentése az által, hogy megélhetésük a kistérségben biztosítottá válik.
- Tartós munkanélküliek elhelyezkedési motivációjának erősítése
- Közös információbázis (Paktum Hírlevél) létrehozásával biztosítani valamennyi partner és az érdeklődők számára a hatékony információ áramlását, információ cseréjét, segítve a megalapozott fejlesztési döntések meghozatalát.

*Borsod-Abaúj-Zemplén megyében az Edelényi kistérség, a Mezőkövesdi kistérség, a Sátoraljaiújhelyi kistérség és a Szikszói kistérség dokumentumaiban megjelölt célok, célcsoportok és feladatok szó szerint megegyeznek az alábbiak szerint:*

Célok:

„A kistérség ismert foglalkoztatási nehézségeinek csökkentése érdekében - összhangban az elfogadott kistérségi foglalkoztatási stratégiával – foglalkoztatást elősegítő programokat valósítsanak meg.

Összehangolják a térségi szereplők gazdasági és humán erőforrás fejlesztési elképzeléseit, céljait. Összehangolják a pénzügyi forrásokat a foglalkoztatáspolitikai célok eredményes megvalósításának érdekében.”

Célcsoportok:

- munkanélküliséggel veszélyeztetett személyek,
  - pályakezdő fiatalok,
  - megváltozott munkaképességűek,
  - tartós munkanélküliek,
  - roma munkanélküliek,
  - 40 éven felüli munkanélküliek,
  - nők,
- térségi vállalkozók.

Feladatok:

- A foglalkoztatási színvonal növelése, és a munkanélküliség csökkentése.
- Új munkahelyek teremtése a helyi vállalkozói szektor támogatásával.
- A munkahelyek megőrzése az igényekhez igazodó képzések indításával.
- A megváltozott munkaképességű személyek munkavállalási lehetőségeinek javítása.
- A térségi gazdaságfejlesztési elképzelések és a szakképzés összehangolása.
- A tanácsadási és a gondozási lehetőségek bővítése olyan személyek számára, akiket a munkanélküliség közvetlenül vagy közvetetten érint.
- Munkaerő piaci felzárkóztató, pályaaorientációs és szakképesítést adó képzési programok biztosítása az alacsonyan iskolázott fiatalok számára.
- A helyi, illetve a közösségi szolgáltatások fejlesztése az információs és a kommunikációs technológia segítségével.
- A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése.
- A férfiak és a nők esélyegyenlőségének figyelembe vétele minden területen.
- A térség adottságainak kihasználásával a foglalkoztatási potenciál fejlesztése az idegenforgalom, a sport-szabadidő, a szociális szolgáltatások, a kultúra terén.
- A gazdaság munkaerőigény kielégítésének segítése képzéssel, munkaerő-piaci szolgáltatásokkal és egyéb közgazdasági eszközökkel.

*Az Encsi kistérség dokumentuma eltér az előzőektől.*

Célok:

„A partnerség jelentős szerepet szeretne betölteni a hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztatásában. Elkészültek, és folyamatosan készülnek a kistérség területén elvégzendő feladatokkal kapcsolatos projekt javaslatok, melyek elsősorban a gazdaságfejlesztést és foglalkoztatást célozza meg.”

Az általános célkitűzésekből az körvonalazódik, hogy azok megye specifikusak. A nógrádi paktumokban inkább átfogó társadalmpolitikai célkitűzéseket fogalmaztak meg, a borsodi paktumok projekt, forrás és együttműködés orientáltak.

Célcsoportok:

- munkanélküliséggel veszélyeztetett személyek
  - pályakezdő fiatalok
  - különös tekintettel a hátrányos helyzetűekre
  - nők
  - tartós munkanélküliek
  - roma munkanélküliek
  - 40 éven felüli munkanélküliek.

Feladatok:

- A gazdaság és az infrastruktúra fejlesztése, a foglalkoztatottság és a népességmegtartó képesség növelése
  - Mezőgazdasági és élelmiszeripari tevékenység fejlesztése
  - Erdőgazdálkodási és faipari tevékenység fejlesztése
  - Ipari és építőipari tevékenységek fejlesztése
  - Idegenforgalmi és turisztikai fejlesztések
  - A lakossági, személyi és gazdasági szolgáltatások, illetve a szociális gazdaság gyors ütemű, támogatott fejlesztése
  - Infrastruktúrafejlesztések
  - Kis- és középvállalkozások fejlesztésének támogatása
  - Külső tőkebefektetések és munkahelyteremtések ösztönzése, vonzása
  - A kistérséget és az egyes településeket érintő, értékteremtő jellegű közmunka programok, közhasznú és közcélú munkaprogramok körének szélesítése, szakszerű megtervezése, hatékony irányítása, szervezése és kivitelezése
  - Komplex képzési és foglalkoztatási munkaerő-piaci programok szélesebb körű alkalmazása.
- A humán erőforrás potenciál és a tudásbázis átfogó, differenciált fejlesztése
  - Az iskolázottság növelése
  - A szakmai képzések fejlesztése.
  - A felnőttképzés hozzáférhetőségének biztosítása.
  - A kistérségi és települési szintű tudásbázis erősítése a szellemi és menedzselési kapacitások bővítésével és részbeni „importálásával”
  - .Az új követelményeknek és a munkaerőpiac igényeinek megfelelő kompetenciák fejlesztése elsősorban a tartósan munkanélkülieknél és hátrányos helyzetű fiataloknál (munkaerő-piaci szolgáltatások, komplex programok, tréningek és felnőttképzési tanfolyamok útján)
- Az egyének és a szervezetek alkalmazkodó- és megújulási képességének, változtatni akarásának aktivitásának fejlesztése
  - Pozitív gondolkodásmód, optimista életszemlélet, a jövőképhez igazodó értékrend és kultúra kifejlesztése és széles körű elterjesztése

