



## **Munkaerő-piaci elemzés: Magyarország az Európai Unió munkaerőpiacán**



Készült a TÁncics Alapítvány támogatásával



**Munkaerő-piaci elemzés:  
Magyarország az Európai Unió  
munkaerőpiacán**

Munkaerő-piaci elemzés:  
Magyarország az Európai Unió munkaerőpiacán  
Szerkesztő: Szuper József  
A kiadvány a Táncsics Alapítvány támogatásával készült.

© Bakacsi Gyula, Baranyai László, Bódis Lajos, Kassay János, Keszei Tamara, Nagy Marianna, Oláh István, Petrics Hajnalka, Ronyecz Róbert, Szuper József

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben nem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Kiadó: Generáció 2020 Közhasznú Egyesület  
Felelős kiadó: Páva Zoltán  
Budapest, 2006.11.28

ISBN szám: 978-963-06-1658-4

## Tartalomjegyzék

<i>Szuper József:</i> Kutatási összefoglaló	4
Közpolitikai ajánlások a döntéshozók számára	5
<i>Ronyecz Róbert:</i> A fiatal (pályakezdő) generáció perspektívái a munkaerőpiacon	7
<i>Nagy Marianna:</i> A fogyatékos fiatalok munkaerő piaci perspektívái	13
<i>Kassay János – Bakacsi Gyula:</i> Románia EU-csatlakozásának hatása a magyar munkaerőpiacra (a román munkaerő elemzése és a magyar munkaerőpiac megnyitása a romániai munkaerő számára)	22
<i>Baranyai László:</i> Bulgária és Románia EU csatlakozásának hatása a magyar munkaerőpiacra: érvek és ellenérvek a munkaerőpiac megnyitásáról	29
<i>Oláh István:</i> Migráció és mobilitás Magyarországon	35
<i>Bódis Lajos:</i> Munkaerőpiac a Lisszaboni Stratégia tükrében: a képzettségi szint növelése, és az iskolázottsági hátrányok csökkentésének lehetőségei és eszközei Magyarországon	42
<i>Keszei Tamara:</i> Hogyan vélekednek a magyar vállalatvezetők a munkahelyek biztonságának és a foglalkoztatás biztonságának kérdéséről? – Egy empirikus felmérés tanulságai	49
<i>Petrici Hajnalka:</i> A fejlesztéspolitika eszközei a munkaerőpiacon: az Új Magyarország Fejlesztési Terv területi hátrányokat csökkentő intézkedései különös tekintettel az aprófalvas településekre	55

Jelen kutatás célja egy munkaerő-piaci körkép vázolása, amely a meglehetősen összetett magyar munkaerőpiac folyamatait, intézményei közül kiragad néhány kiemelten fontos, és aktuális aspektust. Úgy gondoltuk, hogy a 2007-től kettő új taggal bővülő EU egy sor kérdést, adaptációs kényszert fog a döntéshozók elé tárni, amelyekre megalapozott stratégiákkal kell felkészülni. A kutatásban emellett egyéb akut témákat is – úgymint a fiatal pályakezdők munkaerő-piaci kilátásai, a fogyatékkal élők foglalkoztatási kérdései, a rugalmas biztonság magyarországi kiépítésének lehetőségei – elemzünk, mert meggyőződésünk, hogy egy komplex rendszerből nem szabad csak egy-egy alrendszer kiemelni, hanem azokat egymás mellé kell helyezni, és meg kell keresni az egymást felerősítő folyamatokat.

Az Európai Unió közös piacának egyik alappillére a nyílt munkaerőpiac, azaz a munkaerő szabad áramlása. Ez a közösségi aquis a gazdasági hatékonyság fokozása szempontjából óriási lehetőséget jelent a munkaerő mobilizálása által, hiszen az adekvát munkaerő nem mindig érhető el a gazdasági szereplők számára kisebb földrajzi egységekben, ezért akár az a paradox helyzet is előfordulhat, hogy magas munkanélküliségű térségekben betöltetlen állások vannak. Az pedig nyilvánvaló, hogy a munkaerő hiánya a gazdasági teljesítőképességet gyengíti. A munkaerő szabad áramlásának biztosításával, és a mobilitási hajlandóság növelésével – amely ebben az értelemben a piac működését javító jogi szabályozás (market facilitating law) – ezek a negatív piaci folyamatok kiküszöbölhetők, az üres álláshelyek betölthetők, így a termelést, és ezáltal a termelékenységet nem veszélyeztetheti a munkaerőhiány.

A vázoltak mellett a nyílt munkaerőpiac azt is jelenti, hogy – ha a mobilitási hajlandóság magas – akkor a más, fejletlenebb országok munkavállalói nemcsak a hiányszakmákra fognak jelentkezni, ami fokozza a munkaerő túlkínálatot. Ebből pedig egyenesen következik a munkanélküliség növekedése, a bérek csökkenése, továbbá a hazai szociális ellátórendszerek túlterhelődése.

Figyelembe véve a magyar munkaerőpiac sajátosságait, és a román, bolgár munkavállalók migrációs trendjeit, mégis azt állíthatjuk, hogy Magyarország kellő felkészüléssel kiaknázhathatná a munkaerőpiac teljes, azaz korlátozásoktól mentes megnyitását a két új tagállam munkavállalói előtt.

Románia és Bulgária csatlakozásának munkaerőpiacra gyakorolt hatásán túl a mai magyar munkaerőpiac – akárcsak az EU munkaerőpiaca – egy sor más kihívással is szembe kell, hogy nézzen, amelyek megoldására mielőbb átfogó stratégiákat kell kidolgozni, és megvalósítani, ugyanis a képzés, oktatás gyökeres átalakítása olyan hosszú kifutású folyamat, amelyet mérnöki pontossággal, a szociológia eszközeit felhasználva (social engineering) kell megtervezni, és politikai ciklusokon átívelve megvalósítani. Bízunk benne, hogy ez az elemzés felvillant néhány olyan megoldást, amely hasznos lehet a döntéshozók számára. A szerzők munkáiból egy ajánlás „jegyzékét” készítettünk, amelyet a következő részben talál az Olvasó.

## KÖZPOLITIKAI AJÁNLÁSOK A DÖNTÉSHOZÓK SZÁMÁRA

1. A képzés, szakképzés, felsőoktatás rendszerének teljes felülvizsgálata és összehangolása, a képzések hozzáigazítása a gazdasági szereplők valós igényéhez.
2. Az élethosszig tartó tanulás programjának kiteljesítése, a folyamatos, naprakész ismeretanyagot „szolgáltató” képzés, továbbképzés elősegítése adókedvezményekkel, egyéb ösztönzőkkel. Különös figyelemmel kell lenni az új információtechnológiai ismeretanyag elsajátítására, alkalmazására.
3. A munkaerőpiacon (is) erőteljesen jelen lévő regionális különbségek csökkentésére nagyobb figyelmet kell fordítani, a meglévő válságrégiók számára a kiútkeresés eszközrendszerét meg kell teremteni. Az lenne kívánatos, ha a jelenlegi adottságok hatékony kihasználásán alapuló innovatív, kreatív kezdeményezések számolnák fel a válságrégiókat, és az egyoldalú, rurális vidéki térségek gazdaságának diverzifikálódása felszívna a munkanélkülieket. A döntéshozóknak nagyobb hangsúlyt kellene fektetni az inaktív réteg munkaerő-piaci reintegrációjára, amelynek egyik eszköze lehet a szociális foglalkoztatás továbbfejlesztése.
4. A hosszútávú kedvező eredmény a munkaerőpiacon csak úgy érhető el, ha a munkaerőpiaci szolgáltatások bizonyos csoportja az egyént helyezi a megoldás középpontjába. A személyiség megerősítése, a képességek felismerése és fejlesztése, az önbizalom növelése az egyén sebezhetőségét csökkenti, és lehetőséget ad arra, hogy akár sorozatos negatív munkaerő-piaci élmények ellenére is legyen ereje az újrakezdéshez.
5. Az inaktív réteg foglalkoztatási lehetőségeire különös figyelmet kell fordítani a fogyatékkal élőknek. A lakosság közel 6 százalékát érintő probléma nemzetgazdasági szempontból sem elenyésző, tovább kell javítani ezen csoport foglalkoztatási lehetőségét.
6. Tovább kell fejleszteni a fiatal fogyatékosok szakmai adaptációját, meg kell találni azokat a szakképesítéseket, amelyeket látás- és hallássérültek is el tudnának sajátítani. Emellett fontos lenne a munkáltatók ösztönzése fiatal fogyatékosok foglalkoztatására.
7. Külön kiemelés érdemel Románia és Bulgária Európai Unióhoz történő csatlakozásának a magyar munkaerőpiacra történő hatásának vizsgálata. Az elemzésekből ajánlasként a következőket fogalmazzuk meg: a magyarországi munkaerőpiac – részben a szakképzési rendszerünk aránytalanságai miatt, részben belső mobilitási problémák miatt – néhány területen hiányban szenved, igényli a munkaerő-importot. A teljes vagy a részleges nyitás közül – mint a kettő reális forgatókönyv - az előbbi javasoljuk a döntéshozatal számára.
8. A munkaerőpiac korlátozásoktól mentes megnyitásának előnyei mellett számolni kell a hátrányaival is. Ezek közül kiemelendő a fekete munka további térnyerése is. Éppen ezért a döntéshozóknak szigorú, új szankciórendszert kell alkotni e jelenség letörésére. Javasoljuk annak a megoldásnak a bevezetését, hogy a feketén foglalkoztatott munkavállaló a munkáltató feljelentéséért díjazást kapjon.

9. A Lisszaboni Stratégiában megfogalmazottak egyik alappillére a tudásalapú, kohézió társadalom megteremtése. A kutatásból kirajzolódó kép szerint a képzettségi szint növelését és az iskolázottsági hátrányok csökkentését célzó oktatásügyi reformoknak a közoktatásra, azon belül is főleg az általános iskolákra kell összpontosítaniuk.
10. A közoktatás teljesítménymérését mielőbb tovább kell fejleszteni. Olyan széles körűvé kell tenni őket, hogy a minta alkalmas legyen az intézményi szintű elemzésre. Ezt nyilvánosságra kell hozni, részletesen és közérthetően tájékoztatva a mérési eljárásról és az eredmények értelmezéséről. Várhatóan élénk társadalmi vita támad majd az iskolai teljesítmények mérhetőségéről és az eredményekből következő tennivalókról. A kimeneti mérés gyors elterjesztése mellett szól számos érv. Ez a megalapozott intézményi beavatkozások feltétele. A tökéletesítéséhez és a társadalmi elfogadásához időre van szükség. A kormányzati és önkormányzati döntések megalapozása mellett ösztönzi a fogyasztói oldali nyomásgyakorlást, valamint a pedagógusok önfejlesztését.
11. A közoktatási rendszer decentralizációs foka túlzott, megfontolandó lenne regionális szinten létrehozni pedagógiai szolgáltatásokat, módszertani központokat, melyek alapesetben szolgáltatnak a tanításmódszertani vagy menedzsment kérdésekben segítséget igénylő iskoláknak. A kompetenciamérés alapján tartósan rosszul teljesítő iskolákban viszont már kötelezően végeznének átvilágítást, beavatkozást, válságmenedzsmentet.
12. A kutatási anyagok megállapítják, hogy a foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságának kérdése a vállalatok versenyképessége szempontjából nem releváns kérdés. Nem állíthatjuk, hogy sikeresebbek azok a szervezetek a piaci versenyben, amelyek kiemelt figyelmet szentelnek a munkahelyek vagy épp az alkalmazottak megtartásának; sőt, épp ellenkezőleg úgy tűnik, hogy ezek a szempontok a magyar vállalatvezetők „világképében” a hatékonysággal ellentétesek. Az említett megállapítások azt mutatják, hogy a rugalmas biztonság (flexicurity) kiépítése a gazdasági szereplők szempontjából üdvözlendő lenne, fokozná a cégek hatékonyságát. A munkavállalói oldal szempontjából is előnyös lenne, mert a munkahelyváltás adaptációra kényszeríti az egyént, és így az egyén folyamatos fejlődése biztosítható.
13. A szélesebb körű társadalmi előnyökkel járó munkahelyteremtés, a munkahelyek megtartása és a foglalkoztatás biztonságának megteremtése csak akkor valósulhat meg, ha a vállalatokat erre külső ösztönzőkkel is érdekeltté teszik. Véleményünk szerint a munkahely biztonságát garantáló garanciarendszerek sokszor a hatékonysággal ellentétesek, így el kell tolni a munkahely biztonságát hangoztató elveket a foglalkoztatás biztonságának kiépítése irányába, amely rendkívül szerteágazó lépéssorozatot kíván.

A magyar gazdaságot nemzetközi összehasonlításban kedvező konjunkturális mutatók jellemezték az elmúlt években, ám a foglalkoztatás növekedésének üteme sajnálatos módon messze elmaradt a gazdasági konjunktúra ütemétől. Pozitívum azonban, hogy a munkahelyeket elvesztők nem vonulnak ki a munkaerőpiacról, hanem aktív álláskeresők maradnak. Megfigyelhető emellett az eddig inaktív státusban lévők egy részének aktivizálódása, így az eddig rejtett munkanélküliség bizonyos hányada is fokozatosan láthatóvá válik.

#### Helyzetértékelés

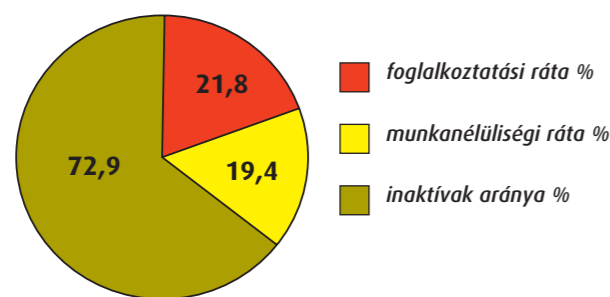
A magyar gazdaságban már hosszú ideje megfigyelhető egyfajta szerkezetátalakítási folyamat, melynek következtében munkahelyek szűnnek meg és jönnek létre egyszerre a teljesítmény növelésének érdekében, mintegy a szerkezetátalakítási folyamatra adott válaszként. A szerkezetátalakítás irányára jellemző, hogy állami szektorból a magánszektorba, az ipari ágazatból a szolgáltató szektor felé mutat. Ez a trend a folyamatos technológiai és innovációs folyamatnak a része, amely szorosan köthető a globalizációhoz. A reálgazdaság szereplői a külső környezet diktálta kihívásokra reagálnak a szerkezetváltással, amelynek elsődleges célja a versenyképességük megőrzése. Ezzel párhuzamosan a munkavállalók csak abban az esetben tudják eredményesen felvenni a küzdelmet állásaik megszerzése vagy megtartása érdekében, ha ők maguk is képesek a folyamatos tudásbővítésre, korszerűsítésre.

A foglalkoztatás és a munkanélküliség tekintetében régiók között és régiókon belül jelentős eltérések figyelhetők meg. Az ország különböző tájegységei között a különbségek 2005-ben tovább növekedtek. A legmagasabb

a foglalkoztatottak aránya Közép-Magyarországon 56,6%, ebben a térségben megállapítható, hogy 2004. évi adatokhoz képest emelkedett a foglalkoztatottak aránya. Ebből a szempontból a legrosszabb helyzetben Észak-Magyarország van, ahol némileg csökkent ez az arány, itt a foglalkoztatottak aránya 43,6%. A munkanélküliség az előző évhez viszonyítva az összes régióban emelkedett. A legmagasabb a ráta Észak-Magyarországon 10,6%, a legalacsonyabb Közép-Magyarországon 5,2%. A munkanélküliségi ráta növekedése a legszembeötlőbbben az Észak- és Dél-Alföldön mutatkozott, ahol az emelkedés 1,9 százalékpontot tett ki. A különbségeknek és tartósságuknak okai jórészt a munkaerőpiac keresleti oldalán találhatók. A kilencvenes években új munkahelyek túlnyomó részben az ország urbanizált, viszonylag iskolázott népességgel és fejlett infrastruktúrával rendelkező középső és nyugati régióiban jöttek létre. A korábban már leírtak alapján a foglalkoztatás legnagyobb mértékben Közép-Magyarországon növekedett, ahol több mint 4%-kal nőtt a foglalkoztatottak száma 2002 és 2005 között. Ezzel szemben a Nyugat-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és a Dél-Alföldön csökkent a foglalkoztatottak száma ugyanezen időszak alatt. A munkanélküliek száma ezzel egyidejűleg minden régióban emelkedett. Ennek egyik oka lehet, hogy a nagy ipari vállalatok leányvállalatai fokozatosan megszűnnek.

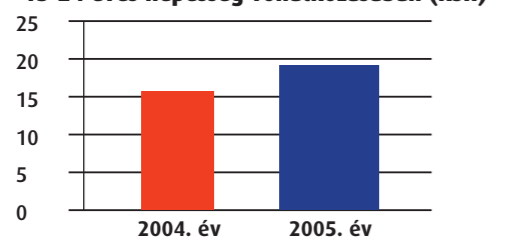
Azonban nem csupán a munkanélküliség, inaktivitás nagysága szerint jelentősek a térségi különbségek, hanem a nem foglalkoztatottak összetételében is. A rosszabb helyzetű kistérségekben az átlagosnál magasabb a rendszeres szociális segélyben, rokkantsági ellátásban részesülők száma, a tartósan munkanélküliek (inaktívok) és az alacsony iskolai végzettségűek

1. ábra  
15-24 éves népesség főbb munkaerő-piaci %-os mutatói 2005. évben (KSH)



aránya, mindemellett rendszerint az állás-keresési hajlandóság is alacsonyabb. A viszonylag magas társadalmi kirekesztettség egyik oka az öngondoskodás felismerésnek a hiánya. A hazai munkaerő-piaci helyzet egyik legfontosabb jellemzője, egyben a foglalkoztatás növekedésének legkomolyabb problémája az alacsony munkaerő-piaci részvétel. Az alacsony foglalkoztatási szint mellett uniós összehasonlításban viszonylag alacsony a munkanélküliség, miközben magas az inaktívak aránya. (1. ábra)

2. ábra  
2004-2005. évi %-os munkanélküliségi ráta 15-24 éves népesség vonatkozásában (KSH)



A 15-24 éves népességet vizsgálva megállíthatjuk, hogy 2005-ben a foglalkoztatási ráta: 21,8%; a munkanélküliségi ráta: 19,4%; az inaktívak aránya: 72,9% volt. Az előbb említett korcsoporton belül a munkanélküliségi ráta 2001 és 2005 között közel 10%-kal nőtt, miközben a munkavállalók egészét nézve a munkanélküliek aránya mindösszesen 1,4%-kal nőtt. (2. ábra)

Általánosságban megfigyelhető, hogy a fiatal korú népességből egyre többen, egyre hosszabb ideig tanulnak, egyre inkább kitolódik a munkába állás időpontja, amelynek munkanélküliség csökkentő hatása van. A kilencvenes években megjelenő tanulási kedv egyrészt az oktatásban töltött időt másrészt az oktatásban résztvevők számát növelte, ami nagyon öröndetesen hozzájárult az általános képzettségi szint növekedése mellett a munkaerő-piaci feszültségek átmeneti csökkentéséhez is. Ugyanakkor a különböző oktatási formákban nem a gazdaság igényeihez igazodó szerkezetben ment végbe a szerkezeti és struktúraváltás, és ezért ma már az iskolarendszertől kilépő fiatalok elhelyezkedési nehézségei is egyre súlyosabb problémát jelent. Jelentős és növekvő tendenciát mutat a középfokú oktatásból való lemorzsolódás is, amely meghatározó szerepet játszik az alacsony iskolai végzettségű népesség újratermelődésében.

Továbbá az is megállapítható a munkaerőpiac vizsgálata során, hogy egyszerre van jelen a munkaerőhiány, illetve a munkaerő többlet. Ez abból adódik, hogy bizonyos szakmákban, ágazatokban, régiókban eltérő folyamatok zajlanak egyszerre, és a régiók közötti mobilitási hajlandóság rendkívül alacsony. Vannak olyan szakmák és ágazatok, ahol az álláshelyek megteltek, illetve vannak olyanok, amelyek munkaerőhiánnyal küzdenek és képtelenek üres álláshelyeiket szakképzett munkaerővel feltölteni. Hasonló helyzet mutatkozik a különböző földrajzi egységek vizsgálata során is. Az országnak vannak olyan régiói, ahol bizonyos szakmákban túlkínálat van, ugyanakkor néhány kilométerrel arrébb ugyanazon szakmában hiány mutatkozik. Ez Magyarország egyik sajátosságából adódik, nevezetesen abból, hogy a hazai munkaerő mobilitása igen alacsony és csak igen nagy nehézségek árán képes váltani.

A nehézkes váltás okai között szerepelhetnek többek között:

- az igen eltérő ingatlan árak,
- az új közösségekbe való beilleszkedés okozta nehézségek,
- valamint az eltérő munkaerő kereslet – kínálat.

**Képzés, szakképzés közötti összhang hatékonyabb megteremtése az alkalmazkodóképesség szem előtt tartásával**

A munkavállalók körében, így a pályakezdők-nél is már az első munkahely esetében kulcsfontosságú a nagyfokú alkalmazkodóképesség a változásokhoz, a strukturális átalakuláshoz. A jövőben a jelenleginél még nagyobb szerepe lesz a gazdasági-társadalmi változásokra való gyors és eredményes válaszadásoknak. Az alkalmazkodóképesség sikeressége nagyban függhet a szak-, és felnőttképzés, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek a megfelelő kihasználásától. A jelenlegi tapasztalatokból kiindulva megállapítható, hogy a munkavállaló tudásának, képzettségének rendszeres időközönkénti megújításának szükségessége végig fogja kísérni egész életünket. A változásokhoz való alkalmazkodás egyik, talán a legfontosabb eszköze, amely a tudás és készségek elsajátítását és folyamatos megújításának lehetőségét hordozza magában.

A tanulás csak abban az esetben vezet eredményre, ha maga a képzési rendszer is képes igazodni a folyamatos változásokhoz, önmaga is meg tud újulni és így azokat a naprakész ismereteket tudja átadni a munkavállalóknak, amire a gazdaság szereplői igényt tartanak. Többek között a fentebb felsoroltak miatt is szükségesnek látszik a mai képzési rendszernek a kor követelményeinek megfelelő módon való átstrukturálása. Emellett kiemelten fontos feladatnak látszik a szakképzés és a felnőtt-

képzés összehangolt fejlesztése, jelenleg is tart például az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakmák kitisztázása. Erre teremt lehetőséget az a tény, hogy a közelmúltban egy kézbe került a szakképzés és a felnőttképzés irányítása, nevezetesen a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz.

Ha a mostani struktúrák átalakításában gondolkodunk nem hagyhatóak ki a gazdasági élet szereplői, mivel ők azok, akik felmerülő munkaerő szükségleteikkel meghatározzák a munkaerőpiac keresleti oldalát. A munkáltatók a szakképzési hozzájárulás megfizetésén keresztül javíthatják érdekérvényesítő képességeiket, illetve a befizetett hozzájárulások visszacsúszásában is érvényesíthetik szándékaikat. Megfontolásra érdemes lehet egy olyan támogatási rendszer, ahol nem az intézmények, hanem az egyének kapnának támogatást ahhoz, hogy a szükséges tudás birtokába juthassanak.

Az oktatási reform kapcsán figyelembe kell venni, hogy az országon belül a foglalkoztatási helyzet térségenként más és más. Erre tekintettel a képzési, felnőttképzési rendszereket úgy kell kialakítani, hogy az adott terület munkaerő-piaci sajátosságai a lehető legjobban érvényesüljenek tudjanak. Nagyfokú összhangnak kell tükröződnie a szakképzés, a felnőttképzés és a gazdasági szereplők elvárásai között, mivel így biztosítható a legjobban a munkaerő-piaci kereslet és kínálati oldalnak az összehangolása. A felmerülő igények, valamint a képzések számára már meglévő kapacitások összehangolásban már most is, ill. az elkövetkezendőkben is nagy szerepet vállalhatnak a Térségi Integrált Szakképzési Központok (TISZK). A rendelkezésre álló képzések, amelyek a valós munkaerő-piaci elvárásokon alapulnak, így széles körben lehetnének elérhetőek.

A szakképzés keretei között tanuló potenciális munkavállalók elhelyezkedési esélyeit nagyban

elősegíti, ha a képzési időszak alatt legalább egy világnyelvnek a biztos tudását el tudják sajátítani. Ezáltal növekszik munkaerő-piaci értékük, mivel könnyebben tudnak munkahelyet találni, alkalmazási lehetőségeik kiszélesednek, illetve javítják mobilitási lehetőségeiket is. A jelenlegi statisztikák alapján megállapítható, hogy Magyarországon a munkavállalók 25%-a beszél legalább egy idegen nyelvet.

A folyamatos tanulási lehetőségek között az elkövetkezőkben a jelenleginél is nagyobb szerepet kaphat megfelelő feltételek megléte esetén a távoktatás is. Ezzel az oktatási formával azok élhetnek, aki számára a folyamatos jelenlét a nagy távolság vagy a rossz közlekedési lehetőségek miatt nem megoldott.

A jelenlegi munkaerő-piaci helyzetben a pályakezdő fiatalok számára segítséget jelentene a pályorientációs, pályatanácsadási rendszer kiszélesítése. Ezen rendszerek szakszerű működtetésével elő lehetne segíteni - már korai szakaszban - az egyének számára a mostaninál sikeresebb pályaválasztást, ill. szükség esetén a pályamódosítások is könnyebben tudnának megtörténni.

#### **A felsőoktatás szerepének ártértékelése a munkaerő-piaci igényeknek való hatékonyabb megfelelés érdekében**

A felsőoktatás rendszere is igen hasonló képet mutat a szakképzéshez. Az utóbbi években a felsőoktatási intézményekre jellemző volt a nagyarányú hallgatói beáramlás. Ez önmagában nem jelentene gondot a munkaerőpiac szempontjából, azonban az intézmények a reálgazdaság igényeit nem vették figyelembe vagy csak nagyon érintőlegesen és ennek következtében beindultak a „diploma gyarak”. Anélkül indították el a különböző szakokat, hogy előtte alaposan, minden meghatározó körülményre tekintettel lettek volna, így tömegével kezdtek el képezni, például a jogász,

közgazdász, és kommunikációs szakembereket. Ennek mára az lett az eredménye, hogy az előbb felsorolt szakmák végzősei nehezen tudnak munkalehetőséget találni maguknak. Itt kell megemlíteni az a tény is, hogy létezik egyfajta túlzott elvárás is bizonyos szakmákkal kapcsolatban a jelentkezők oldaláról is.

A felsőoktatási rendszer sajátosságából adódóan megfigyelhető egy, az előbbieken leírtakkal ellentétes irány is. Vannak olyan szakmák, ágazatok, amelyek a jelen pillanatban is munkaerőhiánnyal küzdenek, ilyen például az informatikai ágazat, egészségügy, továbbá a munkaerőpiacon nagyon keresettek a mérnökök, kémikusok. Alapvetően a cégek a termelésben aktívan résztvevő munkavállalókat keresik, akik közvetlenül a gyártási folyamatot tudják elősegíteni képzettségükön és szaktudásukon keresztül.

A gomba módra szaporodó felsőoktatási intézményekkel párhuzamosan a hallgatók száma is dinamikusan nőtt, ennek eredménye, a képzés színvonalának romlása lett. Ezt a jelenséget érzékelve a munkáltatók elkezdtek saját szempontjaik szerint értékelni az alma mátereket. Ezen értékelés középpontjában nem más áll, mint az oktatás minőségének a vizsgálata. Már eljutott a munkaerőpiac arra a szintre, hogy egyes munkáltatók csak bizonyos felsőoktatási intézményekben végzeteket alkalmaznak szívesen. Ezzel a magatartásukkal és szemléletmódjukkal a munkáltatók óhatatlanul is rangsorolják a képzőintézményeket.

Ezen túl a sikeres munkavállalási esélyek növelését jelenti a Bolognai folyamat hazai megjelenése. A BSC képzésben foglaltak értelmében a különböző tanintézmények között lehetővé válik az átjárás. Bevezetésre kerül a felsőoktatásban az alap és a master képzési forma, amelyet az oktatási intézmények oldaláról egyfajta válasz lehet az aktuális munkaerőpiaci folyamatokra.

A munkaerő-piaci esélyek javításához nagyban hozzájárul a nyelvismeret megléte. Szívesen alkalmaznak frissen végzett pályakezdőket az utóbbi időszakban, a hazánkban megjelenő call-centerek, az itteni alkalmazás egyik alapfeltétele legalább egy világnyelv biztos tudása, de az sem árt ha az ide jelentkezők még további egy-két idegen nyelv tudásával bírnak.

A munkáltatók sok esetben a gyakorlat hiányára panaszkodnak, amikor a pályakezdők alkalmazása kapcsán felmerül a kérdés, hogy sok esetben miért kerülnek alkalmazásukat. Ez egyrészt a még át nem alakított képzési rendszerből, másrészt a leendő munkavállalók egyéni képességétől függ. A képzési struktúrák átalakítása kapcsán az elkövetkezőkben a gyakorlat szerepének meg kell nőnie a képzésekben, ha javítani akarnak az intézmények hallgatóik munkaerő-piaci esélyein. Az egyetemek hallgatói jobban járnak, ha tanulmányaik ideje alatt gyakorlati tapasztalatokat szereznek a munkaerőpiacon. Ezzel a lépéssel tapasztalatot tudnak szerezni a munka világáról. Megtapasztalhatják milyen dolgozni, milyen lesz a választott szakmájuk, melyek azok a készségeik, képességeik, amelyek alkalmasak az adott munkavégzés megfelelő ellátásához, illetve melyek azok, amelyek még további fejlesztésre szorulhatnak. A tanulmányok végeztével a munkaerőpiacon a munkáltatók nagyobb eséllyel alkalmazzák azon pályakezdőket, akik már rendelkeznek néminemű munkatapasztalattal és gyakorlattal.

A vállalkozások, cégek nem szívesen tanítanak be pályakezdőket. Számukra a megfelelő szakmai tudás birtokában lévő, tapasztalattal bíró és nem utolsó sorban nyelvtudással rendelkező munkavállalókra van szükségük, akik azonnal el tudják látni az adott munkakört.

„Amikor Magyarország népességének nyelvtudását összehasonlítjuk az unió lakosságáéval nem szabad figyelmen kívül hagyni néhány

fontos nyelvtudományi, földrajzi és történelmi vonatkozású kérdést. A 2001. évi népszámlálás adatai szerint az érettségivel, mint legmagasabb végzettséggel rendelkezők 27,0 százaléka mondta, hogy anyanyelvén kívül tud egy másik nyelvet is. Az egyetemen, főiskolán legalább egy évfolyamot elvégzett, de még oklevelet nem szerzett népességnél ez az arány már 71,3 százalék, az említett kötelező nyelvtanulás miatt. Ezzel szemben a diplomásoknak csak 56,6 százaléka van ilyen tudás birtokában, azért, mert számottevően vannak közöttük olyanok, akiknek nem volt kötelező a korábbi években a nyelvvizsga letétele”.

#### **Kormányzati intézkedések a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeinek a javítására és támogatására**

2005 őszén a Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium bevezette a két éves időtartamra szóló Start Programot, amelynek keretében jelentős járulékkedvezményt kapnak azok a munkáltatók, akik pályakezdőket kívánnak foglalkoztatni. Ennek a programnak köszönhetően a munkáltatóknak közvetlen anyagi érdekük - járulékkedvezmények - fűződik ahhoz, hogy gyakorlattal és munkatapasztalattal nem rendelkező, frissen végzett fiatalok közül válasszanak maguknak munkatársakat, akiket ők fognak betanítani, számukra munkatapasztalatot biztosítani.

Ebbe a programba azok a leendő munkavállalók kapcsolódhatnak be, akik 25. életévüket, illetve diplomás munkavállalók esetében a 30. életévüket még nem töltötték be, tanulmányaikat befejezték, első ízben akarnak munkaviszonyt létesíteni és előzőleg már az APEH által kibocsátott Start-kártyával már rendelkeznek. A Start Program azon pályakezdők elhelyezkedését hivatott elősegíteni, akiknek nem sikerül munkahelyet találniuk. A program kiemelten a gyakorlat, a munkatapasztalat megszerzését szolgálja.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet tartalmaz további foglalkoztatást elősegítő támogatásokat (pl: foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások, rész munkaidős foglalkoztatás támogatása, állás-keresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása, munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása), amelyek segíthetik a pályakezdőket sikeres elhelyezkedésükben.