- Az intézkedés fontosságának tudatosítása és elfogadtatása a kistérség és a települések, valamint az intézmények, a gazdálkodó és civil szervezetek vezetőivel.
- A kezdeményező és innovációs készségek fejlesztése, az aktivitás és az újítások, a kreatív, alkotó munkastílus ösztönzése.
- Az új értékrendnek megfelelő vezetői készségek kialakítása, illetve fejlesztése az önkormányzatoknál, a választott képviselőknél, az intézményeknél, a munkaszervezeteknél, a vállalkozásoknál, valamint a nonprofit és egyéb szervezeteknél.
- A változtatni akarás és az egyéni motiváltság fejlesztése a pozitívabb gondolkodásmód, az igényesebb életvitel, az aktívabb önfejlesztés, tanulás és munkavégzés, a sikeresebb önmegvalósítás, és a belső értékek kifejezése irányába.
- A vállalkozókészség erősítése. Önbizalom erősítő, sikeres alkalmazkodási mintákat, módszereket közvetítő, készségeket és kompetenciákat fejlesztő tréningek, szerepgyakorlatok.
- Az esélyegyenlőség javítása és a hátrányos helyzetű roma népesség társadalmi integrációjának elősegítése
  - Az együttélés és a kölcsönös megértés kompetenciájának erősítése.
  - Felzárkóztató és szakmát adó, gyakorlati képzéssel, munkavégzéssel kombinált tanfolyamok szervezése („Termelő iskola” modell)
  - Roma munkanélküliek tartós foglalkoztatásának kiemelt támogatása ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, vendéglátó-ipari és szolgáltatási tevékenységet végző munkáltatóknál.
  - Jól szervezett és irányított értékalkotó közmunkáknál, közhasznú és közcélú munkáknál alkalmazott szélesebb körű foglalkoztatás.
  - Roma egyéni és családi vállalkozások létrehozásának ösztönzése, támogatása
  - Az esélyegyenlőség javítása és a hátrányos helyzetű roma népesség társadalmi integrációjának elősegítése
  - Családsegítő Szolgálatok fejlesztése, illetve a falvakban való kiépítése.
  - .Speciális, komplex (személyiségfejlesztő, képzési, foglalkoztatási és mentori segítségnyújtási elemeket egyaránt tartalmazó) munkaerő-piaci programok kidolgozása és szélesebb körű alkalmazása a roma munkaképes korú népesség körében.
- A munkaerő-piaci szereplők közös érdekeken alapuló partneri együttműködésének, és közösségi kapcsolatoknak a fejlesztése
  - Foglalkoztatási partnerség (paktum) létrehozása és működtetése.
  - A gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási stratégiához kapcsolódó projektötletek közös rangsorolása, részletesebb kidolgozása, előtanulmányok készítése.
  - Felkészülés az Új Magyarországért Fejlesztési Terv Operatív Programjai keretében várhatóan megjelenő pályázati felhívásokra, esélyesnek és célszerűnek ígérkező pályázatok folyamatos elkészítésére és benyújtására.
  - Az érdekérvényesítő és lobbizási képesség erősítése az önkormányzatok, országgyűlési képviselők, a helyi politikusok és más szervezetek, személyek összefogásával.
  - A közösségfejlesztést, az emberi kapcsolatok erősítését, az együttműködést segítő kulturális, sport, ismeretterjesztő, értékközvetítő, közös stratégiaalkotó programok, akciók, szakmai műhelyfoglalkozások szervezése.
  - Civil szervezetek erősítése, konzorciumokba való bekapcsolása és hálózatszerű együttműködésük kialakítása.
  - Kistérségi szintű munkáltatói és egyéb klubok létrehozása.

- Fórumok teremtése a jó gyakorlatok, módszerek és az innovatív megoldások gyors ütemű elterjesztésére. Külső előadók és szakértők közreműködésének gyakoribb igénylése.
- A magyar-szlovák határ menti gazdasági, társadalmi, kulturális, turisztikai és egyéb kapcsolatok, együttműködés fejlesztése.

### Összefoglalás

Megvizsgálva a paktumok célkitűzéseit és a választott célcsoportok összetételét, az alábbi következtetések vonhatók le:

1. A régióban létrehozott kistérségi foglalkoztatási paktumok mindegyike a besorolás szerinti hátrányos vagy leghátrányosabb helyzetű kistérségben valósult meg. Ezeket a területeket összetett társadalmi-gazdasági problémák jellemzik. Általánosságban elmondható, hogy mindenhol az országos átlagnál rosszabbak a foglalkoztatottsági mutatók, magas a munkanélküliségi ráta, az egy főre eső GDP alacsony, nagy befektetők nincsenek a térségben, a közép és kisvállalkozások tőkeereje gyenge, kockázatvállalási kapacitása alacsony. A településeken a legnagyobb foglalkoztató jellemzően az önkormányzat. Nagy a roma lakosság aránya. A migrációs mérleg negatív, a térségből való elvándorlás nem csökken. Elsősorban a fiatal, képzett munkaerő vándorol el a térségből. A munkaerő-piac kereslet-kínálati oldala nem kiegyensúlyozott. A munkaerő többlet és a munkaerőhiány egyidejűleg jellemző. A szakképző intézmények képzési palettája nem illeszkedik a gazdaságban jelentkező kereslethez. A munkanélküliek összetétele kedvezőtlen, nagy a képzetlenek és a tartós munkanélküliek aránya. Tendencia a fiatal pályakezdők arányának növekedése a munkanélkülieken belül. Magas az inaktivitási arány. A kistérségek településeinek megközelíthetősége rossz, a kis településen élők nem tudnak eljutni a foglalkoztatási lehetőséget ígérő nagyobb közigazgatási helyiségekbe.
2. Az előbbieken ismertetett jellemzők miatt a kistérségek foglalkoztatási stratégiájának prioritásai és az ennek alapján meghatározott paktum célkitűzések nagyon hasonló képet mutatnak. Mindenhol elsődleges a foglalkoztatottsági szint emelése, a lakosság életszínvonalának a javítása. Ennek eszközeként fontosnak tartják a befektetési potenciál javítását, a helyi vállalkozások fejlesztését és a szakember képzés összehangolását a gazdaság munkaerőigényével. További stratégiai célkitűzés a munkahelyek megőrzése képzések, átképzések segítségével, valamint a munkaadók támogatásával. Általánosan jelenlévő cél a roma lakosság és a munkaerő-piacról kiszorult hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci reintegrálása komplex fejlesztő programok és segítő tanácsadó hálózatok működtetésével.
3. A dokumentumokból kitűnik, hogy az azt készítő szakember csoport legtöbbször általános célkitűzések megfogalmazására törekedett, ami keretét képezheti a további közös gondolkodásnak, és ami mentén majd konkrét projektek valósulhatnak meg. A célok megfogalmazása illeszkedik az ÚMFT operatív programjainak prioritásaihoz és a tervezett támogatási konstrukciók céljaihoz. Ez egyfelől szerencsés, mert segíti a pályázati források lehívását, másfelől viszont ellene hat a helyi közösség cselekvési kapacitás fejlesztésének és gátolja a speciális helyi szükségletek és lehetőségek érvényre jutását. Leginkább az Encsi kistérségi foglalkoztatási stratégiában jelennek meg konkrét helyi sajátosságok és szükségletek, mind a problémák, mind a fejlesztési célok meghatározásának tekintetében.
4. A paktumok meghatározott célcsoportját képezik minden esetben a klasszikusan hátrányos helyzetűnek számító munkavállalói csoportok ( romák, pályakezdők, nők, 40 év felettek, fogyatékkal élők, tartósan munkanélküliek), amelyek a paktum működése során megvalósuló programok közvetlen hasznélvezői lehetnek. A legtöbb paktum

célcsoportként határozza meg a helyi vállalkozásokat, mint a megvalósuló programok során megerősíteni kívánt munkaadókat, továbbá a non-profit és állami foglalkoztatási célú szervezeteket, mint szolgáltatókat, akik egyrészt részt vehetnek a programok megvalósításában, másrészt ezzel párhuzamosan saját foglalkoztatottjaik számát is növelhetik.