További lehetőség még a foglalkoztatás növelésére az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák, (távmunka, részmunka) elterjesztése. A részmunkaidős foglalkoztatás elterjedésének érdekében 2004. év folyamán módosításra került a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992 évi XXII. évi törvény (továbbiakban: Mt.) amely formai keretet biztosít, valamint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény, amely a különböző költségek leírását tette lehetővé a foglalkoztatás elősegítése érdekében.

#### Felhasznált irodalom

- A Magyarországi munkaerőpiac 2005: Foglalkoztatási Hivatal, valamint az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2006
- Fazekas Károly: A magyar foglalkoztatási helyzet jele és jövője. Pénzügyi Szemle – közpénzügyi folyóirat 2006/2 szám, 194 o. – 207 o.

## ÖSSZEZÉS

A hazai helyzet vizsgálatából megállapítható, hogy a mostani pályakezdő fiatalok az EU tagállamainak átlagát figyelembe véve nincsenek rosszabb helyzetben. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a magyarországi viszonyok egyértelműen kedveznének a pályakezdőknek. E helyzeten a kormányzat erőteljesen és eltökélten kíván változtatni, ennek érdekében kezdték el a képzés, szakképzés és nem utolsó sorban a felsőoktatás rendszerének a felülvizsgálatát és összehangolását, hogy a gazdasági szereplők elvárásainak megfelelő, a munkaerőpiacon meglévő valós igényekhez igazítsák a képzéseket.

A jövőben a mostaninál is nagyobb hangsúlyt kell kapnia az új helyzetekhez való alkalmazkodó képesség fejlesztésének. A technológiák rohamos és folyamatos fejlődése miatt a pályakezdő munkavállalóknak is első munkában töltött napjuktól kezdve készen kell állniuk a folyamatos fejlődésre, általánossá kell, hogy váljon az élethosszig tartó tanulás, alkalmazkodniuk kell a folyton változó munkafeltételekhez.

- Központi Statisztikai hivatal (2006): Magyarország 2005, 19 o. – 21 o.
- <http://www.munka.hu/main.php?folderIDű14013> - Start-program

### Helyzetértékelés

Hazánkban a 2001. évi népszámláláskor 577 ezren vallották magukat fogyatékosnak, a lakosság közel 6 százaléka. Magyarországon az 1990-es évtizedben, jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A gazdasági aktivitást vizsgálva a fogyatékos és nem fogyatékos emberek között már 1990-ben is jelentős különbséget tapasztalhattunk: 44 százalékos volt az épeké és 17 százalékos a fogyatékos embereké. 2001-re a fogyatékos személyek körében még ezt az alacsonynak mondható foglalkoztatotti arányt 9 százalékra olvadt. Száz munkaképes fogyatékos emberből mindössze 9 dolgozik.

A fogyatékos emberek munkavállalási lehetőségeit egyértelműen meghatározza az össznépszerűségénél alacsonyabb iskolai végzettség. Noha a magyarországi népesség iskolázottsága az elmúlt évtizedekben jelentősen nőtt, a fogyatékosokkal élők leszakadása az átlaghoz képest nem csökkent, mindemellett a gazdasági szerkezetváltás következtében a tudásintenzív iparágak térnyerése megnövelte az iskolázottság szerepét az álláskeresésekben. Az esélyegyenlőség megteremtésének egyik legfontosabb intézménye az iskola. Az iskola nemcsak a szocializáció fontos színtere, hanem itt dőlnek el a munkaerő-piaci lehetőségek is.

Az elemzés tárgyát azok a 15 és 29 év közötti fiatalok képezik, akik érzékszervi így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeiket jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolják, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozottak, és ez számukra tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvételük során.

A fogyatékos fiatalok helyzetének vizsgálatát nehezíti, hogy a magyar jogalkotó egyfajta eufémizmusból kerüli a „fogyatékos” meghatározást. Noha az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szól, a közoktatási törvény 2003 óta nem alkalmazza a fogyatékos gyermek, fogyatékos tanuló, kifejezést, hanem a „sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló” megnevezéssel jelöli őket. A sajátos nevelési igényű gyermek alatt a jogalkalmazók ugyanúgy értik azt a roma gyermeket, akit „családi körülményei miatt” küldenek speciális osztályba. Az Utolsó padból című program éppen ennek a tendenciának a felszámolása miatt született, abból a célból, hogy nem értelmi sérült roma származású gyermekeket ne bélyegezzenek értelmi sérültnek.

A munka világában a fogyatékos emberről, mint „megváltozott munkaképességű” munkavállalóról, vagy munkanélkülről beszélünk. A megváltozott munkaképesség, mint kategória is segít összemenni azokat, akiket például rákos megbetegedésük miatt százalékolnak le, azokkal, akik valamilyen fogyatékossgal élnek.

A fogyatékos emberek csoportjára a döntéshozók hajlamosak úgy tekinteni, mint egy nagy csoportra, a hátrányos helyzetűek nagy halmazában. Az általánosítás, a különböző hátrányokkal élők összemérésének eredményeképpen a döntéshozók nem foglalkoztak a különböző csoportok speciális problémáival. Amennyiben nincs konkrétan nevesítve a probléma, nem is várható el, hogy konkrét megoldások születessenek.

A fogyatékos embereket képviselő civil szervezetek lobbijának eredménye, hogy az 1997.



október 2-án aláírt Amszterdami Szerződésben sikerült elérni a foglalkoztatási politika közösi szintre emelését, és megjelent a fogyatékosügy is. A fogyatékosügynek az Európai Unió alapító szerződéseiben történő megjelenítésére azért volt szükség, mert a fogyatékosokra vonatkozó utalás hiányában az addig kidolgozott fogyatékosügyi politikák nem voltak kötelező erejűek (csak ajánlás szintűek), és ezáltal jogilag nem voltak végrehajthatók. Ez a módosítás tehát jelentős volt egyrészt azért, mert először került a Közösség kompetenciájába a foglalkoztatáspolitikai kapcsán a fogyatékosügy területe, másrészt pedig mert itt ismerték el először a fogyatékos emberek hátrányos megkülönböztetését, mint problémát.

A fogyatékos emberek csoportja különböző problémával küzd, és ez különbözően meg őket a többségi társadalom ép tagjaitól. Ők a testi-, érzékszervi-, értelmi-, és beszéd fogyatékosok, autisták, vagy több fogyatékoság együttes előfordulása esetén a halmozottan fogyatékos emberek. A hátrányos helyzetűeknél viszont a társadalmi helyzetük, egyéni, családi körülményeik, vagy lakóhelyük hátrányos volta gátolja a sikeres iskolai, később munkahelyi beilleszkedést.

A hátrányos helyzet egyértelműen a szociális helyzetre utal: már-már szinonimája a szegénységnek. A fogyatékos emberek egyik alapdokumentuma, a Madridi Nyilatkozat ezért is rögzíti, hogy a fogyatékosügy nem szociális kérdés, hanem emberi jogi kérdés. Az ellátórendszer hiánya vagy elégtelen működése, valamint a diszkrimináció által felállított korlátok miatt válhat a fogyatékoság, mint állapot szociális kérdéssé.

Természetesen a fogyatékosokkal élők és a hátrányos helyzetűek között sok esetben jelentős átfedések vannak. A társadalmi egyenlőtlenségek és hátrányok különböző tényezők hatására alakulhatnak ki, sok esetben egymáshoz

kapcsolódva és így halmozottan jelennek meg. A nagy kérdés az, hogy az ezekben a csoportokban tartozó fiatalok hogyan lehet eljuttatni valamilyen piacképes tudáshoz, aminek segítségével önálló, vagy legalább részben önálló életet tud élni és önmagát, vagy esetleg családját el tudja tartani. Társadalmi szempontból sem mindegy az, hogy a fogyatékosokban élő fiatalok milyen formában jutnak el a megfelelő életkörülmények biztosításához.

A fogyatékos fiatalok munkaerő-piaci perspektíváinak elemzéséhez a következőket szükséges áttekinteni:

- a közoktatási intézmények rendszerét, megvizsgálva a szegregáció és az integráció előnyeit és buktatóit,
- a szakképzés jelenlegi helyzetét és fejlesztési irányait,
- a felsőoktatásban tanuló fogyatékos fiatalok helyzetét.

#### **Közoktatás**

A törvény felsorolja azokat a fogyatékosokat és fejlődési zavarokat, amelyek alapját képezhetik a sajátos nevelési igény megállapításának. Sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló az, aki a szakértői és rehabilitációs bizottság szakvéleménye alapján testi, érzékszervi, értelmi, beszéd fogyatékos, autista, illetve több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, vagy a pszichés fejlődés zavarai miatt a nevelési, tanulási folyamatban tartósan és súlyosan akadályozott (például diszlexia, diszgráfia, diszkalculia, mutizmus, kóros hiperkinetikus vagy kóros aktivitászavar). A fejlődési zavarok felsorolása a törvényben példálózó jellegű, tehát az ott fel nem sorolt egyéb rendellenességek feltárása esetén is megállapítható a sajátos nevelési igény. Mivel nincsenek olyan adatok, amelyekből tudható lenne, hogy a közoktatásban hány fogyatékos gyermek van jelen, és ők milyen fogyatékosággal élnek, ezért feltéte-

lezhető, hogy a fiatalok közt is többé-kevésbé igazak a 2001-es népszámláláskor meghatározott arányok, amelyből visszakövetkeztethető, hogy hány mozgás-, látás-, hallás-, értelmi sérült, autista és halmozottan sérült fiatal van a közoktatás rendszerében.

Az utóbbi évek gyakorlata azt mutatja, hogy a többségi általános iskola egyre gyakrabban vállalja fel a testi-érzékszervi fogyatékos, enyhe értelmi fogyatékos gyermekek – esetenként más fogyatékos gyermekek – oktatását, nevelését is. Az integráció sikerességének azonban több összetevője van:

- megfelelő környezet (fizikai és kommunikációs akadálymentesség)
- megfelelő szaktudás (gyógy pedagógus)
- diszkriminációmentes környezet (pedagógusok, szülők, tanulók)

Az Országos Közoktatási Intézet Program és Tantervfejlesztési Központjában végzett 2000/2001-es kutatás során Budapesten 60, Baranya megyében 27, Hajdú-Biharban 29 intézményt kerestek fel.

Budapesten az intézmények 66,6 százaléka rendelkezett az egyéni foglalkozáshoz szükséges tanteremmel. A külön teremmel nem rendelkezők a foglalkozásokat fejlesztőszobában, a tanuló otthonában, a logopédiai szobában, az osztályteremben, a tanári szobában, illetve az orvosi rendelőben tartották.

Baranya megyében az intézmények 96,3 százaléka nyilatkozott úgy, hogy rendelkezik az egyéni foglalkozáshoz szükséges tanteremmel. Ennek viszont ellentmondott, hogy az ebédlőt, a szertárat, az orvosi szobát egy-egy intézmény, a könyvtárat kettő, az osztálytermet hat intézmény jelölte meg a foglalkozások színhelyéül.

Hajdú-Biharban az intézmény 51,7 százaléka rendelkezett az egyéni foglalkozáshoz szükséges tanteremmel. A külön teremmel nem rendelkezők a foglalkozásokat a logopédiai szobában, az osztályteremben, a tanári szobában, illetve a tornateremben tartották.

Az Országos Közoktatási Intézet Program- és Tantervfejlesztési Központjának kutatása megvizsgálta a szegregáltan nevelt-oktatott fogyatékos tanulók helyzetét, körülményei is. Megállapították, hogy a fogyatékos gyermekek/tanulók iskoláinak jelentős része régi, felújításra szorul. A felmérésükben 570 épületről kaptak információt. Az 570 épületből mindössze 72 volt olyan, amely eredetileg is fogyatékos tanulók számára készült. A jelenleg használt intézmények között van olyan, amely eredetileg magtárnak, istállóknak, illetve börtönnek épült.

Bár az akadálymentesítési munkálatok már megkezdődtek, a szándék szintjén mindenütt megjelenik a törvényi előírásoknak való tárgyi megfelelés igénye, az iskolaépületek többségében nincs tornaterem, sem olyan helyiség, ahol a pedagógiai habilitációs és rehabilitációs tevékenységek helyt kaphatnának. Logopédiai szoba 188, gyógytestnevelésre alkalmas helyiség mindössze 103 intézményben volt.

A törvényben meghatározott eszközök és felszerelések hiányosak és általában rossz minőségűek voltak. Az eszközök mennyisége és minősége az intézményeknek csak 5,8 százalékában volt megfelelő, 47,5 százalékában sem a mennyiség, sem a minőség nem felelt meg az előírásnak.

Szaktudás tekintetében sem jobb a helyzet. A fogyatékos tanulókat integráltan nevelő-oktató pedagógusok között alacsony arányban vannak a szakirányú képesítéssel rendelkezők. Komoly gond ez azokban az intézményekben, ahol az értelmi fogyatékos tanulókat együtt

nevelik ép társaikkal, de közvetlenül a tanítási órákon gyógypedagógus nem tud velük foglalkozni.

A többségi iskolák pedagógusok szerint nagyon sok múlik azon, hogy a tanító vállalja-e a fogyatékos tanuló jelenléte miatti többletmunkát, megfelelő empátiával és toleranciával, pozitív attitűddel rendelkezik-e, érvényesül-e magatartásában a szeretet és a segíteni akarás (43-15-15-13%). A felsorolt indikátorok 86 százalékban jelennek meg, míg a szaktudás csak 14 százalékban. Pedig a szaktudást nem pótolja semmilyen pozitív attitűd.

A gyógypedagógus-hiány a szegregált intézményekben is gondot jelent. Az értelmi fogyatékos tanulók iskoláiban dolgozó pedagógusból mindössze 45, 7 százalékuk rendelkezik gyógypedagógiai képesítéssel. A testi-érzékszervi fogyatékos tanulókat nevelő-oktató intézményekben a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak csak 57,6 százaléka a gyógypedagógus. Az intézményvezetők szerint problémát okoz az is, hogy a gyógypedagógusok képzésének szerkezete nem a valós igényekhez igazodik.

Az integráció vállalása – akár bevallottan, akár nem – konfliktusokkal jár. A kutatás szerint a fogyatékos tanuló 22 százalékban kerül konfliktusba az ép osztálytársaival és 19 százalékban a pedagógusokkal. A fogyatékos gyermek szüleinek 21 százaléka élt meg konfliktusokat az ép gyermeket nevelő szülőkkel. Bár a legtöbb helyen a fogyatékos tanulók szülei kívánságára jött létre az integráció, a fogyatékosok együttnevelését-oktatását a többi szülő 44 százaléka is (passzívan) elfogadta, de mindössze 9 százalékuk támogatta. Az együttnevelés ellen 29 százalékuk tiltakozott, és semlegesnek a szülők 18 százaléka maradt. Feszültség 17 százalékban volt a pedagógus és fogyatékos gyermeket nevelő szülők között. A tantestületek 15 százalékában vezetett vitához a fogyatékos

tékos tanuló felvállalása, de emiatt 6 százalékban az iskola és a fenntartó (önkormányzat) között is konfliktus támadt.

Az Országos Közoktatási Intézet Program és Tantervfejlesztési Központjában végzett 2000/2001-es kutatás nem vizsgálta a konfliktusok természetét, sem a tiltakozások okait, de feltételezhető, hogy előítéletekre alapuló diszkriminációs esetekről van szó.

Az integráció sikeres megvalósításának akadályait a válaszadók intézmények vezetői azonban nem a konfliktusok megjelenésében látták, hanem az anyagi (36%), a személyi (34%) és a tárgyi feltételek (30%) hiányában.

Az oktatási jogok biztosának 2004. évi jelentése megállapította, hogy a hivatalhoz érkezett panaszok azt mutatják, hogy „a fogyatékossgal élő tanulók és szüleik a közoktatás talán legkiszolgáltatottabb szereplői”.

A szakértői bizottságok munkájával kapcsolatban számos kifogás fogalmazódott meg. Az oktatási jogok biztosának jelentése azt is megállapította, hogy a szakértői bizottság sem mindig tájékoztatja a szülőket a jogorvoslati lehetőségről, noha ez a szakértői vélemény kötelező kelléke. Amennyiben a szülő a szakvéleménnyel nem ért egyet, azt nem köteles aláírni, és jogorvoslati lehetőségként a gyermek lakhelye szerint illetékes jegyzőhöz fordulhat. A jegyző közigazgatási eljárás keretében dönt a tankötelezettség kérdésében. Ezzel együtt a szülők, ha nem fogadják el a szakértői bizottság szakvéleményében foglaltakat, sok esetben nem a jogszabályban megállapított jogorvoslati mechanizmusokkal élnek, hanem a szakvéleményben foglaltaktól eltérő intézménybe íratták gyermeküket.

A panaszokból kiderül, hogy számos esetben maguk a szakértői bizottságok sincsenek tisztában a szakértői vélemény kötelező kellékeivel.

Előfordult az is, hogy a szakértői bizottság nem akart írásos szakvéleményt készíteni, a leggyakrabban előforduló probléma mégis a kijelölt intézmény, illetve a jogorvoslati lehetőségre való felhívás hiánya. A fentiek alapján megállapítható, hogy a mozgás-, látás-, hallássérült gyermeket ilyen „környezetben” eljuttatni az érettségiig, diplomáig, az értelmi sérült gyermeket a szakképesítésig nagy kitartást követel gyermektől, szülőtől egyaránt.

### Szakképzés

Evidens, hogy a fogyatékos emberek számára a társadalom peremére való szorulás megelőzésének egyik legeredményesebb útja az oktatáson, a szakképzettséghez juttatáson át valósul meg. Ezen belül is az esélyegyenlőség megteremtésének folyamatában a munkaerő-piaci lehetőségek megalapozásának meghatározó formája az eladható szakképzés biztosítása. A fogyatékos fiatalok pályaeorientálása és pályaválasztása szempontjából fontos néhány gondolatot ejteni a speciális szakképzés rendszeréről, hiszen ez az a képzési forma, ami a különböző fogyatékossgal élők számára megteremtette és folyamatos fejlődése során egyre inkább megteremti a szakképzés lehetőségét. Ennek az iskolatípusnak a kiterjedése és szakmaválasztékának bővülése lehetőséget ad a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő képzési formák bevezetésére és biztosítására is.

Az elmúlt évek felmérései alapján elmondható, hogy a fogyatékos fiatalok foglalkoztatásának hiánya munkanélkülivé válásának okai között elsőként alacsony iskolázottsági szintjük és mélyen az átlag alatti szakmai képzettségük a meghatározó. A 15-25 éves korosztály, amely életkorát tekintve a szakképzés területén érintett mintegy 40 százaléka rendelkezik alapszintű végzettséggel és középfokú képzésbe is csak 30 százalékuk kerül. A fogyatékos fiatalok szakképzési eredményessége egy nagyon sok

tényező folyamat eredménye. A szakmai felkészítés különböző szervezeti formában történhet, így elsősorban iskolai rendszerű képzésben, de lehet iskolarendszeren kívüli képzésről és felnőtt oktatás keretében megvalósuló szakmai képzésről is szó. Új ismeretek, szakmai képzettség elsajátítása mindezeket túl megvalósulhat tanfolyami képzés keretében is. A felsoroltak közül a fogyatékos fiatalok számára leginkább meghatározó és a speciális képzési feltételek biztosítása szempontjából a legmegfelelőbb az iskolai rendszerű szakképzés. Ma Magyarországon a speciális szakiskolák zömét az értelmi fogyatékosok iskolája adja. A fogyatékossg típusát jellemző igen nagy eltérés megmutatkozik a speciális szakiskolák és a készségfejlesztő, valamint az előkészítő szakiskola megkülönböztetésében is.

A speciális szakiskolák az országos képzési jegyzék több mint 800 szakmájából választhatnak olyanokat, amelyek már kellően kidolgozott tantervekkel rendelkeznek és a szakképzési idő meghatározott megnyújtásával, illetve a pályaeorientációs előkészítő időszak kiszélesítésével lehetőséget tudnak biztosítani bizonyos szakmák elsajátítására. (Táblázat 1)

Megállapítható, hogy a kb. 800 szakképesítéshez képest a 25 darab, fogyatékos fiatalokra adaptált képzés nagyon kevés, és nem igazodik a munkaerőpiac igényeihez.

A szakképzés kapcsán is ki kell térni a hozzáférhetőség kérdésére. A mozgássérült fiatalok csak abban az intézményben tudnak tanulni, ahová bejutnak. A fizikai akadálymentesítés – mint valamennyi közszolgáltatás esetében – itt is problémát jelent. A látás- és hallássérült fiatalok számára a fizikai akadálymentesítés mellett szükség van a kommunikáció akadálymentesítésére is: jelnyelvi tolmács, Braille-könyv, képernyőolvasó szoftver.

A fogyatékos fiatal sikeres munkába állításának feladatai közé tartozik a támogató megsegítés (pszicho-szociális támogatás) és az utógondozás. Ahhoz, hogy kialakuljon a megfelelő munkavégző képesség, az ehhez vezető folyamat mindenképpen igényli a speciális nevelés eszközeit. Ebben a folyamatban igen fontos cél a személyiség és a munkamorál megszilárdítása is.

A szakképzésről csak akkor mondható el, hogy eredményes volt, ha a fogyatékos fiatal megtud ragadni a munkaerőpiacon és kamatoztatni tudja a szakmai tudását és személyiségfejlesztésben elért eredményeit.

Egyelőre csak modell-kísérletek vannak, mint például a „Partnerünk Európa” Látássérültek integrált megközelítésű alternatív képzése és foglalkoztatása című HEFOP-projekt, amelyben 32 látássérült szerzett államilag elismert (OKJ-s) Európai üzleti asszisztens szakképesítést. Mivel ez a szakképesítés „hivatalosan” nem volt adaptálva, így el kellett készíteni a tantárgyakat (marketinget, pénzügyet, számvitelt, stb.) elektronikus változatát (amelyet a képernyőolvasó szoftver segítségével a vakok olvasni tudnak), el kellett készíteni a Braille-formátumot és a nagyított (16-os betűmérettel) formátumot, amit a gyengénlátók használtak. A képzés ideje alatt négy szakember (gyógy- és szociálpedagógus, szociális munkás) mentorálta a látássérülteket, folyamatos pszicho-szociális támogatást nyújtva nekik. Mindez együtt tette lehetővé, hogy 35 hallgatóból 32 megszerzte a szakképesítést.

Nem csak a közoktatásban, de a szakképzésben előfordultak olyan diszkriminációs esetek, amelyet az Oktatási Jogok Biztosa tárt fel.

A panaszos egy szakközépiskolával állt tanuló jogviszonyban, kereskedelmi szakmenedzser szakon akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzésben (2003. július 1-jétől új neve:

felsőfokú szakképzés) vett részt. Az iskola a szakmai vizsgára bocsátás feltételeként – az ipari és kereskedelmi szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről szóló 18/1995. (VI. 6.) IKM rendelet mellékletében foglaltaknak megfelelően – középfokú C típusú, szakmai anyaggal bővített nyelvvizsga letételét kérte. A tanuló szakértői véleménnyel rendelkezik, amely szerint diszlexiás és diszgráfiás. E körülmények következtében a nyelvvizsga-követelményt nem tudta teljesíteni, így tanulmányait sem fejezhette be.

Mivel az ügyben felmerült a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 70/F. §-ában biztosított művelődéshez való jog sérelmének lehetősége, az Oktatási Jogok Biztosa vizsgálatot indított.

Az Alkotmánybíróság a 18/1994. (III. 31.) AB határozatában kimondta, hogy az állampolgárok tanuláshoz való jogát az állam intézményfenntartói kötelezettsége alapozza meg, amelynek keretében az államnak mindenki számára – hátrányos megkülönböztetés nélkül – biztosítania kell e jog gyakorlását lehetővé tevő szervezeti és jogszabályi feltételeket. Az Alkotmánybíróság 1/1995. (II. 8.) AB határozatában a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban azt is kifejtette: *„Ha az állam a különböző helyzetek között – azzal, hogy az azokban rejlő lényeges különbségeket figyelmen kívül hagyja – egyenlőtlen elbánást eredményező módon azonosságot állapít meg, az személyek közötti tilos megkülönböztetést eredményez, és ezért alkotmányellenes.”*

A fentiek alapján tehát az a jogszabály, amely egyrészt az akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzésben részt vevő érzékszervi, beszéd-, illetve más fogyatékos, másrészt az ugyanilyen képzésben részt vevő ép tanulóktól azonos típusú nyelvvizsgát követel meg a szakmai vizsgára bocsátás feltételeként, megsérti a diszkrimináció tilalmának alkotmányos elvét,

a hallgatók e két csoportja ugyanis lényegesen eltérő képességekkel rendelkezik az oklevél-szerzés feltételeként megkövetelt nyelvvizsga teljesítése szempontjából.

### Felsőoktatás

Az Oktatási Minisztérium évekkal ezelőtti felmérése szerint 309 fogyatékkal élő hallgató tanul a felsőoktatási intézményekben, ebből 37% mozgáskorlátozott, 13% hallássérült és közel 30% látássérült, és 20% egyéb fogyatékossgal élő, például beszédhibás. Ha azt vesszük alapul, hogy a 2001-es népszámlálási adatok alapján a magyar össznépeség 5,7 százaléka él valamilyen fogyatékossgal, akkor a felsőoktatásban akkor tanuló 298 500 fő hallgatóhoz viszonyítva a 309 fő még százalékban sem kifejezhető, és a továbbtanuló népeség arányához képest a fogyatékos fiatalok nagyobb hányadának beiskolázása lenne indokolt.

A felsőoktatás az egyéni életminőség javítás és a társadalmi felemelkedés egyik legfontosabb eszköze lehet. De az is tény, hogy a fogyatékos személyek társadalmi beilleszkedéséért folytatott küzdelemben a felsőoktatás nem jelent meg kellő súllyal. Ahogy a közoktatásban és a szakképzésben, a felsőoktatásban is ugyanabba a problémákba ütköznek a fogyatékos fiatalok.

A legfőbb problémát a akadálymentes környezet hiánya okozza. A továbbtanulni szándékozó fogyatékos fiatalok választását döntően befolyásolja, hogy melyik felsőoktatási intézmény képes befogadni. Nem véletlen, hogy a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolán arányaiban sokkal több fogyatékos fiatal tanul, mint például más főiskolán vagy egyetemen. A Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola akadálymentes, az ott tanítók számára pedig nem jelent problémát a mozgás-, látás- vagy hallássérült hallgatóval a megfelelő bánásmód.

Diszkriminációs ügyekben, a felsőoktatási intézmények hallgatóit terhelő nyelvvizsga-követelményekkel kapcsolatban korábban VI/503/2000. szám alatt már az Oktatási Jogok Biztosa folytatott vizsgálatot. Eredményeképpen jogalkotási javaslatot tett az oktatási miniszter felé, azzal a tartalommal, hogy a miniszter kezdeményezze a jogszabályok módosítását oly módon, hogy az érzékszervi, beszéd-, illetve más fogyatékos egyetemi, illetve főiskolai hallgatók számára - az idegen nyelvi követelmények alóli felmentés nélkül - biztosítsák, hogy képességeiknek megfelelő módon adhassanak számot nyelvtudásukról. A miniszter a javaslatot elfogadta, és mindezek nyomán jött létre a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak folytatásához szükséges esélyegyenlőséget biztosító feltételekről szóló 29/2002. (V. 17.) OM rendelet. E rendelet biztosítja minden felsőoktatási intézményben hallgatói jogviszonnyal rendelkező - így a felsőoktatási intézményben felsőfokú szakképzésben részt vevő - fogyatékossgal élő diák számára a hátrányos megkülönböztetés nélküli elbánást.

Az OM rendelet létrehozta a fogyatékosügyi koordinátor intézményét, de ez a rendszer is csak akkor működhet jól, ha az intézményvezető partnerként kezeli a fogyatékosügyi koordinátort. Sajnos, a fogyatékosügyi koordinátorok több ízben jelezték, hogy vannak olyan felsőoktatási intézmények, akik a fogyatékos hallgató utáni emelt szintű normatívát „lenyelik”. Hivatalos vizsgálat ebben a tárgyban nem készült, de rendkívüli a hasonlatosság azzal a panasszal, amit a szülők tettek az Oktatási Jogok Biztosánál. Sok szülő panaszkodott arra, hogy bár az iskolák felveszik a sajátos nevelési igényű gyermek után az emelt szintű normatívát, a gyermek nem kapja meg az állapotának megfelelő ellátást. A Magyar Köztársaság 2004. évi költségvetéséről szóló 2003. évi CXVI. törvény szerint a helyi önkormányzat az általa fenntartott óvodában, isko-

lában az illetékes szakértői és rehabilitációs bizottság szakvéleménye alapján gyógypedagógiai (konduktív pedagógiai) nevelésben, oktatásban részt vevő tanuló után emelt szintű normatívát vehet igénybe, de csak abban az esetben, ha biztosítja a tanuló számára a szakértői bizottság szakvéleményében meghatározott felkészítő képzést.

## ÖSSZEZÉS

Összefoglalásként elmondható, hogy a fogyatékos fiatalok munkaerő-piaci perspektívái rosszak, és ennek okai a közoktatásig vezethető vissza. A diszkrimináció kérdése és annak feltárása, hogy a fogyatékos gyermekekkel, tanulókkal, hallgatókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés milyen formákban kíséri végig a fogyatékos fiatalok életútját, még nem kezdődött meg. Egyelőre csak a jelenségek leltározása folyik. Mint ahogy más területeken, itt is jellemző, hogy elégtelen az állami ellenőrzési rendszer és nincs szankciója a diszkriminációs eseteknek. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján van jogszabályi felhatalmazás, és elvben az Egyenlő Bánásmód Hatóság is rendelkezésre áll abban, hogy a fogyatékos fiatalok rovására elkövetett cselekmények ne maradjanak büntetlenül. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság állásfoglalásának értelmében például, ha egy iskola nem oldja meg a kerekesszékes tanuló bejutását, stb., akkor diszkriminációt követ el.

### Felhasznált irodalom

- Az Európai Unió szociális dimenziója - OFA Kht. (2004)
- Egyenlőség és megkülönböztetésmentesség – éves jelentés 2005 – Európai Bizottság Foglalkoztatási,
- Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának kiadványa (2005)
- Esélyegyenlőség a gyakorlatban (2005): Alaphangok

Tovább kell erősíteni és ellenőrizni azokat a pozitív, már meglévő intézkedéseket, amelyeknek alapjait az elmúlt években az oktatási tárca már lefektetett. Mindehhez kell a tárca vezető döntése, illetve az intézményfenntartók (elsősorban önkormányzatok) törvényességi felügyeletét ellátó közigazgatási szervek, Közigazgatási Hivatalok, netán ügyészségek összehangolt cselekvése.

Tovább kell folytatni a szakképzésben a szakmák adaptálását, meg kell találni azokat a szakképesítéseket, amelyeket látás- és hallásérültek is el tudnának sajátítani.

A gyakornoki rendszer megerősítésével ösztönözni kell a munkáltatókat, hogy fogyatékos fiatalok számára gyakorlati helyet biztosítsanak.

Kétségtelen, hogy mindezt összehangoltan kell megvalósítani, és csak hosszú távon hozhat eredményt. De ezt olyan befektetésnek kell tekinteni, amely megtérül, ha ezáltal az inaktív, „eltartott” csoportból adó- és járulékfizető munkavállaló válhat. Egy társadalom erkölcsi-jogi és mentális állapotát jól jellemzi az, hogy miképpen tudja segíteni különböző okokból, például a fogyatékoságból adódó állapot miatt hátrányos helyzetbe került tagjainak munkavállalását, munkaerő-piaci elhelyezkedését. Ha figyelembe vesszük, hogy száz fogyatékos emberből mindössze 9 dolgozik, akkor nem lehet kérdés: nem halogathatóak tovább a döntések meghozatala.