5. A paktumok egyértelműen pozitív eleme, hogy külön célként fogalmazódik meg a résztvevők közötti információ áramlás javítása, az együtt gondolkodás színtereinek kialakítása és működtetése. Egészében ezt a célt szolgálja a paktumok szervezeti felépítése és a szervezeti egységeknek delegált feladatok összessége. Ennek eredményeként fogalmazódhatnak meg azok a többszektorú együttműködésre épülő konkrét fejlesztési elképzelések, melyek pályázati programként ölthetnek testet és valósulhatnak meg. Ezen túlmenően a helyi szintű személyes szektorközi párbeszéd hozzájárulhat a helyben élő közösségek szerveződéséhez is. Nem véletlen, hogy paktum szakértőkkel (Simkó János, Hatvani Gábor, Gyarmati Mihály, Tamási Ildikó) folytatott személyes interjúk során egybehangzó az a véleményük, hogy azokban a térségekben a legéletképesebbek a foglalkoztatási paktumok, ahol az irányító testület elnöke és tagjai, valamint a menedzsment személyesen elköteleződtek e mellett az együttműködési forma mellett és a pályázati támogatás megszűnése utáni időkben is aktívan képesek tovább folytatni a megkezdett munkát. Nekik kell megbirkózniuk azzal a nem kis feladattal, hogy a különböző területről érkező résztvevők motiváltságát megőrizték, és folyamatosan érdekeltté tegyék őket a párbeszéd fenntartásában. Az elemzés tárgyát már nem képező, de a kíváncsiság okán szerzett visszajelzések alapján sajnos ez tűnik a ritkábban előforduló folyamatnak.

#### **Források elérhetősége:**

Encs Kistérség Foglalkoztatási Paktum ([www.atosz.hu/encspaktum/index.php](http://www.atosz.hu/encspaktum/index.php))  
Edelényi Kistérség Foglalkoztatási Paktum ([www.edelenypaktum.hu](http://www.edelenypaktum.hu))  
Észak-magyarországi Regionális Foglalkoztatási Paktum ([www.talentumkht.hu](http://www.talentumkht.hu))  
Mezőkövesdi Kistérség Foglalkoztatási Paktum ([www.mezokovesdpaktum.hu](http://www.mezokovesdpaktum.hu))  
Sátoraljaújhelyi Kistérség Foglalkoztatási Paktum ([www.satoraljauhelypaktum.hu](http://www.satoraljauhelypaktum.hu))  
Szikszói Kistérség Foglalkoztatási Paktum ([www.szikszopaktum.hu](http://www.szikszopaktum.hu))  
Balassagyarmati Kistérség Foglalkoztatási Paktum  
Bátonyterenyei Kistérség Foglalkoztatási Paktum  
Pásztói Kistérség Foglalkoztatási Paktum  
Rétsági Kistérség Foglalkoztatási Paktum  
Salgótarjáni Kistérség Foglalkoztatási Paktum  
Szécsényi Kistérség Foglalkoztatási Paktum  
[www.emrmk.afsz.hu/engine.aspx?page=emrmk\\_foglalkoztatasi\\_paktumok](http://www.emrmk.afsz.hu/engine.aspx?page=emrmk_foglalkoztatasi_paktumok)  
[www.nogradpaktum.hu](http://www.nogradpaktum.hu)

G.Fekete Éva

**„A közösségi foglalkoztatás előtt álló új kihívások és leküzdésében használható módszerek” c. konferencia (Szerencs, 2009. május 20-21.) eredményei**

A Kistérségi Fejlesztő Szervezetek Országos Szövetsége 2009. május 20-21-én Szerencsen az OFA által támogatott foglalkoztatási konferenciát szervezett. A tanácskozáson az ország különböző kistérségeiben működő szociális földprogramok, foglalkoztatási paktumok, szociális szövetkezetek, közösségi foglalkoztatási programok képviselői vettek részt, összesen mintegy 60 fő.

A plenáris előadások a közfoglalkoztatás kérdéseit (*Gúr Nándor, az Országgyűlés Foglalkoztatási Bizottságának Elnöke*), a foglalkoztatási paktumok helyzetét (*Gombás József nemzetközi és stratégiai igazgató Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ*), a foglalkoztatottság növelését célzó javaslatokat (*Dr. Simkó János foglalkoztatáspolitikai szakértő*) és a szociális gazdaság lehetőségeit (*Dr. G.Fekete Éva, egyetemi docens, Miskolci Egyetem*) tárgyalták. A résztvevők részletesen megismerkedhettek a házigazda, Szerencs város foglalkoztatási projektjeivel és impozáns városfejlesztési tervével. A konferenciát 17 db helyi közösségi kezdeményezéseken alapuló foglalkoztatási projektből összeállított „Projektmustra” egészítette ki.

A szekciók a plenáris előadásokhoz kapcsolódó három témában zajlottak. A foglalkoztatási paktumokra, a közfoglalkoztatásra és a közösségi vállalkozásokra fókuszáló szekciókban a résztvevők arra keresték a választ, hogy (1) milyen eredmények születtek eddig, (2) milyen további lehetőségek látszanak, (3) mik az akadályok ezen lehetőségek kiaknázásában, (4) milyen feladatok fogalmazhatók meg kormányzati, regionális és helyi szinten.

A szekcióvezetők a munka eredményét az alábbiak szerint összegezték:

**Foglalkoztatási paktumok - Guitprechné Molnár Erzsébet CELODIN Zala Alapítvány**

**Eredmények:**

- „Hivatalosan” is megjelent kistérségi szinten, a foglalkoztatáspolitikai. Beszélnek róla, keresik a megoldás lehetőségeit. Kialakultak az együttműködés csirái.
- A többcélú társulások a napi munkájuk során egyre kevésbé tudnak a foglalkoztatáspolitikai kérdésekkel foglalkozni, de a kistérségi szinten ezt a feladatot át tudja vállalni a paktum.
- Létrejött kistérségi szinten az a menedzsment szervezet, amely teljes egészben/vagy részben a foglalkoztatáspolitikai kérdésekkel foglalkozik.
- Alkalmazásra került olyan személy/személyek, akik munkakörükénél fogva a foglalkoztatás aktuális kérdéseivel foglalkoznak.
- Rendszeren találkoznak a paktum szereplői/partnerszervezetei, egyeztetik feladatukat, programjaikat, munkájukat.
- Létrejöttek a foglalkoztatási stratégiák.
- Az együttműködések sikeres projekteket generáltak. Pl. foglalkoztatási, vállalkozókat segítő program, munkanélküliek számára szervezett program.