- 2005 - Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságának kiadványa
- Fodor Ágnes – Nagy Marianna (2005): Új kilátások – Nemzeti Felnőttképzési Intézet
- Dr. Kertész János: Pályaválasztás, pályaorientáció jelentősége a hátrányos helyzetű és fogyatékos tanulóknál (2004)

- Közvetítés – Fogyatékosügy és média Magyarországon – az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi és a Magyar Újságírók Országos Szövetségének kiadványa (2004)
- Madridi nyilatkozat: <http://www.madriddeclaration.org/>
- Dr. Nagy Marianna (2005): A terv kötelező, az egyenlőség nem az – Magyar Hírlap
- Dr. Nagy Marianna (2006) : A köztársasági esélyegyenlőség eszméjének evolúciója – előadás – Politikatörténeti Intézet
- Oktatási Jogok Biztosának Hivatala: 2004. évi beszámoló – A sajátos nevelési igényű tanulók jogainak érvényesülése
- Dr. Salné Lengyel Mária – Kőpatakiné Mészáros Mária (2001): Az együttnevelés jelenlegi helyzete – egy OKI-kutatás tapasztalatai
- Dr. Salné Lengyel Mária – Kőpatakiné Mészáros Mária (2001): Fogyatékos tanulók helyzete az ezredfordulón
- Tausz Katalin – Lakatos Miklós (2003): A fogyatékos emberek helyzete – KSH

- Dr. Teleki Judit (2001): Fogyatékos hallgatók a felsőoktatásban
- 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
- 29/2002. (V. 17.) OM rendelet a fogyatékosággal élő hallgatók tanulmányainak folytatásához szükséges esélyegyenlőséget biztosító feltételekről
- 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról
- 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról
- [www.nive.hu](http://www.nive.hu)
- [www.partnerunkeuropa.hu](http://www.partnerunkeuropa.hu)
- [www.om.hu](http://www.om.hu)
- [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

### Melléklet

Szakképesítés	Képzésben résztvevők
Állatgondozó	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Bőrtárgykészítő	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Burkoló	Hallássérültek
Cipőfelsőrész-készítő	Mozgáskorlátozottak
Cipőjavító	Mozgáskorlátozottak
Cukrász	Hallássérültek
Épületburkoló	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Falusi vendéglátó	Mozgáskorlátozottak
Gépíró és szövegszerkesztő	Hallássérültek
Háztartás-elektronikai műszerész	Mozgáskorlátozottak
Háztartásigép-szerelő	Mozgáskorlátozottak
Kalapos és sapkakészítő	Mozgáskorlátozottak
Kerti munkás	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Mezőgazdasági munkás	Hallássérültek
Mezőgazdasági munkás	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Optikaiüveg-csiszoló	Mozgáskorlátozottak
Szakács	Hallássérültek
Számítástechnikai programozó	Látássérültek
Számítástechnikai szoftverüzemeltető	Látássérültek
Számítógép-kezelő (-használó)	Hallássérültek
Számítógép-kezelő (-használó)	Látássérültek
Szűjártó-nyerges	Mozgáskorlátozottak
Szobafestő-mázoló és tapétázó	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Zöldség- és fűszernövény-termelő	Tanulásban akadályozottak (enyhe értelmi fogyatékos tanulók)
Virágkötő	Látássérültek

## ROMÁNIA EU-CSATLAKOZÁSÁNAK HATÁSA A MAGYAR MUNKAERŐPIACRA (A ROMÁN MUNKAERŐ ELEMZÉSE ÉS A MAGYAR MUNKAERŐPIAC MEGNYITÁSA A ROMÁNIAI MUNKAERŐ SZÁMÁRA)

A 2007-ben esedékes EU-csatlakozási hullám egyik központi kérdése az újonnan csatlakozó országokból érkező potenciális munkavállalók helyzete a korábban taggá vált országok munkaerőpiacán. A kérdés korántsem egyszerű, hiszen markánsan differenciált a probléma megközelítése a közpolitikák kidolgozói illetve a fejlett Európa gazdasági szereplői között. Az olcsó és tanulékony, az európai kultúrától nem idegen új munkavállalók többsége kelően motivált és nem is túl magas elvárásokkal lép be a munkaerő piacra, kiváló eszközt jelentenek a vállalatok költségcsökkentési politikájában. A másik megközelítés szerint a kérdés azért problematikus, mert a nyugat-európai társadalmakban, ahol az erős szakszervezetek és érdekvédelmi szövetségek törvényes módon és hatékonyan lépnek fel a szabad munkavállalás ellen, növekszik a társadalmi konfliktusok esélye.

Az újonnan csatlakozók kétségtelenül az eddigi bővítési hullámok legfejletlenebb szereplői. Romániában és Bulgáriában egyaránt magas az agrárszektorban foglalkoztatottak aránya, jelentős strukturális problémák halmozódtak fel a rendszerváltás után, a jövedelmek pedig messze elmaradnak az Európai Unióban realizált jövedelmek átlagától.

Mégis úgy gondoljuk, hogy főként a közép-európai államokban és köztük Magyarországon is téves elképzelések alakultak ki az újonnan csatlakozókkal kapcsolatosan, amelyeknek egy részét e tanulmány is igazolni kívánja. Az alábbiakban azt az állításunkat kívánjuk alátámasztani, hogy a magyar munkaerőpiac semmilyen értelemben nem szenved kárt a két ország

EU-csatlakozása nyomán, sőt megfelelő adminisztratív intézkedésekkel a csatlakozási aktus javíthatja Magyarország szerepét a térségben és a magyar vállalatok versenyképességét Európában.

### A román munkaerő strukturális és minőségi jellemzői

Románia népessége lassan, de folyamatosan fogy a 90-es évek eleje óta. A lakosság száma 2002-ig több mint 3,5%-al lett kevesebb, a 2002-es népszámlálási adatok szerint az 1990-es közel 23 millióról 21.681.000-re csökkent. A gazdaságilag aktív lakosság ebből 8 851 800 fő volt, több mint 40%, és 12.829.100 lakos, azaz 59,2% volt a gazdasági értelemben inaktív lakosság aránya. Az ország tulajdonképpen munkaerőbázisát jelentő 15-64 év közötti munkaképes-korú lakosság 15,3-15,4 millió, viszonylag stabil maradt az 1990-es adatokhoz képest. Az előrejelezések szerint a lakosság 2020-ig körülbelül 1,8-2 millió fővel csökken, ez a csökkenés az országos korfán leginkább a fiatal (10-24 év közötti) korcsoportot érinti. A negatív irányú népesség-szaporulat oka a születések alacsony száma és az elvándorlás. A munkaképes-korú lakosságon belül (15-64 év közötti korcsoport) a foglalkoztatottak aránya 1994-ben 69,7% volt, (ez az érték 1996-ban volt a legmagasabb, amikor elérte a 72,3%-ot), 2002-ben 68%, 2004-ben 60% körüli szinten mérséklődött, amely az EU-s átlag (69,2%) alatt van. A nemek szerinti megoszlás tekintetében a férfiak foglalkoztatási szintje elmarad az Unió átlagától, míg a nők esetében ez az érték 62,4%, magasabb az EU-ban mért 60,2%-os átlagnál.

Románia másik jellegzetessége a vidéken élők nagyon magas aránya. A városi lakosság aránya 2002-ben 54,6%, 1990-ben pedig 50,6% volt, a falun élők aránya 1996-ban volt a legmagasabb, több, mint 50%. Ez a mutató a vidék társadalmi szerepét hangsúlyozta, amikor is a strukturális változások nyomán felszabaduló munkaerő visszaáramlott az önfenn tartó mezőgazdaságba.

A munkavállalók ágazonkénti megoszlása a következőképpen alakult 2003-ban: az iparban a foglalkoztatottak 24,8%-a, a szolgáltatásokban 35,7%, a mezőgazdaságban 34,7%, az épí-

tőiparban pedig a foglalkoztatottak 4,8%-a dolgozik. Ezek az értékek módosultak a 2000-es adatokhoz viszonyítva: építőipar 4,1%, ipar 23,2%, a mezőgazdaság 41,4% míg a szolgáltatásokban a foglalkoztatottak 31,2%-a volt jelen. Látható, hogy mindössze 3 év alatt a mezőgazdaságban dolgozók aránya jelentősen csökkent, a szolgáltatások aránya viszont nőtt. Ez főként a román gazdaság növekedésével együtt járó munkalehetőségek megjelenésével magyarázható. Ha differenciáltan vizsgáljuk az ipari szektort, akkor látható, hogy ezen belül több munkaerő-elbocsátó ágazat és alágazat található. (1. táblázat)

1. táblázat

#### A jelentős számú munkavállalót elbocsátó ágazatok – ezer fő

Ágazat	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Fémfeldolgozás	194	163	168	146	144	138
Szállítási járművek gyártása	146	132	126	121	110	102
Vegyipar	142	128	122	108	108	106
Gép- és szerszámgyártó ipar	182	150	144	149	135	133

Forrás: Országos Statisztikai Hivatal (Institutul Național de Statistică)

Jelentős foglalkoztató ágazattá nőtte ki magát az élelmiszeripar, textilipar, építőipar, a kereskedelem, turizmus, viszont a tudásalapú ágazatok esetében csak lassú fejlődés tapasztalható. A romániai munkaerő alacsony költsége, mint kompetitív előny jelenik meg, de ez az előny a csatlakozást követően csökken, ezért szükséges az ország versenyképességi stratégiáit az innovatív és Kó+F tevékenységekre építeni. (Gazdasági Versenyképességért Operatív Program, 2006). Ez lehetővé teszi a jól képzett

munkaerő alkalmazását és a Romániába áramló technológia-import mértékének csökkentését, valamint a magas hozzáadott érték megtermelését. A román munkaerő ára jelenleg rendkívül alacsony a többi európai országhoz viszonyítva. A minimálbér Romániában 86 euro (Eurostat, 2005), alig nagyobb mint Bulgáriában (77 euro), viszont jóval alacsonyabb mint például Máltán (563 euro), Csehországban (239 euro), Lengyelországban (207 euro), vagy Magyarországon (229 euro) (GVOP,2003).

2. táblázat

#### A román munkaerő alakulása 2001-2008 között

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Foglalkoztatottak száma - ezer fő	4619	4567,8	4590,9	4645	4704	4755	4800	4832
A foglalkoztatottság növekedési rátája - %	-0,1	-1,1	0,5	1,2	1,3	1,1	0,9	0,7
Bruttó átlagjövedelem- ezer ROL	4220,4	5320,6	6637,9	8180	9473	10654	11823	13032
Éves növekedési ráta - %	48,6	26,1	24,8	23,2	15,8	12,5	11	10,2
Reálbér-növekmény rátája - %	4,9	2,1	10,7	10,0	12,4	5,2	5,6	8,3
A munkanélküliek száma a jelzett év végén - ezer fő	827	761	659	558	535	525	515	505
Munkanélküliségi ráta - %	8,8	8,4	7,4	6,2	6,1	6,0	5,8	5,7

Forrás: Comisia Nationala de Prognoza, 2005 (Országos Előrejelzési Bizottság)

Pozitív fejlemény a román munkaerőpiaci kínálat tekintetében az a tény, hogy a munkavállalók képzettségi szintje javult az elmúlt 12 évben. 1994-ben a munkaképes lakosság 7,6%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, ez az érték 2000-ben 8,4%-ra nőtt. A középfokú végzettség tekintetében több mint 3%-os javulás volt a tapasztalható, ez az érték ma meghaladja a 77,4%-ot, a férfiak esetében pedig a 80%-ot is. Mindkét nem esetében magasabb ez az arány, mint az EU-átlag. A 2. táblázat a román munkaerő-piaci jellemzőket és változásokat mutatja be az elmúlt évek és a következő két év viszonyításában.

Némi eltérést tapasztalhatunk a fenti előrejelzés és a 2006-os adatok között, de ennek értéke nem számottevő, a jelzett trend pedig teljesen folytatódik. Csökken a munkanélküliség, növekszik a foglalkoztatottak száma, az átlagjövedelmek 2008-ra eléri a 400 eurót, amennyiben az inflációs ráta nem emelkedik az országban és az euro sem erősödik váratlan mértékben. Ezekhez a bizakodó adatokhoz persze hozzáadódik azoknak a száma is, akik kikerülnek a munkanélküliségi statisztikákból pl. azért, hogy az európai országokban hosszabb időre munkát vállalnak. Nem túlságosan sajátos, de annál negatívabb fejlemény, hogy tulajdonképpen a külföldön munkát vállalók nagy része vidéki fiatal, a 18-30 év közötti korcsoport tagja. Ez a romániai demográfiai helyzet tekintetében sem túlzottan biztató tény a befogadó országok szempontjából viszont kedvező.

A fenti rövid bemutatás és elemzés gazdasági téren majdnem minden tekintetben javulást mutat az elmúlt öt év viszonylatában.

Romániában a legnagyobb probléma azonban a vidéki térségek túlzott mezőgazdasági jellege és elmaradottsága, a vidéki lakosság magas aránya és a vidéki erőforrások rossz menedzsmentje. 2003-ban a vidéken élők 67,3%-a a primér, 16,9%-a szekundér és 15,8%-a a szol-

gáltató ágazatban dolgozott (INS – NUTS, 2004). A legnagyobb munkaerőelváncorlás az észak-keleti régióból történik, főként Bákó, Neamt, Vaslui és Suceava megyékből. Ezek a megyék nemcsak az ország nyugati felébe, hanem az olasz, spanyol munkaerőpiacra is nagyszámú munkaerőt szállítanak. Ha megvizsgáljuk a megyék munkanélküliség szerinti rangsorát, akkor látható, hogy a legnagyobb munkaerő-főleg ezekben a megyékben jelenik meg, ennek okai a rossz területi adottságok, a kedvezőtlen földrajzi helyzet, a halmozottan hátrányos szociális helyzet, a rossz infrastruktúra. Mondanunk sem kell, hogy ezekből a megyékből nagyon kevés, talán elhanyagolható számú munkavállaló érkezik Magyarországra, többségük Németországot, Olaszországot, Spanyolországot és Franciaországot célozza (részben nyelvi könnyebbségeik miatt, hiszen a spanyol, olasz rendkívül könnyen tanulható a román anyanyelvűek számára). Egy másik fontos probléma a munkaerő képzés lassú alkalmazkodása a munkaerő-piaci elvárásokhoz, sok a hiányszakma, kevés a felkészült piacképes munkavállaló, ez leginkább a szolgáltatások esetében nyilvánul meg.

#### A román munkaerőpiac ellentmondásai

Érdekes, majdnem bizarr hírként röppent fel az a sajtó tudósítás, miszerint Románia, mint munkaerő-kibocsátó ország munkaerő-importra szorul. A román munkaügyi hivatal vezetője szerint az országban rendkívül nagy a munkaerőhiány, szerinte az eddig elvándorolt és a külföldön munkát vállalók mellett további 200-300 ezer ember távozásával számolnak az elkövetkező években. Dumitru Pelican szerint az építőiparban 55%-al, a könnyűiparban 57%-al míg a turizmusban 42,2%-al nagyobb a munkaerő-kereslet a jelenleg rendelkezésre állónál. (Csíki Hírlap, 60. szám, október 24, 2006). Ezzel kapcsolatosan jelent meg az a hír is, hogy Románia az elkövetkező években valószínűleg kínai munkavállalókat fogad be, akik az ottho-

nál ugyan jobb körülmények között, de csak a román minimálbérért (85-100 euro) dolgoznak.

Ez a paradox helyzet azért figyelemre méltó, mert növekszik a Romániában munkavállalói engedélyt kérvényező száma, miközben közel két millió román dolgozik idegenben, főleg Európában, kisebb mértékben az Egyesült Államokban és Izraelben. Emellett jelentős nyomás érkezik a romániai cégek részéről is a külföldiek romániai munkavállalása könnyítését illetően. A Munka-, Családi- és a Szociális Szolidaritás Minisztériumának államtitkára szerint főként a könnyűiparban és a kereskedelmi szektorban (31%) jelennek meg idegen munkavállalók. Silviu Bian pozitív fejleményként értékeli ezt, sőt hasznosnak minősíti a tendenciát, hiszen a Romániából elvándorló munkavállalókat helyettesíteni kell. (www.clubafaceri.ro/stiri, 2006.10.11).

Daniel Don, a Kolozs Megyei Munkaügyi Központ igazgatója szerint az ellentmondásoktól sem mentes munkaerő-hiánynak több oka is van. Az egyik ok abban keresendő, hogy a szakiskolát végzett diákoknak alig 3%-a vállal munkát, az 50-60 év közötti munkanélküliek pedig a külföldön dolgozó gyermekeik által hazaküldött pénzből élnek. A harmadik ok szerinte abban rejlik, hogy a gyengén kvalifikált munkaerő inkább taxizik a nagyvárosokban, mintsem az építőipari projekteken vagy üzemekben dolgozzon a mindennapi betevőért (www.clubafaceri.ro/stiri, 2006.10.11).

Ehhez még legalább egy fontos okot fel kell tüntetnünk, és pedig a főiskolai végzettség iránti nagyon magas érdeklődést, amely sajnos a diplomás munkanélküliek és a diplomás „ügyeskedők”, a feketén üzletelők számát növeli.

A román cégek komolyan fontolgatják az idegen munkaerő alkalmazásának lehetőségét. Ennek egyik oka a román állampolgárságú munkavállalók nagyszámú távozása a román

munkaerőpiacról, (amely ráadásul alacsony munkanélküliséggel társul). A másik ok természetesen az idegenből érkező munkaerő alacsony bérigénye. A már említett OMFM adatai szerint a legtöbb Romániában munkát vállaló külföldi 300 euros bérért dolgozik. A legtöbb munkavállaló Törökországból (27%), Kínából (15%) és a Moldovai Köztársaságból érkezik (14%), ezt követi Franciaország, Németország, és Görögország. A munkavállalói engedélyek 29,9%-a vezetői munkakörbe szól (OMFM adatai szerint, 2006).

#### A magyar munkaerőpiac helyzete Románia és Bulgária csatlakozása után

A magyar munkaerőpiac számára nem újdonság a külföldi munkavállalók kérdése, bár kétségtelen, hogy a lakosság ellenérzésekkel viseltetik ezekkel szemben. Ez a probléma valamelyest enyhült Magyarország EU-csatlakozása után, amikor Magyarország is szembesülni kényszerült az állampolgárait érintő nyugati bizalmatlansággal, ezzel szemben egyszerűsödött a külföldi munkavállalókkal kapcsolatosan adminisztratív kényszer (sőt a Szlovákiából érkező munkavállalók esetében meg is szűnt). A tapasztalatok kiválóan bizonyítják, hogy a magyar (egyéni) munkavállalókkal szembeni bizalmatlanság teljesen alaptalan volt, ennek is köszönhető, hogy Görögország, Finnország, Portugália, Spanyolország már 2006. májusában megnyitotta munkaerőpiacát Magyarország előtt.

Magyarországon 1996-ban 20.296, 2004-ben pedig 55.710 munkavállalási engedélyt adtak ki, ekkor már megjelenik a regisztrációs eljárás és a zöldkártya intézménye is. (Foglalkoztatási Hivatal adatbázisa, 2006). Látható, hogy 1996 óta folyamatosan emelkedett az engedélyek száma, 2006-ban 110 országból 66.718 engedélyt váltottak ki. Tény, hogy ennek 85,1%-a Romániából (48,6%), Szlovákiából (24,2%), Ukrajnából (12,3%) érkezett, ezer fő felett van

még a Kínából (1,7%), Montenegróból (2,1%) és Németországból (1,6%) érkezett munkavállalók száma is.

A román állampolgárságú munkavállalók száma tulajdonképpen folyamatosan változott, de általában véve csökkenő tendenciát mutat, ez egyaránt tapasztalható a kiadott engedélyek és az érvényben lévő engedélyek esetében. 2004-ben a kiadott engedélyek száma 55.599, 2005-ben már csak 35.547, 2006 július elején pedig 18.493. Persze az előző évek engedélye még érvényben lehet, tehát a vizsgált évben az áthúzódó érvényes engedélyeket is figyelembe kell venni. Sajnos sokszor a két adatot egyként, vagy tartalmilag azonosként kezelik, ami viszont etikailag és módszertanilag is téves. A Romániából érkező munkavállalók esetében 30.939 érvényes engedélyt regisztráltak 2005. év végén, ez a mutató 2006-ban 31.102 volt, tehát az érvényes engedéllyel bírók abszolút száma alig nőtt a múlt évhez képest. Ebből azt a következtetést vonjuk le, hogy a magyar munkaerőpiacra érkező romániai munkavállalók (vagy legalábbis egy jelentős részük) viszonylag kevés ideig maradnak a magyarországi munkaadók alkalmazásában.

Ha megvizsgáljuk a román állampolgárságú munkavállalók számának alakulását (Heti Válasz, 2006 október) az utóbbi öt évben, látható, hogy jelentős növekedés volt, de az utolsó három évben ez az érték már nem növekedett jelentősen, sőt kifejezetten ingadozik. A Bulgáriából érkezők száma majdnem jelentéktelen, ez az alacsony szám is stabilan a 100 fő körül mozgott az elmúlt öt évben.

### (3. táblázat)

Magyarország jelenleg a negyedik a román munkaerő-áramlás célterületeit tekintve, de jelentősen elmarad számszerűleg pl. Németországtól vagy Olaszországtól (ehhez hozzá számítandók a feketemunkát végzők adatai, amelyeket nem ismerünk). A Romániából

érkező munkavállalók megoszlása a cél-országok szerint erős koncentrációt mutat négy európai ország esetében. Németország 36%, Olaszország 21%, Spanyolország 18%, Magyarország 16%, ezt követik Japán 2,7% és az Egyesült Államok 1,9% (Heti Válasz, október, 2006). Ezek az adatok azonban a legálisan vállalt munkára vonatkoznak, a feketemunka mértékét, amiben Olaszország és Spanyolország vezet csak hozzávetőlegesen lehet megbecsülni. Paolo Ferrero munkaügyi miniszter szerint cél a 700.000 feketemunka-vállaló legalizálása, illetve az emigráció következetes támogatása. A miniszter szerint a GDP 5%-a származik a feketegazdaságból, a román munkavállalók főleg a déli farmokon és a lombardiai építőtelepeken találnak munkát. A feketén dolgozó munkavállalókat arra próbálják rávenni, hogy jelentsék fel munkaadójukat, ennek árán pedig legálisan is vállalhatnak munkát Olaszországban. Az olasz kormány 50 millió eurót (a Bossi-Fini törvény 18. cikkelyének kibővítése) szán a feketemunka és a bevándorlók szegregálódásának megfékezésére, szociális és lakásügyi intézkedésekre (Az olaszországi román nagykövetség sajtószemléje, szerk. Anita Cristea, forrás www.OMFM.ro). Spanyolországban a legoptimistább becslések szerint is több mint 1 millió illegális bevándorló tartózkodik (az Országos Statisztikai Intézet, INE adatai szerint), a Spanyol Néppárt saját kutatásaira hivatkozva ezt a számot 1,6 millióra teszi. A Romániából érkezettek képezik a legnagyobb kontingenst az illegális (sin papeles) bevándorlók között. Bár a románok a regisztrált bevándorlók tekintetében csak a harmadikak -

3. táblázat

Érvényes munkavállalói engedélyek száma (2000-2006)

Év	Románia	Bulgária
2000	17.235	105
2001	22.039	115
2002	25.836	105
2003	27.609	88
2004	35.221	99
2005	30.939	95
2006	32.388	119

az első a marokkói közösség (535.000 fő), a második az ecuadori (399.000), a harmadik román (382.000 helyi szinten regisztrált szám) – az illegálisan Spanyolországban tartózkodók között az előkelő első helyen vannak, számuk 189.866 fő, ehhez adódik hozzá a tartózkodási engedéllyel (tarjeta) rendelkezők száma, ami eléri a 200.000 főt („El Pais” napilap, 27.07.2006, forrás: www.omfm.ro). A közösségen kívüli országokból érkezők több mint fele tartózkodik és dolgozik illegálisan Spanyolországban, a románok után a bolíviaiak és az ecuadori származásúak következnek (INE adatait idézi az „EL Pais”, 27.07.2006, forrás, www.omfm.ro). A fenti adatok tisztán tükrözik a jelenlegi román kivándorlási és munkavállalói helyzetet, amelynek legfontosabb célterülete a két mediterrán ország, emellett Németország, ahol a munkaügyi ellenőrzések sokkal szigorúbbak, így a feketén munkát vállalók aránya jóval kisebb, mint a két előző országban. Németország ugyanúgy jár el Románia esetében, mint ahogy a 2004-ben csatlakozó országok esetében is eljár, munkaerőpiacát legkorábban 2009-ben, de valószínűleg csak 2012-ben nyitja meg a két kelet-európai ország előtt.

### A probléma újrafogalmazása

Magyarország tekintetében a probléma nem az Erdélyből érkező munkavállalók számának korlátozása lesz, hanem a feketemunka visszaszorítása, ami viszont nemcsak az odavándorló munkavállalók, hanem a magyar munkaadók hibája is. A gazdaságpolitikában igencsak jártas Bokros Lajos szerint aki munkát akart vállalni Magyarországon, az már régen megtette. Gaskó István, a Liga Szakszervezet elnöke úgy véli: a magyar munkavállalóknak az uniós piacnyitás az érdekük, ebben az esetben viszont hazánk sem mutathat ellenkező példát. A magyar kormány a fokozatos nyitás mellett állt ki, ezzel a munkaadókat képviselő Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetség-

ének (VOSZ) főtítkára sem ért egyet. Szerinte a munkaadóknak kedvező a Romániából érkezők mérsékeltebb bérigénye - különösen a mostani járulékemelések után. (Heti Válasz, október, 2006).

A probléma újrafogalmazására azért van szükség, mert Magyarországnak 2007-től nem a nagyszámú (mondjuk 23 millió) Romániából érkező munkavállalóval kell szembenéznie, hanem az illegális munka továbbterjedésével. Amennyiben Magyarország bevezeti a korlátozásokat, leginkább a feketemunka továbbterjedését segíti elő, és nem a munkaerő beáramlását fogja szabályozni. A személyek szabad mozgási jogát ugyanis nem korlátozhatja, tehát bárki tartózkodhat és egyúttal feketén „dolgozhat” Magyarország területén, legfeljebb akkor szankcionálható, ha rábizonyítják vagy rajtakapták, hogy nem legálisan vállalt munkát. A Romániából érkezők legnagyobb számban az erdélyi magyarság köréből jönnek, a korlátozás őket érintené hátrányosan, vagy – és ez a legrosszabb eset – a feketemunka irányába terelheti őket, ami megint a határontúli magyarok negatív megítélését erősíti. Ráadásul a román nemzetiségűek sokkal magasabb bérekért vállalhatnak munkát Európa más országaiban, amely a Romániai nem magyarok lakta vidékek megerősödését és a Székelyföld valamint a határmenti magyar térségek gazdasági elmaradottságát fokozza. A román munkavállalók évi 3 milliárd eurót hoznak be az országba, ez a temérdek pénz főként a moldovai régióba érkezik, ott is költik el.

A magyar kormánynak mindenképpen figyelembe kellene vennie a fenti szempontokat is, a román nemzetiségűek magyarországi munkavállalása rendkívül alacsony lesz, hiszen Magyarországgal együtt megnyílnak más munkaerőpiacok is, természetesen a korlátozásokkal együtt. Nagy Britannia például csak a „kétkezi” munkát igénylő ágazatokban és az élelmiszeriparban nyit a román munkavállalók irányába,

Spanyolország is a részleges nyitás mellett döntött, Olaszország nem tervez korlátozásokat, hiszen a román nyelvű munkavállalók könnyen tanulják az olasz nyelvet és viszonylag könnyen beilleszkednek az olasz társadalomba. Az olaszok számára a központi kérdés – amint már említettük – a feketemunka visszaszorítása és nem a munkavállalás korlátozása.

## KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

A fenti, néha ellentmondásokról sem mentes elemzés nem adhat egyértelmű támpontot a külföldi munkavállalókat érintő politikák kidolgozására, ennek ellenére megpróbálunk néhány ajánlást tenni ebben a vonatkozásban, ehhez azonban szükség van egy rövid összefoglalásra.

Azok a romániai munkavállalók, akik Magyarországon kívánnak munkát vállalni, valószínűsíthetően három főbb kategóriába sorolhatóak.

1. A határmenti magyar és román anyanyelvű, de a magyar nyelvet értő mezőgazdasági idénymunkát vállalók, (a Foglalkoztatási Hivatal közlése szerint ezek bejegyzett száma 2005-ben összesen alig haladta meg az 1500-at, tehát ez esetben nem beszélhetünk nagyszámú munkavállalóról).

2. A másik kategória az egyénileg munkát keresők, akiknek száma kis mértékben valószínűleg emelkedni fog. E csoport célterülete főként Budapest és Pest megye, valamint a jelentősebb megyeközpontok. Ezek az erdélyi falvakból érkező, főleg építőiparban és alacsony technológiájú üzemekben dolgozni akaró munkavállalók száma azért nem lesz jelentős, mert a román ingatlanpiaci és építőipari robbanás jelentős részüket már felszívta. A román építőipari konjunktúra lecsengésével azonban ez a szám újra megnövekedhet.

3. Ehhez kapcsolódik a harmadik - legálisan bejegyzett vállalkozói munkacsoport - kategória, akik alvállalkozóként és szervezeten dolgoznak a nagyobb magyar, vagy külföldi cégek mellett. Ezek stratégiája egyértelműen a hazatérésre épül, hiszen a megkeresett forintokat majd otthon költik el, általában az otthon élő család életkörülményeinek javítása céljából.

Nem szabad elfeledni azt a tényt, hogy a többségében magyar anyanyelvű munkavállalók a magyar állampolgárok által ignorált munkatípusokat vállalják fel, az is közismert, hogy Magyarországon rendkívül magas a nyugdíjasok aránya és tovább csökken a munkaképes lakosság számaránya is, ennek következménye, hogy bizonyos munkákra már nincs jelentkező, példa erre a mezőgazdasági illetve az építőipari segédmunka.

A munkaerő-piaci anomáliákra jó megoldás lehet az erdélyi és felvidéki magyar munkavállalók fogadása, viszont ezek hazatérési motivációit kell erősíteni és nem a magyarországi letelepedést.

Olyan foglalkoztatási és munkaügyi feltételrendszert kell kidolgozni, ami abban motiválja a vállalkozókat, hogy legálisan dolgoztassák a munkavállalókat, illetve szigorítani kell a munkaügyi ellenőrzéseket. A mezőgazdasági munkák (kiemelten idénymunkák) esetében egyszerűsíteni kell az alkalmazási és munkavállalási procedúrát, a járulékfizetési rendszert, hogy a magyar mezőgazdaság versenyképessége tovább ne csökkenjen. Támogatni kell a határon túli magyarok szakképzési projektjeit, a vállalkozók közötti határon átvívelő partnerségeket, a magyar cégek erőteljesebb jelenlétét a román piacokon.

Zárszóként pedig tisztázni kell a külföldi munkavállalókkal kapcsolatos problémafelvetés tartalmi jellegét, hiszen a legsúlyosabb probléma nem az olcsó külföldi munkaerő

## Felhasznált irodalom

Comisia Nationala de Prognoza, 2005 (Országos Előrejelzési Bizottság)  
Csíki Hírlap, 60. szám, október 24, 2006  
„El Pais” napilap, 27.07.2006, forrás [www.omfm.ro](http://www.omfm.ro)  
Foglalkoztatási Hivatal adatbázisa, 2006 – [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu)  
Gazdasági Veresnyképességért Operatív Program, 2006 – [www.adrcenru.ro](http://www.adrcenru.ro)  
Heti Válasz, 2006 október 6. évfolyam 42. szám, 2006.10.19.

beáramlása, hanem a feketemunka arányának növekedése, amiért azonban elsősorban a munkaadói oldal a felelős.