**További lehetőségek:**

- A jövőben még jobban felértékelődik a paktumok szerepe. (Egyre nagyobb a válság. A kistérségek feladatai egyre jobban eltolódnak a közszolgáltatások felé.)
- Meg kell találni a paktumoknak a helyét a kistérségi fejlesztési/szolgáltatási rendszerben, (puzzle) mert ha nem találja meg, akkor ez kistérségi szinten fehér folt marad.
- Ki kell alakítani a paktumnak (és a menedzsment szervezetnek) a több lábón állást.

- (partnerségi együttműködés, döntéshozatalban való részvétel, projektgenerálás, önálló kezdeményezések pl. Út a munkához programban való részvétel)
- Nagyobb szerep a térségi foglalkoztatási politikában.
- Pl.1./ Egy Térségi Foglalkoztatási Alap létrehozása (leader-szerűen), amely a helyi munkahelyteremtésre, a helyi foglalkoztatáspolitikai eszközök minőségi változtatására fordítható (talán még a LHH keretében erre van lehetőség!?)
- 2./ A paktumnak legyen javaslattevői, véleményezési joga a térségbe érkező – a munkahelyteremtő/megőrző- pénzek – felhasználásához.

*Akadályozó tényezők, problémák:*

- Kezdetben nagy a lelkesedés, de aztán a résztvevők elveszítik az aktivitásukat.
- Sok esetben az önkormányzatok „ráülnek, kisajátítják” a paktumot, főleg amíg a pályázati pénz tart.
- A paktum létrehozásában nem igazán az ügy fontossága a fontos, hanem a pénzhez jutás lehetősége.
- Hiányzik az együttműködés kultúrája, tapasztalata. Csak néhány helyen alakultak ki jó módszerek.
- Alkalmatlan személyek vannak az irányító csoport, és a munkaszervezetek élén.
- Külső szervezetek hozták létre, majd működtetik a paktumot, így elveszik a helyi érdekelttség, és feladatvállalás.
- Nincsenek igazán felmutatható eredmények, a jó példákat sem ismerik.

*Feladatok:*

- A mindig újra kell gondolni a paktum működését, értékelni, változtatni kell!
- A helyi állapotra, helyi értékre, helyi kapacitásra kell alapozni! Helyben kell a szereplőket alkalmassá tenni a feladatok elvégzésére.
- Tanulni kell! – az együttműködést, a kapcsolattartást, a közös gondolkodást.
- Nemcsak a menedzsmentben dolgozókat kellene képezni, hanem a partnerség szereplőit, pl. polgármestereket.
- A működő paktumoknak mindig új célokat kell kitűzni, és azt teljesíteni (A siker tényező nagyon fontos!)
- Javítani kell a kommunikációs csatornákat ( a kapcsolattartás több módját is alkalmazni kell)
- Ki kell alakítani a több lábbon állás feltételeit.
- A jó példákat be kell mutatni! Azok is higgyenek be, akik most indulnak, vagy meg nem eredményes a munkájuk.

***Közfoglalkoztatás, „Út a munkába” - Juhász Zsolt irodavezető Encsi Többcélú Kistérségi Társulás***

*Eredmények:*

- Több ember dolgozik az önkormányzatok területén, mint eddig, s ez nem csak a látszat, hanem a számszerűsíthető eredmények is igazolják.
- Sokan a fekete gazdaságból átigazoltak a legális foglalkoztatottak körébe.
- A kommunikáció, különösen az elektronikus média erősen befolyásolta, segítette a folyamatot,
- A közmunka programoknak a foglalkoztatáson túl egyéb szociális funkciói is jelentősek voltak (pl. munkaruha juttatás).
- A két program társadalmi hasznossága már jelentkezik – közösséghez, kollektívához való tartozás, újra és egyre erősebben jelenik meg a munka iránti igény.

- Javuló településkép és jobb szociális ellátottság jellemzi azokat a településeket, ahol futottak ezek a programok.
- A feladat bonyolítására, szervezésére szervezetek jöttek létre.
- Oldódtak az előítéletek.

*További lehetőségek:*

- Benne vannak a rendszerben a jó elemek, amelyek tovább finomíthatók, melynek révén a program hasznossága, eredményessége garantálható.
- A két program konkrét tapasztalatainak átgondolásával, előnyeinek, hátrányainak számba vételével javasoljuk a törvény alkotónak a rendszer tökéletesítését.
- Az aktivitás, a program során megvalósult ötletek kihasználása, elterjesztése ugyancsak javasolt.
- A szekció több tagja javasolta, hogy a foglalkoztatás feltételeit differenciáltabbá téve kvalifikált munkák is elvégezhetők az önkormányzatoknál.
- Ugyancsak erőteljesebben fogalmazódott meg az az igény, hogy legyen lehetőség egyéb (nem önkormányzati) közszolgáltatás végzésére is.

*Akadályozó tényezők, problémák:*

- Átgondolatlanság, kapkodás.
- Nem átjárhatóak a rendszerek.
- Emberek kerülhetnek ki a perifériára a szabályozás átgondolatlansága miatt,
- Törvényhozók kontra helyi vezetők szerepe a rendszerben.
- Orvosok megfélemlítése (munka alkalmassági vizsgálat, táppénz).
- Stabil bonyolító szervezet hiánya az önkormányzatok túlnyomó többségénél.
- Nincs a települések között összhang, az egységes fellépés, a következetes szabályozás tekintetében.

*Feladatok:*

- Az ötletek, a jó gyakorlatok összegyűjtése a foglalkoztatás hasznosabbá tételéhez.
- A rendszer átgondolt jobbítása, finomítása.
- A foglalkoztatás differenciáltabbá tétele.
- A rendszerbe nem való emberek kiszűrése.
- Az ellenérdekeltség oldása.
- Az ellentmondó szabályozás megszüntetése.

***Szociális gazdaság - Báriné Kántor Magdolna Csereháti Településszövetség***

*Eredmények:*

- A pályázati lehetőségek felismerése, a pályázatok – a pályázati idő alatti – sikeres magvalósítása, egymásra épülő pályázatok benyújtása.
- A célcsoport munkához való viszonyának javulása, a célcsoport közvetlen és közvetett környezetének változása, szemléletformálás és –váltás.
- Egyedi termékek, kielégített szükségletek.
- A továbblépés lehetőségének felismerése mind a szervezetek, mind a célcsoport részéről.
- Kapcsolati tőke erősödése, hálózatok épülése, nyitottabb, fogékonyabb világlátás.
- Pozitív minták .

*Lehetőségek:*

- Helyi munkaerő - Helyi termék – helyi foglalkoztatás – helyi bevétel.
- Civilek erősebb szerepvállalása.
- Vásárlói kártya bevezetése.
- Egyedi megrendelésre egyedi termék gyártása.

- A pontszerű fejlesztések komplexé válása, a projektek egymásra épülése.
- Térségi és országos összefogás.
- Új, a pénzforgalmat részben kiváltó formák elterjedése.

*Akadályok:*

- Civilek felkészületlensége, gyengesége, kevés hadra fogható menedzser.
- Partnerség kockázata – nem mindenki egyformán motivált.
- Elutasítás a roma szervezetekkel szemben – előítélet.
- A saját gondolkodást, ötleteket elfojtó paternalizmus.
- Pályázati szabályok: rövid pályázati időszak, rugalmatlanság, célcsoportra vonatkozó merev elvárások.
- Pénzügyi zavarok: a szervezetek likviditási problémái, a kifizetések késése, forgótőke hiánya, képzésének lehetetlensége a pályázati rendszerben.

*Feladatok:*

- Keresletnövelés: szolgáltató csekkék, tudatos fogyasztás elterjesztése: etikus termelés és vásárlás, a szektorban elkészült termékekre közszféra általi preferálása.
- Pozitív diszkrimináció: az ebben a szférában foglalkoztató civil szervezeteknek járulékutámogatás, adócsökkentés nyújtása .
- Pályázati szabályok alakítása: forgótőke képzése a pályázati támogatásból is, teljesítmény orientáltság ösztönzése, csökkenő intenzitású támogatási koncepciók, minimum 4 éves futamidővel.
- Marketing tevékenység erősítése – presztízstermék fejlesztése – márkanév, közösségi honlapokon való megjelenés.
- Felvásárlóként megjelenő közösségi vállalkozások, integráló és értékesítő szociális szövetkezetek létrehozása.
- Leader lehetőségek kihasználása.
- Hálózatosodás: „Otthon” klaszter, térségi EXPO-k szervezése, országos mintabolt-hálózat.
- Innovációk: új szociális gazdasági formák elterjesztése.

A plenáris előadásokon és a szekciókban elhangzottak alapján a tanácskozás résztvevői összességében az alábbi állásfoglalást alakították ki és fogadták el.

### **Állásfoglalás** **a köz- és civil szféra foglalkoztatási szerepkörének kiszélesítéséről és megerősítéséről**

Mi, a Szerencsen 2009. május 20-21-én a KIFESZ meghívására összegyűjtött kistérségi fejlesztők úgy látjuk, hogy a kistérségek fejlesztésében a legnagyobb kihívást a munkahelyek biztosítása és a foglalkoztatottság növelése jelenti. A feladatot a vállalkozói szféra önállóan láthatóan nem képes megoldani. Szükség van a munkahelyekre koncentrálnó gazdaságfejlesztésre és emellett az önkormányzatokra és a civil szférára alapozott foglalkoztatási programok kiterjesztésére. Ez utóbbihoz a közelmúltban elindult kezdeményezések, így a foglalkoztatási paktumok, az Út a munkába program és a közösségi vállalkozások erősítése jó irányt adnak, de a siker eléréséhez mindhárom témában számos megoldandó probléma jelentkezik. A lehetőségek és a beazonosított problémák alapján különösen az alábbi intézkedések meglépése sürgető és elengedhetetlen:

1. A regionális és vidékfejlesztési, valamint a más ágazati források összhangjának, foglalkoztatásra való fókuszálásának megteremtése.
2. A jelenleg gyenge gazdasággal rendelkező kistérségeknek az erőforrásaik hasznosítására ösztönző regionális klaszterekbe való bekapcsolása.
3. A Foglalkoztatási Paktumok tevékenységi körének kiszélesítése, a rájuk épülő foglalkoztatási társaságok kialakulásának és térségre szabott működésének támogatása.
4. Az „Út a munkába” Programban a foglalkoztatás differenciáltabbá tétele, ehhez a szabályozás alakítása és a jó gyakorlatok terjesztése.
5. Az „Út a munkába” Programban az ellenérdekeltségek kiszűrése, a szabályozás ellentmondásainak oldása.
6. Helyi közösségek képessé tétele a közösségi vállalkozásra.
7. A termelésre és foglalkoztatásra fókuszáló szociális szövetkezetek mellett a helyi termékek értékesítésére szakosodott szociális szövetkezetek létrehozásának kezdeményezése és támogatása.
8. Kereslet gerjesztése és a marketing szervezése a szociális gazdaság számára (szolgáltatási jegy, mintabolt-hálózat, vevőkörök, közfeladatok ellátásának szektor-semleges finanszírozása, feladatátadás, „örökbefogadás”, kormányzati és önkormányzati megrendelések).
9. A szociális gazdaság körébe tartozó közösségi vállalkozások számára több éves, csökkenő intenzitású, a forgó tőke képzésére ösztönző támogatást nyújtó programok indítása.
10. A vállalati szféra ösztönzése a szociális gazdaságba finanszírozóként, pénzügyi vagy szakmai támogatóként, megrendelőként való bekapcsolódásra.
11. Közösségi összefogásra épülő, a pénzforgalmat (részben) kiváltó helyi gazdasági rendszerek kialakítása.
12. A foglalkoztatási önkormányzati és civil kezdeményezések közötti folyamatos kommunikáció és tanulási folyamat csatornáinak kialakítása, a partnerségekben résztvevők szemléletének alakítása, jó gyakorlatokkal való megismertetése.

Szerencs, 2009. május 21.

Baksa Sára

### A régióban a régióról készült szakdolgozatok a 2008/2009-es tanévben

A Miskolci Egyetemen és a régió főiskoláin a terület- és településfejlesztéssel, turizmussal foglalkozó képzések keretén belül az Észak-magyarországi régióban lévő térségekhez, településekhez kapcsolódó dolgozatok felsorolásszerű ismertetése tájékoztató képet nyújt arról, hogy a hallgatók a régió mely problémái, területfejlesztési kérdései iránt érdeklődtek leginkább 2008-ban és a 2008/2009-es tanévben.

1. táblázat: A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán 2008-ban készített szakdolgozatok

Terület- és településfejlesztési szak	
Hallgató	Szakdolgozat címe
Györfy Ildikó	A közlekedési infrastruktúra szerepe a területi fejlődésben az Észak-magyarországi régióban
Jeddiné Lapis Klára	Szőlő és bortermelés a Szerencsi kistérségben az EU csatlakozás után
Komoróczki Tünde	A termálturizmus fejlesztésének lehetőségei az Észak-magyarországi régióban
Konczné Csécsi Andrea	A Nyugat-dunántúli és az észak-magyarországi régiók operatív programjának összehasonlító elemzése, különös tekintettel a turizmus fejlesztésére
Nagy Edina	A világörökség és a turizmus kapcsolata az Aggteleki-karszt térségében
Szabó Péter	A strukturális és előcsatlakozási alapok mobilizálási tapasztalatai Nógrád megyében
Szakácsné Tóth Marianna	Az elektronikus közigazgatás fejlesztésének eredményei és lehetőségei Miskolci Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalánál
Vargáné Oláh Mária	A Leader+ hatása a Bükk-Miskolc Térségi Helyi Közösség megalakulására, stratégiai koncepciójára
Európa-tanulmányok szak	
Hallgató	Szakdolgozat címe
Bai Judit	A desztináció menedzsment – Miskolcon?
Pál Zoltánné	Miskolc város gazdasági versenyképességének fejlesztése az önkormányzat és a vállalkozások érdekeinek tükrében
Szabóné dr. Magyar Anita	A Bolognai folyamat hatása a magyar felsőoktatásra, különös tekintettel a Miskolci Egyetemre
Humánmenedzsment szak	
Hallgató	Szakdolgozat címe
Hogya Viktória	Humán erőforrás fejlesztés Sátoraljaújhely és térségében a munkaerőpiaci képzések tükrében
Járasi Viktor	Tanulószervezet-szervezett tanulás: a Drótáru- és Drótkötél Ipari és Kereskedelmi Zrt. emberi erő-forrás fejlesztésének bemutatása
Kozák Gábor	Fókuszban a motiváció, ösztönzés, elégedettség a Schinwa Magyarország Precíziós Kft. stratégiájában
Petrikné Nagy Erzsébet	Humán erőforrás gazdálkodás a Remy Automotive Hungary Kft-nél
Sidlovicsné Juhász Bernadett	A munkanélküliség megelőzése és kezelési lehetőségei BAZ Megyei Munkaügyi Központ HEFOP Projekt bemutatásán keresztül