Országos Statisztikai Hivatal (Institutul Național de Statistică) – (date preliminare a recensământului din 2002) előzetes adatok a 2002-es népszámlálásról) – Bukarest CD elektronikus kiadvány, 2003  
Országos Vidékfejlesztési Terv 2006-2013 (Planul național strategic pentru dezvoltarea rurală) [www.mapdr.ro](http://www.mapdr.ro)  
[www.clubafaceri.ro/stiri](http://www.clubafaceri.ro/stiri), 2006.10.11

BARANYAI LÁSZLÓ

## BULGÁRIA ÉS ROMÁNIA EU CSATLAKOZÁSÁNAK HATÁSA A MAGYAR MUNKAERŐPIACRA: ÉRVEK ÉS ELLENÉRVEK A MUNKAERŐPIAC MEGNYITÁSÁRÓL

A most már 25-öt tömörítő Európai Unió lakossága viszonylagos magas munkanélküliségi mutatókkal kénytelen szembenézni. A korábban csatlakozott „gazdagabb” tagországok állampolgárai még jelenleg is tartanak attól, hogy a „szegényebb” már csatlakozott vagy most csatlakozó országok munkavállalói tovább növelik az úgy is már kiélezett a munkaerő-piaci versenyt. Természetesen tartanak a 25-ök munkavállalói munkahelyeik elvesztésétől, illetve attól, hogy nem vagy csak igen nehezen jutnak újra munkához. Valós veszélyként jelenhet meg adott szakmákban a munkabérek csökkenésének lehetősége is, hiszen a munkáltatók számára a kibővülő munkaerőpiacon nagyobb számban állnak rendelkezésre a megfelelő szakemberek és sok esetben ez a bérek csökkenéséhez is vezethet. A megjelenő friss munkavállalók csökkenthetik

a már korábban kivívott szociális és munkabiztonsági feltételeket.

A szabad munkaerő-áramlás ugyanakkor bizonyos mértékig ellensúlyozhatja az EU belül meglévő demográfia gondokat. A munkaerő-vándorlás esetleg csökkentheti a társadalombiztosítók kiadásait, ugyanis alapvetően a fiatalabb korú munkavállalók mobilitása a nagyobb.

Közismert tény, hogy Magyarország demográfiai kilátásai az utóbbi évtizedekben jelentősen romlottak a népesség lélekszáma negyed százada folyamatosan csökkenő tendenciát mutat és mára eltolódott az idősök felé a korösszetétel. Ha a jelenlegi tendenciák nem változnak úgy 5-10 év távlatában a munkaképes korú népesség számában is érzékelhető csökkenést lehet majd tapasztalni. A foglalkoztatotti és el-



tartotti arányok az eltartottak felé mutatnak, ami a gazdaság fejlődésének egyik gátjaként is megjelenhet. Emellett nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt sem, hogy a hazai foglalkoztatási tartalék igen nagy, az inaktív rétege rendkívül széles. Ennek a zömében alacsony iskolázottságú rétegnek az aktivizálásával részben megoldhatóak lennének a foglalkoztatási problémák.

Érdemes szem előtt tartani, hogy a munkaerőpiac megnyitása vagy részbeni megnyitása egyrészt csökkenthetné az egyes szakmákban, ágazatokban tapasztalható munkaerőhiányt, másrésztől az is elképzelhető, hogy hozzájárulhatna az alacsony aktivitási számok növeléséhez, harmadrészt a magyar gazdaság számára többlettudást, szakértelmet eredményezne, ami a gazdasági fejlődés egyik eleme lehet.

Az eddig megismert felmérések, és tapasztalatok alapján arra lehet következtetni, hogy Magyarország nem célországként szerepel a csatlakozó országok munkavállalóinak a szemében. Várhatóan Románia irányából lesz nagyobb a munkaerő vándorlás hazánkba, amit a magyar nemzetiség jelentős létszáma és földrajzi közelség magyaráz meg. A román és bulgár munkavállalói többség számára Magyarország nem jelent célországot.

A Bulgária és Románia csatlakozása kapcsán meghozandó munkaerő-piaci intézkedések kapcsán célszerű lenne elgondolkodni azokon a tényeken is, hogy Magyarország 2004. óta, amióta az EU teljes jogú tagja folyamatosan azért küzd, hogy a 15-ök és a csatlakozott országok munkavállalói korlátozás nélkül engedjék be munkaerőpiacikra a magyar munkavállalókat. Ennek az erőfeszítésnek eredménye az, hogy jelenleg a már korábban csatlakozott tagállam többsége az eredeti korlátozó intézkedéseiken enyhített.

A tervezett intézkedések meghozatala előtt megfontolás tárgyát képezhetné, adott esetben az úgynevezett brit modellnek a tanulmányozása, átvétele, amely regisztrációs kötelezettség mellett támogatja a teljes munkaerőpiacnak a megnyitását. Ez a megoldás elfogadható kompromisszumot jelenthetne az eltérő nézőpontok egyidejű érvényesülése mellett. A regisztrációs kötelezettség az elvi álláspont fenntartásával párhuzamosan a csatlakozás utáni korrekcióra is lehetőséget biztosít, amennyiben komolyabb zavarok lépnének fel a munkaerőpiacunkon.

#### **Az EU-ban a személyek szabad mozgását lehetővé tevő elvek**

A Maastrichti Szerződés tette alapjoggá az Unió minden egyes polgárára értendően a személyek szabad mozgását. Azonban ezen alapjog a mai napig sem tud maradéktalanul érvényesülni, mivel egymástól eltérő csoportokra eltérő szabályok érvényesek a tagállamokban, attól függően, hogy milyen formában kívánnak adott esetben keresőtevékenységet folytatni. A keresőtevékenység céljából más tagállamba áttelepülőkre lényegében három eltérő szabadság vonatkozik:

- a munkavállalókra (a munkaerő szabad mozgása),
- az önálló vállalkozókra vagy szabadfoglalkozásúakra (a letelepedés szabadsága), míg
- a szolgáltatást nyújtókra (a szolgáltatásnyújtás szabadsága).

A fentebb felsorolt társadalmi csoportok szabad mozgása végső soron egy és ugyanazon alapelvre támaszkodik, a megkülönböztetés tilalmára. Ez a gyakorlatban manapság még nem tud maradéktalanul érvényesülni. Napjainkban igenis megvannak azok a lehetőségek, amelyek mentén különbség tehető a különböző tagországból érkező munkavállalók

között, így az EU állampolgárok a munkavállalás területén nem rendelkeznek azonos jogokkal. Ugyanakkor az előbbiekben említett hármast alapjog nem korlátlan jogokat takar. Az érvényben lévő szabályozások értelmében egy másik tagállamból érkező munkavállalónak is ugyanolyan jogokat kellene biztosítani a befogadó tagállamnak, mint, amilyeneket saját „honos” munkavállalóinak biztosít.

Az európai integráció egyik mozgatórugója mondhatni alappillére a munkavállalók szabad mozgásának a lehetővé tétele. A munkavállalók szabad mozgásának megteremtése és egyben növelése egyfelől javítja az egyének elhelyezkedési esélyeit, másfelől javítja a munkáltatók munkaerőigény kielégítésének a lehetőségét is. Ez a két hatás együttes érvényesülése összességében hozzájárulhat a kialakult foglalkoztatási helyzet változtatásán adott esetben javításán, másfelől növelheti az egész közösség gazdasági hatékonyságát, valamint versenyképességét. Azonban a napjainkban is életben lévő szabályozások megváltoztatása, amely a meglévő korlátozások teljes feloldását célozzák nehézkesen haladnak. A késlekedés egyik kézzelfogható eredménye az a tény is, hogy manapság hozzávetőlegesen a tagállamok munkavállalóinak csak 2%-a dolgozik másik tagállamban. Jelenleg a dolgozni kívánó munkavállalók szabad mozgását alapvetően három feltétel megléte korlátozza.

Ezek az alábbiak:

- az érvényben lévő diszkriminatív feltételek fenntartása a más tagállamokból érkezőekkel szemben,
- azon jogszabályok összessége és adminisztratív intézkedések megléte, amelyek eltérő szabályozást állapítanak meg a más tagállamokból érkezők vonatkozásában,
- valamint a különböző társadalombiztosítási rendszerek közötti eltérések.

A munkavállalás szabadságának elősegítését az EK Szerződés és annak szem előtt tartásával az azóta meghozott jogszabályok próbálják meg elősegíteni, hogy a felállított mesterséges akadályok leküzdése minél hamarabb megvalósulhasson. A Csatlakozási Szerződés 39. cikke konkrétan meghatározza a tagállamok munkavállalóinak főbb jogait szabad mozgásuk vonatkozásában, így a munkavállalók alapvető joga:

- munkavállalás céljából történő szabad mozgás joga,
- tényleges állásajánlat elfogadása egy másik tagállamban,
- a munkaviszony megszűnése után a fogadó tagállam területén maradáshoz való jog a megfelelő közösségi keresztszabályok feltételei szerint,
- adott tagállamban való tartózkodás joga munkavállalás céljából ugyanolyan szabályozás és adminisztratív intézkedések mellett, mint amelyek a fogadó tagállam állampolgáira vonatkoznak.

A már idézett 39. cikk értelmében megfogalmazott diszkrimináció tilalma értelmében tilos bármely, állampolgárság szerinti megkülönböztetést tenni a tagállamok munkavállalói között, a munka díjazása és a munkafeltételeket illetően.

Egyéb közösségi jogszabályok értelmében a munkavállalóknak joguk van továbbá magukkal vinni házas társukat és 21 éven aluli, valamint eltartott gyermekeiket is.

A munkavállalók szabad mozgása alól is léteznek ugyanakkor egyes kivételek, amikor a Szerződés 39. cikk alapján megenged más tagállamból érkező munkavállalókkal szemben bizonyos korlátozásokat. Ilyen korlátozások érvényesíthetőek egyrészt a közrend, közbiztonság, közegészségnek a védelme, másrészt a közszolgálat védelme érdekében. Ezekkel a

korlátozásokkal csak megalapozott indok megléte esetén élhetnek a tagállamok. A közszolgálatban, a tilalom csak a ténylegesen közszolgálati, közhatalmi feladatokat ellátó személyekre vonatkozik.

### Románia és Bulgária csatlakozását követő kilátások és lehetőségek a hazai munkaerőpiac szemszögéből

A tagállamok egyénileg saját hatáskörben hozzák meg döntéseiket Románia és Bulgária vonatkozásában a csatlakozás időpontjáig, azaz jelen esetben 2006. december 31-ig.

A tagállamok a szolgáltatás keretében megvalósuló munkaerőmozgást a csatlakozás időpontjától szabadon engedélyezik, ennek alapja a csatlakozási szerződés.

Az elkövetkezőkben kiemelten az egyéni munkavállalás esetében alkalmazandó lehetőségeken érdemes megfontoltabban elgondolkodni, mivel várhatóan ebben a formában fog megvalósulni a munkavállalások többsége. A tagállamoknak három fajta módon szabályozhatják munkavállalás lehetőségét belső munkaerőpiacukon,

- egyrészt teljes liberalizáció keretében korlátozás nélkül megnyitják munkaerőpiacukat,
- másrészt védintézkedéseket léptetnek életbe a hazai munkaerőpiac védelme érdekében
- harmadrészt részlegesen nyitják meg munkaerőpiacukat.

Az egyéni munkavállalás lehetőségei a csatlakozási szerződés alapján az alábbiakban foglalhatóak össze:

- Minden EU tagállamnak, így hazánknak is a csatlakozási szerződés X. melléklete szerint biztosított joga, az úgynevezett 2+3+2 éves átmeneti intézkedés alkalmazásának lehetősége munkaerőpiacának védelme vonatkozásában.

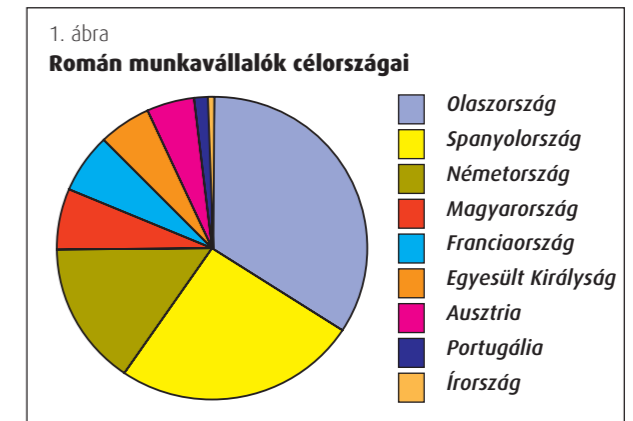
- Ez a szabály azt jelenti, hogy az előbb említett bontásban az adott tagállam mentesülhet a közösségi jog alkalmazása alól. Az átmeneti intézkedések lehetőséget adhatnak a tagállamoknak arra, hogy a csatlakozást követően két évig érvényesíthessék nemzeti jogait, de a már érvényben lévő kétoldalú egyezményeket tovább alkalmazzák. Abban az esetben, ha az adott tagállam a két éves időtartam lejára előtt nem nyilatkozik arról, hogy más tagállam munkavállalóival szemben továbbra is fenn kívánja tartani a már korábban meghozott védintézkedéseket, úgy automatikusan életbe lép a közösség jog, ami a korlátozás nélküli munkavállalás lehetőségét jelenti. Az utolsó időszakban, azaz az ötödik évtől a hetedik évig terjedő időszakban csak abban az esetben tarthatóak fenn továbbra is az átmeneti intézkedések, ha az adott tagállam igazolni tudja az tény, hogy a beáramló munkavállalók súlyos munkaerő-piaci zavarokat okoznak belső munkaerőpiacán.
- Elegendő a csatlakozás időpontjáig az első két éves időtartamról dönteniük a tagállamoknak, így az esetleges további lépések megtételére, valamint a már megtett lépések változtatására két év áll rendelkezésre.
- A két éves átmeneti időszakot vizsgálva Magyarországnak három lehetséges megoldás közül kell majd választania:
  - **Nem nyitja meg munkaerőpiacát** a román és bulgár munkavállalók előtt. Ez azt jelenti, hogy az elkövetkezendőkben is fennmaradnak a jelenleg is érvényben lévő engedélyezési eljárások, valamint a már korábban megkötött kétoldalú nemzetközi egyezmények.
  - **Teljes egészében megnyitja munkaerőpiacát.** Ennek a lépésnek a megtételéhez nem szükséges semmilyen lépést tenni, ugyanis, ha az adott tagország a csatlakozás időpontjáig nem hoz döntést munkaerőpiacának védelmére a csatlakozási szerződés X. melléklete értelmében, akkor automatikusan a közösségi jog által biztosított lehetőség fog

hatályba lépni. A teljes liberalizálás esetén várható mintegy 100-150 ezer potenciális romániai munkavállaló jóval több, mint amennyi külső munkaerőre a magyar gazdaságnak a jelenlegi helyzetben szüksége lenne.

- **Csak részben nyitja meg munkaerőpiacát,** aminek különböző módjai is elképzelhetők. Ebben az esetben nem lehet figyelmen kívül hagyni az úgynevezett standstill klauzulát, amely a visszalépés tilalmát jelenti. Ennek a tilalomnak az értelmében a csatlakozást követően a csatlakozó államok munkavállalói nem kerülhetnek rosszabb megítélés alá munkaerő-piaci szempontból, annál amilyenben a csatlakozást megelőzően voltak.

Korábban esett már szó arról, hogy a tagállamok önállóan és saját hatáskörben hozzák meg döntéseiket saját munkaerőpiacuk megnyitására, azonban ezen döntések előtt feltehetően figyelemmel lesznek a többi tagállam döntésére. Ez a feltevés két okból is következhet, egyrészt a nemzetközi munkaerőpiacok egyre jobban integrálódnak egymáshoz, másrészt a tagállami engedélyező, vagy korlátozó intézkedések meghozatala hatással bírnak a migráns munkavállalókra. Abban az esetben, ha a tagállamok többsége a munkaerőpiacaik korlátozása mellett dönt, úgy azokban a tagországokban, ahol megnyitották a munkaerőpiacokat, a korlátozások megszűnéséig várakoznának a bulgár és román munkavállalók. Így esély van arra, hogy kialakulhat az úgynevezett „pályaudvar effektus”.