## EU szakirány

Hallgató	Szakedolgozat címe
Papp Nikoletta	Turisztikai desztinációk fejlődési pályái, különös tekintettel az Észak-magyarországi régió világ-örökségi helyszíneire
Tirk Adrienn	Munkaerő potenciál fejlesztés a regionális növekedés érdekében. A munkaerő alakulása, fejlesztési lehetőségek az Észak-magyarországi régióban a szakképzés aspektusában.

## Kiegészítő-levelező képzés

Hallgató	Szakedolgozat címe
Bandura Tibor Lászlóné	A Gábor Áron „Művészeti Iskola” Szakközépiskola humán erőforrás fejlesztése és költség-haszon elemzése az elmúlt öt év alapján

## Alap-levelező képzés

Hallgató	Szakedolgozat címe
Perge Gáborné	A B-A-Z megyei cigány kisebbség helyzete a munkaerőpiacon, különös tekintettel Sátoraljaújhelyre

## 2. táblázat: A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán 2009-ben készített szakdolgozatok

## Terület- és településfejlesztési szak

Hallgató	Szakedolgozat címe
Bodnár Beáta	Gyógyturizmus társadalmi-gazdasági hatásai Magyarországon, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra
Dömsödi Beáta Henriett	A Tiszaújvárosi és Mezőcsáti kistérség közoktatási ellátottságának összehasonlítása
Gyimesi Enikő	Határmenti kapcsolatok a Balassagyarmati kistérségben
Hangácsi Renáta	Sárospatak nemzetközi kapcsolatainak alakulása a rendszerváltástól napjainkig, különös tekintettel a testvérvárosi hálózatra
Ludányi Anita	A kulturális turizmus fejlesztésének lehetőségei az Egri kistérségben
Nagy Noémi	A Szerencsi és a Tokaji kistérség demográfiai helyzetének és folyamatainak összehasonlító elemzése
Nagyné Csüri Tímea	Gazdasági aktivitás és foglalkoztathatóság az Észak-magyarországi régióban
Szabó Eszter Márta	A foglalkoztatottság helyzete az Észak-magyarországi régióban
Vidámi-Zsebe Anita	A települési folyékony- és szilárd hulladékgazdálkodás vizsgálata Balassagyarmat városban
Vouszka Nóra	A szakképzés helyzetének elemzése Borsod-Abaúj-Zemplén megyében foglalkoztatáspolitikai aspektusból

## 3. táblázat: A Károly Róbert Főiskolán a 2008/2009-es tanévben a Területfejlesztés, Településfejlesztés és Vidékfejlesztés szakokon készített szakdolgozatok

## Idegenforgalom-szálloda szak

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
Faragó Edit Zsuzsa	Az EU-s csatlakozás hatása a turizmusra, különös tekintettel Heves megye egészségturizmusára	egészségturizmus- aktív turizmus
Fodor Katalin	Idegenforgalmi kereslet és kínálat analízis Miskolc és környékén	vendéglátás- és szállodamenedzsment
Földi Lilla	Bánhorváti és környékének idegenforgalma, rendezvényei	rendezvény szervezés és attrakciómenedzsment
Hanczik Noémi	Nógrád megye falusi turizmusa	ökoturizmus
Hidvégi Nóra	A Pásztói kistérség turizmusának	rendezvény szervezés és

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
	helyzete és fejlesztési lehetőségei	attrakciómenedzsment
Kerekes Viktória	Észak-Magyarország termál- és gyógyturizmusa	egészségturizmus- aktív turizmus
Krisztián Dániel	A borturizmus múltja, jelene és jövője az Észak-Magyarországi Régióban	egészségturizmus- aktív turizmus
Laczkó Bettina	Miskolc és vonzáskörzetének idegenforgalma	rendezvényszervezés és attrakciómenedzsment
Lengyel Emőke	Az elmúlt 5 év turisztikai fejlesztései a Tokaj-Hegyaljai borvidéken, egy abaújszántói pincészet bemutatása	egészségturizmus- aktív turizmus
Nagy Erika	A Bükk nemzeti park turisztikai koncepciója	területfejlesztés- turizmusmenedzsment
Pacsuta Enikő	Tokaj-Hegyalja és Mátraalja borturizmusának összehasonlítása	ökoturizmus
Pikó Adrienn	A Központi-Mátra idegenforgalmi fejlesztési lehetőségei	vendéglátás- és szállodamenedzsment
Pilát Réka	A területfejlesztés turizmusra gyakorolt hatása Borsod-Abaúj-Zemplén megyében	területfejlesztés- turizmusmenedzsment
Pinczés Eszter	Falusi turizmus fejlesztési lehetőségei az Észak-magyarországi régióban	vendéglátás- és szállodamenedzsment
Rajhard Zita	Tiszaújváros turisztikai koncepciója	területfejlesztés- turizmusmenedzsment
Takács Tünde	Miskolc városmarketing tevékenységének elemzése	rendezvényszervezés és attrakciómenedzsment
Tiszai Hajnalka	A Bükk Nemzeti Park természeti értékeinek védelme- hatása a nemzeti park turisztikai jellemzőinek alakulására	ökoturizmus
Tóth Veronika	Salgótarjáni kistérség turisztikai irányvonalai a Nógrádi Geopark tervének tükrében	ökoturizmus
Varga Boglárka	Mezőkövesd és környékének turisztikai fejlődése az elmúlt 5 évben	vendéglátás- és szállodamenedzsment
Veres Gergő Zoltán	A Dél-Mátra 11 Akciócsoport és a Leader	területfejlesztés- turizmusmenedzsment
Vécsi Anita	A turizmus szerepe Magyarország elmaradott térségeinek felzárkóztatásában. Sátoraljaújhely térségének turizmusa	rendezvényszervezés és attrakciómenedzsment
Windegg Richárd György	A Bükk Nemzeti park turisztikai koncepciója	ökoturizmus

#### Vidékfejlesztési agrármérnök szak

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
Fekete Katalin	A bányászati múlt, mint terület- és vidékfejlesztési eszköz Telkibánya térségében	programmenedzser
Pap Hajnalka Margit	Vidéki örökség megőrzése Rétságon és a környék településein	programmenedzser
Pereszlényi Zsuzsanna	Alternatív jövedelemszerzés lehetőségeinek vizsgálata Mezőcsát Kistérségben	programmenedzser

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
Szabó Enikő	Szanticska és környéke fejlesztési lehetőségei	programmenedzser
Szűcs Péter	Vidékfejlesztés lehetőségei Miskolc térségében	programmenedzser
Szűcs Renáta	Agrár-környezetgazdálkodás az Észak-Magyarországi Régióban	programmenedzser
Vasi Noémi	A szélenergia társadalmi elfogadottságának vizsgálata a Felsőzsolcai szélerőmű példáján	programmenedzser

## Közszolgálati közigazgatás szak

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
Barta Orsolya	A Bükk Nemzeti Park Igazgatóság szerepe a fenntartható fejlődésben	közigazgatási menedzser
Borbáth Erika	Putnok város fejlődési, fejlesztési lehetőségei a helyi önkormányzat gazdálkodásának tükrében	közigazgatási menedzser
Kalóczkainé Szabó Tünde	Heves és Vidéke kistérség Többcélú Társulás Területfejlesztése a gyakorlatban	közigazgatási menedzser
Kiss László	Borsod-Abaúj-Zemplén megye versenyképességének vizsgálata	közigazgatási menedzser
Sasvári Zsófia	Hatvan és Térsége e-közigazgatása	közigazgatási menedzser
Vajda János	Az Észak-magyarországi regionális Munkaügyi Központ Egri Kirendeltség és Szolgáltató Központja gazdálkodásának elemzése	közigazgatási menedzser

## Gazdálkodás szak

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
Agócs Istvánné	Foglalkoztatás és munkanélküliség Hatvanban és vonzáskörzetében	vállalkozásszervező
Árpás Mónika	Nógrád Önkormányzat gazdálkodásának átfogó elemzése	államháztartási
Baráti Annamária	Andornaktálya községi önkormányzat gazdálkodásának elemzése	államháztartási
Bereczné Kovács Mária	A helyi adók szerepe Ostoros község önkormányzatának költségvetésében	államháztartási
Besenyei Krisztián	Az önkormányzati feladatok ellátása Tarnaméra községben	államháztartási
Dékány Eszter Kitti	Az önkormányzati feladatok ellátása Taktaharkány községben	államháztartási
Ferenc Beáta Anett	Sárospatak Város Önkormányzat gazdálkodásának elemzése	pénzügyi
Gyarmati Tünde	A Szirmabesenyői önkormányzat gazdálkodásának elemzése	pénzügyi
Juhász János	Tard infrastrukturális fejlődése az 1990-es évektől napjainkig	pénzügyi
Kecskés Katalin	A Nógrád megyei Önkormányzat kötelező feladatai és azok érvényesülése a gyakorlatban	államháztartási
Kernya Anita	Sátorajújhely Város Önkormányzat gazdálkodásának elemzése	pénzügyi

Hallgató	Szakedolgozat címe	Szakirány
Kohári Ferencné	Szomolya-Bogács községek helyi adóinak összehasonlító elemzése	államháztartási
Kovács Éva	A helyi adók szerepe Jászárokszállás város önkormányzatának költségvetésében	pénzügyi
Kovácsné Hajdú Judit	Az önkormányzati feladatok ellátása Hernádkak községben	államháztartási
Lőrík Henrietta	Az önkormányzati feladatok ellátása Pásztó városában	államháztartási
Podoben Réka	A természeti erőforrások szerepe a gazdasági életben Salgótarján és környéke vonatkozásában	pénzügyi
Rigó Jánosné	Rimóc község önkormányzati gazdálkodásának elemzése	pénzügyi

4. táblázat: Az Eszterházy Károly Főiskola Földrajz Tanszékén 2008/2009-ben született területfejlesztéssel kapcsolatos szakdolgozatok

Hallgató	Szakedolgozat címe
Gyurkó Máté	Az egri borvidék fejlődése az Európai Unióhoz való csatlakozás után
Juhász Mihály	Verpelét településmarketingje
Kenyeres Gábor	Innováció és turizmus kapcsolata Eger és környéke példáján
Schram Andrea	Füzesabony komplex vonzáskörzet és a Füzesabonyi kistérségnek az összehasonlítása
Spalek Balázs	Salgótarján városmarketingje
Szabó Ildikó	Sárospatak és környékének idegenforgalma
Tari Ágnes Katalin	Eger idegenforgalmi földrajza
Tóth Ottó	Miskolc urbanizációja, településföldrajza
Bakos Szabina	LEADER+ tapasztalatok a Bátorterenyei kistérségben
Bernáth Csaba	Dél-Mátra 11-LEADER akciócsoport működése az európai tapasztalatok tükrében
Csepány Andrea	A városmarketing alkalmazása Gyöngyösön a rendszerváltás után
Dobos András	Az Egri és a Gyöngyösi Önkormányzat befektetés-ösztönzési tevékenységeinek összehasonlítása
Donkó Melinda	Megújuló energiák és a tervezés viszonya az egri kistérségben
Fehér Péter	A sportturizmus fejlesztése a Mátrában
Gyetzán Diána	Pásztó és vonzáskörzete idegenforgalma
Hadházi Péter	Innováció a turizmusban Eger város példáján
Hrozina Lénárd	Határon átnyúló településfejlesztés lehetőségei Balassagyarmat és Szlovágyarmat (Slovenská Darmaty) példáján
Kerekes Rita	A közösségi közlekedésfejlesztés lehetőségei az ingázás tükrében a Borsodi ipari területeken
Kovács Ádám	Az Ózdi kisebbség szociálgeogr. vizsgálata, különös tekintettel munkaerőpiaci helyzetük változásaira
Majer Balázs	A Rétsági kistérség fejlesztési programja -különös tekintettel Romhány község lehetőségeire
Németh Kornélia	Eger idegenforgalma

Hallgató	Szakedolgozat címe
Tácsik Bálint	Az „Ipoly-menti Palócok Helyi Közösség” intézményesülése a LEADER-elvek tükrében
Tari Géza	Mezőkövesd idegenforgalmi földrajza
Zupkó Ádám	A LEADER-program tapasztalatai Királd községben
Bakondi Roland	Felsőtárkány turizmus-marketingje
Berkes Dalma	A városmarketing elemeinek alkalmazása Kazincbarcikán az ezredforduló után
Gyöngyösi Zoltán	A városmarketing elemeinek alkalmazása Mezőcsáton
Rácz Péter	Az Ózdi kistérség fejlesztési lehetőségei
Tolnai Tamás	Ózd város fejlődésének lehetőségei a rendszerváltás után
Csirmaz Adrienn	Mezőkövesd városmarketingje
Varga István Tiborné	A biomassza energetikai hasznosítási lehetőségei Heves megyében
Laczkó Eszter Rozália	Régiómarketing a Hegyközben a rendszerváltás után
Bártfay-Varga Ádám	A Sárospataki kistérség turisztikai lehetőségei különös tekintettel a történelmi, kulturális adottságokra
Herczeg Ábel	A kommunikációs tevékenység vizsgálata Eger városmarketingjében 2000 után
Laczkó Eszter Rozália	Régiómarketing a Hegyközben a rendszerváltás után

## Angol nyelvű összefoglalók / Summaries

**Katalin Lipták:**

### **Employment Policy in Hungary, with special Regard to the Employment of the Old**

In my paper I am going to examine the employment policy special regard to the employment of the old which is one of the most considerable social question of our days. The term employment policy is very often used even if it is rarely known what it exactly means. I am going to highlight and explain the meaning of this avoiding the potential misunderstanding. It is essential that everybody knows the importance of employment policy in the society, in the legal system and in the economy as well. I review the establishment of the European's and the domestic employment strategies' directions. The core of my research is made up of the analysis of the Hungarian recent employment lines and old aged people's employment policy. I analyse in detail the employment of the old in Hungary.

Hungary still has an important lag comparing to the European Union's average in employment. Our disadvantage is especially remarkable in the employment of the old. This is a stratum of the labour-market in unfavourable conditions. In my research I have focused on the employment of the old and I have revealed the programs and economic measures available for them.

**Lóránt Dávid – Balázs Kovács – Géza Tóth:**

### **The Role of Tourism in North Hungary: the Relationship between the Labour Market and Macroeconomic Efficiency**

When examining the characteristics of tourism in North Hungary one must not forget about the environment in which the phenomenon is embedded. The socio-economic environment has an impact on the quantity and quality of tourism in the same manner as tourism has an influence on its environment. Therefore there is a strong correlation between tourism and the settlements it takes place in. It means that tourism revenues are retained by the inhabitants of the settlements, nevertheless the obligation (of the state) in connection with tourism are the responsibility of the county. Consequently we decided to carry out micro-region examinations since it is situated between the two layers thus it makes the local examination of tourism possible and at the same time it also enables us to use integrated socio-economic indicators. The micro-region level could provide a more differentiated description for the county and the regional tourism development and could also help to better understand tourism in North Hungary and may facilitate the development of more efficient action plans. In this part the relationship between tourism and demographic-, economic-, and social variable groups in North Hungary have been examined in detailed micro-region level. Altogether 34 variables have been used to analyse the period between 2001 and 2006. One of our methods is factor-analysis which enabled us to reduce the number of variables in a way that we were still able to retain relevant information. Loglinear modelling was also used to analyse interactions between the criteria. We have demonstrated that only by radical changes could the current trends in human resource development be altered while the new challenger require entirely new training methods to enable the tourism sector to be able to live up to the requirements of the challenges of the labour market in the 21<sup>st</sup> century.

**Zsuzsanna Halász Dabasi:**

**Standpoints and recommendations for elaborating the regional migration directive supporting employment policy**

The central statement of this paper is that the competitiveness of certain countries, regions and counties and their migration are interdependent. The international migration on the labour market can be influenced; and it is important that the economic policy of a region pays more attention to the labour migration processes. It is necessary to develop an employment policy in a way that the international migration receives a strategic role in it, or to develop a transnational migration concept, parallel with the employment policy, which is in close relation with the employment policy concept.

I interpret my views within the historically developed analytical frameworks influenced by the economic paradigms. It means that the various economic theories cannot define either the direction or the extent of the migration processes; nevertheless, they have explanatory power that should be taken into account in the surveys serving as basis for the active economic policies. In my view labour market and the migration influencing it have significant roles in adapting to the new technical-economic paradigms. I hold that the mobility of the highly qualified employees is of key importance.

**Éva Fekete G. – Gábor Osgyáni:**

**Workers' motivation variations according to time and space  
Éva G.Fekete– Gábor Osgyáni**

The main objective of the research conducted with the support of the National Employment Foundation (OFA) in the MTA Regional Research Center is to map up workers' motivation variations according to time as space as an obstacle to employment, additionally to define measures that could strengthen motivation.

Workers' motivation depends basically on so-called "objective" factors, such as demographic and social situation of the worker that determines his labour market potential, the available job's characteristics, expected remuneration. The worker decides to take or to refuse a job offer depending on these factors, the fact that he is well-informed or not, plus his internal motivation.

According to our research, these "objective" factors unfavourably influence the positive outcome of the worker's consideration. In the current circumstances it is a quite reasonable consequence that unemployed and inactive workers remain reluctant to get employed or decide on getting engaged in undeclared jobs. Job motivations (subjective factors) are mainly composed of needs, habits, external expectations and emotions associated to former experiences.

Our research underpinned our preliminary assumption that measures that facilitate employment growth by involving unemployed and inactive workers who are the most important actors in this process are as follows:

- a) instead of public work, providing jobs that ensure security, predictability, clear rules, gradually growing requirements and jobs that are of high value for the society.
- b) socialization of students to work by school and summer works programmes. Enlarging summer student job availabilities. Paying greater attention to the socializing role of on-the-job training programs.

- c) PR campaigns to disseminate models of successful worker behavior, breakthrough options.
- d) Involving the most disadvantaged individuals in networks
- e) Providing sense of triumph, and thus increasing self-confidence of individuals in the field of work by setting attainable tailor-made goals, gradually growing requirements, continuous “learning by doing” trainings with a mentor’s support.

The aforementioned recommendations could be more easily implemented if a solid social economy could underpin the initiative.

The research is justified by the current political endeavour to improve employment rates. Results could be well deployed in employment policy-making or for preparing employment programs.

## Szerzőink

Dabasi Halász Zsuzsanna	egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar
Dallos Mária	osztályvezető, Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Dávid Lóránt	tanszékvezető főiskolai tanár, Károly Róbert Főiskola Turizmus és Területfejlesztési Tanszék
G.Fekete Éva	egyetemi docens, Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar
G.Szendrák Dóra	ügyvezető, Regionális Civil Központ Alapítvány
Kovács Balázs	külképviselési vezető, Magyar Turizmus ZRt.
Kovács Kamilla	programvezető, Regionális Civil Központ Alapítvány
Lipták Katalin	doktorandusz, Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar
Nagy Barnabás	elemző főmunkatárs, Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Osgyáni Gábor	térségmenedzser, Edelényi Kistérség Többcélú Társulás
Simkó János	foglalkoztatáspolitikai szakértő
Stadinger Csaba	jogtanácsos, főigazgató helyettes, Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Szalaiiné Homola Andrea	igazgató, Központi Statisztikai Hivatal Miskolci Igazgatóság
Tóth Edit	főmunkatárs, Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Tóth Géza	tudományos munkatárs, Központi Statisztikai Hivatal