Szakértői vizsgálatok ismeretében Magyarország számára egyik lehetséges megoldás lehet, ha az első két évben részlegesen tartja fenn munkaerőpiacának védelmét. Ezzel a döntéssel lehetőség nyílik az úgynevezett „cherry-picking” szemezgetés elvének az alkalmazására. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ott, ahol munkaerőhiány jelentkezik, a hazai munkaerőpiacon a munkavállalás lehetőségét meg lehetne könnyíteni, azokban a



szakmákban, ágazatokban, illetve területeken, ahol munkaerő-piaci zavarok lépnek fel, ott szigorítani lehetne a munkavállalás lehetőségét.

### Csatlakozó országok népessége, munkaerőpiacaik néhány jellemzője, illetve várható migrációs célszorzói

Románia népessége 21,7 millió, Bulgáriáé 7,8 millió körüli, tehát a két ország össznépessége hozzávetőlegesen 30 millió fő, ennyivel nő az EU lakosságának a létszáma. Ezekben a csatlakozó országokban élők migrációs hajlandósága nem elhanyagolható, azonban a célszorzók sok esetben igen különbözőek.

A 15-64 éves népesség viszonylatában a foglalkoztatási ráta Romániában és Bulgáriában az EU 25 országának átlagában mért 63,8 %-nál lényegesen alacsonyabb, Romániában 57,6%, Bulgáriában 55,8%. Ezzel szemben Magyarországon a foglalkoztatási ráta 57%, amely az átlagtól elmarad.

A román munkavállalók célszorzói elsősorban Olaszország (29,51%), Spanyolország (22,40%), Németország (13,57%), Magyarország (5,80%), Franciaország (5,53%), Egyesült Királyság (4,61%), Ausztria (4,48%), Portugália (1,98%) és Írország (1,32%) (1. ábra) (National Association of Citizens Advice Bureaux kérdőíve, 2005. február).

A bolgár munkavállalók célszorzói elsősorban Spanyolország és Görögország, aminek oka

egyrészt a földrajzi közelség, másrészt az a tény, hogy ezen országokban közel 60 ezer, illetve 33 ezer fős bolgár népesség él. (OECD, SOPEMI 2006). A bolgár migráns munkavállalók számára (a tengerentúli országok, azaz USA és Kanada mellett) Olaszország és az Egyesült Királyság is közkedvelt célországok. Magyarországra elhanyagolható számban érkeznek munkavállalási céllal bolgár állampolgárok.

Az előbbieken leírtak alapján érdemesnek látszik a két csatlakozó ország közül Romániával kiemelten foglalkozni, mivel ebből az irányból várható Magyarország viszonylatában nagyobb migrációs hullám, tekintettel a nagy lélekszámú magyar anyanyelvű kisebbségre.

A Világbank a közelmúltban tett közzé egy jelentést, amely szerint a 15-24 éves fiatalok 88 százaléka elhagyná Romániát, részben tanulás, részben munkavállalás céljából. A Világbank kutatási eredménye alátámasztja az UNICEF korábbi felméréseinek eredményeit. Az UNICEF a 9-17 éves gyermekkorú népesség körében úgy találta, hogy ennek a korosztálynak több mint 40 százaléka szeretne Nyugat-Európába vagy Észak-Amerikába vándorolni. A vándorlási szándék önmagában nem azt jelenti, hogy menni is fognak az érintettek, csak azt érzékelteti, hogy szívesebben élnének más országokban.

### Felhasznált irodalom

• Horváth Zoltán, *Kézikönyv az Európai Unióról, Magyar Országgyűlés 2005. (hatodik bővített kiadás)*

Magyarország tekintetében a becslések arra engednek következtetni, hogy Románia irányából nagyszámú migrációs potenciállal érdemes számolni. A romániai munkaerő számára nem Magyarország az elsőrendű munkavállalási célpont, a felmérések szerint a román munkavállalóknak csak 6%-a jelölte meg Magyarországot célországként (*National Association of Citizens Advice Bureaux kérdőíve, 2005. február*).

A két ország munkaerőpiacát vizsgálva szembevetendő, hogy a keresleti és kínálati oldal eltérő, illetve kis mértékben fedik le egymást. Az eddigi tapasztalatok és felmérések alapján elmondható, hogy Romániából érkező munkavállalók zöme alacsony képzettséget igénylő szakmákban, ágazatokban próbált, illetve próbált meg munkát keresni. Ilyen szakmák, illetve ágazatok az ápoló, ács, asztalos, építőipar, a szezonális mezőgazdasági munkák.

Migráció esetében további szempontokat is érdemes mérlegelni, amelyek a társadalmi tényezőkből fakadnak, amelyek hatással lehetnek az elvándorlásokra. Érdemes például azon elgondolkodni, hogy a migrációt tervezők tisztában vannak vajon az őket a migráció során érintő fizikai és pszichikai behatásokkal.

• Nézőpont Intézet, *23 millió? (Románia és Bulgária uniós csatlakozásának várható munkaerő-piaci hatásai) tanulmány, 2006. október*

OLÁH ISTVÁN

## MIGRÁCIÓ ÉS MOBILITÁS MAGYARORSZÁGON

### Bevezetés

A tanulmány a migráció és társadalmi mobilitás jelenségeinek alapproblémáival foglalkozik. Az első rész a belföldi migráció főbb tendenciáit tárja fel, ezt követi az Európai Unióba irányuló vándorlás bemutatása, majd a harmadik részben ezek társadalmi mobilitásra való hatását taglalja.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás számos olyan társadalmi folyamatot indított be, melyek feltérképezése még nem történt meg. Pedig szükség lenne az új jelenségek szociológiai felmérésére. Ezért a tanulmány néhány olyan kutatási alapproblémával is foglalkozik, amelyek hozzájárulhatnak a még nem ismert tendenciák jobb megértéséhez.

A dolgozat rövid összeggésszel zárul, amely összefoglalja a szövegben megjelenő, migrációra és társadalmi mobilitásra vonatkozható észrevételeket, javaslatokat.

### A: A belföldi migráció

#### 1. A migráció fogalmának meghatározása

A migráció a demográfiai tudomány kutatási körébe tartozik. A migráció okai a társadalom egészének működését is érintik, illetve indikálják, ezért a migráció a szociológia tudományának érdeklődési körébe is beletartozik. A migrációt olyan lakóhely-változtatásként tudjuk definiálni, amely a településhatár átlépésével jár. Nemzetközi migrációnak nevezzük az országhatárt átlépő lakóhely-változtatást. Ez lehet állandó vagy ideiglenes jellegű. A migráció témaköréhez tartozik az ingázás. Ingázásnak nevezzük azt a jelenséget, amikor a munkavállalónak más településen van lakóhelye és

munkahelye. Az ingázás formáit idődimenzióban tudjuk leírni. Létezik napi ingázás, heti, havi vagy éves ingázás. Az ingázás mértéke egy adott régió gazdasági fejlettségének egyfajta indikátora.

#### 2. A teljes földrajzi mobilitási arányszám alakulása a rendszerváltozás óta

A vándorlások mennyisége az 1950-es évek végétől, 1960-as évek elejétől kezdve, kisebb megszakításoktól eltekintve, fokozatosan csökken. Hangsúlyozandó, hogy ez a jelenség teljes mértékben tükrözi az európai mobilitási tendenciákat.

A rendszerváltozás után várható lett volna, hogy a gazdasági átmenet okozta változások térbeli mozgásokat generálnak, vagyis a mobilitás csökkenő tendenciája megfordul. Ez a feltételezés nem valósult meg, hiszen a térbeli mobilitás minden formájának jelzőszámai zuhanni kezdtek. A térbeli mobilitás indikátor funkciója tehát működött, csak a várttal ellentétes irányban.

A társadalmi, politikai és gazdasági átmenet okozta mobilitási benuhátról a magyar társadalom a kilencvenes évek végére lábalt ki, ezt a KSH adatai bizonyítják:

#### 3. A vándorlás célállomásai

A 2001. évi népszámlálási adatok egyértelműen azt mutatják, hogy a belföldi migrációra vonatkozó legfontosabb tendencia az, hogy a vándorlás iránya nyugati, dél-nyugati dominanciával bír. Emellett megjegyzendő, hogy a migrációban jelentős szuburbanizációs trendek figyelhetők meg. A legvonzóbb célállomás Budapest, de néhány jelentős dunántúli

megyeszékhely is csábító célpont a vándorlók számára. Ha megyei szinten vizsgáljuk a migrációs folyamatokat, akkor az állapítható meg, hogy a fő kibocsátó megyék Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar megye. Az ezredforduló sajátos, eddig nem tapasztalt hozadéka, hogy Budapestről vándorolnak el a legtöbben (s mint feljebb jeleztem, a bevándorlók aránya is itt a legmagasabb), s Pest megye vált a legkeresettebb lakóhellyé. A fő célpontot jelentő megyék Pesten kívül pedig Fejér, Bács-Kiskun és Győr-Moson-Sopron megye. A kibocsátó és a fogadó megyék területi elhelyezkedése világosan tükrözi a megyék közötti belső vándorlások nyugatra tartó fő irányát.

#### 4. A vándorlás okai és társadalmi hatásai

A migráció elméleti szinten mindig valamilyen kölcsönhatás eredményeképpen jön létre. Ez a kölcsönhatás létrejöhet ember és természet (ökologiai nyomás), ember és hatalom (hatalmi nyomás), ember és ember (kollektív nyomás), és ember és saját normái (normarendszer által okozott nyomás) között.

Magyarországon a migráció legfőbb okai természetesen a gazdaság strukturális berendezkedésében keresendők, s ez hat ki az egyén normarendszerére. A regionális szinten mért munkanélküliségi és foglalkoztatási adatok világosan megmutatják azt, hogy egyes területek miért válnak a migráció kibocsátóivá, illetve befogadóivá. Összefüggés mutatkozik a migráció területi volumene, és az adott terület gazdasági paramétereinek között is: vagyis a legrosszabb mutatóval rendelkező régiók magasabb elvándorlási hányadossal bírnak, mint a jobb helyzetben lévő területek. A munkanélküliségi ráta a legdominánsabb indikátora az adott régió gazdasági helyzetének. A migráció gazdasági beágyazottsága azonban sokkal komplexebb jelenség annál, hogy ezzel az egy

paraméterrel írjuk le. Egy kiterjedtebb vizsgálatban erősen javasolt a migráció és az adott területre vonatkozó lakossági indexek analízisa, úgymint jövedelempótlások aránya a lakosság százalékában, jövedelempótlások a munkanélküliek arányában, a rendszeres szociális segélyben részesülők aránya a lakosság százalékában, egyéb rászorultsági támogatásban részesülők aránya a lakosság százalékában, stb.

1. táblázat

	1994	1998	2000	2001	2002
Teljes mobilitási arányszám	3	3,6	-	-	3,8
Teljes költözési arányszám	3,24	3,63	3,7	3,5	3,7

A gazdaság és a migráció kapcsolata mellett fontosnak tartom a migrációban részt vevő csoportok szociokulturális hátterének (úgymint szülők iskolázottsága, egyén iskolázottsága, etnikai hovatartozás, stb.) feltérképezését is. Ezáltal a migráció okaival kapcsolatos kutatások gazdasági tényezőkre való leredukálása elkerülhető, és új aspektussal gazdagítható.

#### 5. A belföldi migráció lehetséges tendenciái 2010-ig a regionális fejlesztések tükrében

Bármiféle jövőre vonatkozó jóslás nagy mérészség lenne a változékonynak tekinthető térbeli mobilitási folyamatok esetében. Ezért az alább megfogalmazott gondolatok erősen hipotetikus jellegűek.

A Második Nemzeti Fejlesztési Terv kiemelten támogatja a négy leghátrányosabb helyzetű régióban, illetve azon belül külön hangsúlyozva a leghátrányosabb kistérségekben megvalósítandó fejlesztéseket. Ezekben markáns szerepet kap a foglalkoztatást elősegítő tevékenységek helyi koordinációjának erősítése, valamint a non-profit foglalkoztatási projektek megvalósítása a szociális gazdaságban. Ennek eredményeképpen a hátrányos helyzetű térségek a foglalkoztatási lehetőségeket tekintve

faragnak hátrányukból a fejlettebb nyugati régiókhoz képest. Véleményem szerint ez a folyamat csökkenteni fogja a migrációs nyomást.\*

A lakáshoz jutás feltételei – bár eddig még nem szóltunk róla – szintén erősen befolyásolják a migrációs trendek alakulását, s a migráció oki háttereként foghatóak fel. Így a lakhelyváltatók mértékének csökkenése felé mutat az is, hogy a lakástámogatások volumene 2007-től várhatóan csökkeni fog.

A közlekedés fejlesztése, a gyorsforgalmi utak építésének kormányzati preferálása szintén negatív irányban hat a migrációs rátára. Ugyanis a közlekedés fejlesztése inkább az ingázók, s nem az állandó lakhelyváltatók számát fogja növelni.

Ezen tényezők figyelembevételével azt gondolom tehát, hogy a következő években a teljes mobilitási arányszám csökkenésének lehetünk tanúi.

#### B: Migráció az Európai Unióba

##### 1. A migrációt szabályozó dokumentumok és keretprogramok rövid bemutatása

Az Európai Unió határain belül folyó migráció első alapidokumentumának az Egységes Európai Okmány tekinthető. Az Okmány 1987-ben 1993-ra célul tűzte ki az egységes belső piac megteremtését, olyan belső határok nélküli térségként definiálva azt, ahol az áruk, személyek, szolgáltatások és a tőke szabad mozgása biztosított.

A Lisszaboni Stratégia határozott irányt adott az Egységes Európai Okmány által megfogalmazott gazdasági konstrukciónak azzal, hogy kimondta, hogy 2010-re az Európai Uniónak kell lennie a világ legdinamikusabban fejlődő gazdaságának. A gazdasági növekedéssel kapcsolatos lisszaboni célkitűzések eléréséhez

Európának több aktív munkavállalóra van szüksége, akik termelékenyebben dolgoznak. Ez lehetővé teszi a hosszú távú gazdasági növekedés, a munkanélküliség és a regionális egyenlőtlenség elleni küzdelmet, illetve a társadalmi kohézió elősegítését. Vulgarizálva tehát kijelenthető, hogy az Európai Unió támogatja a társadalmi migrációt a tudásalapú társadalom létrehozásának szellemében.

A tamperei program már konkrét ajánlásokat fogalmaz meg a migrációval kapcsolatban. Kijelenti, hogy a legális és az illegális migrációt csak együtt lehet kezelni, mert a legális migrációval kapcsolatos politika sikere és hitelessége elsősorban az illegális munkavállalás elleni harc hatékonyságától függ. Ezért a program támogatja a határokon átívelő családegyesítést, illetve a hosszabb ideig határon túl dolgozók jogait erősen közelíti az Európai Unió polgári jogokhoz.

A hágai program a tamperei program céljait viszi tovább 2009-ig, megfogalmazva azt, hogy az eddigieknél hatékonyabb migrációs politikát kell folytatni az Európai Unió keretein belül. Ennek szellemében kijelenti, hogy az európai összdiákság csereprogramokban való részvételét ösztönözni kell, ami a későbbi, legális európai munkavállalásra készítő felfogásmódot erősíti. Ha európai migrációról beszélünk, szükséges e dokumentumok figyelembevétele.

##### 2. Az Európai Unióba irányuló migrációt kiváltó okok és társadalmi hatásai

A migráció mögött húzóó okokat két fő típusba sorolhatjuk: ezek a kényszer vagy taszító hatások, vagy az ezekkel szemben álló jóléti vagy húzó hatások. A magyar migráció elsősorban húzó vagy jóléti jellegű, vagyis nem üldöztetés, háború stb. váltja ki, hanem a magasabb társadalmi presztízs lehetősége, vagy a jobb bérskála a vonzó hatású. Fontos leszögezni: nem a teljes gazdasági ellehetetlenülés

okozza a migrációt, hanem egy viszonylagos – egyébként európai szinten alacsony - elégedettséget okozó gazdasági-társadalmi státusz felcserélése egy még jobbra.

Magyarország migrációs potenciálja viszonylag alacsony, a lakosság 6-6,5 százaléka gondolja úgy, hogy szívesen vállalna munkát külföldön. Ugyanakkor a jelenleg meglévő társadalmi törésvonalak, s a szociális feszültségek a kifelé irányuló mobilitás melegágyai lehetnek.

Az EU csatlakozás egyes rétegek számára új mobilitási csatornákat nyit meg. Mindez azonban tovább erősítheti az újabb lehetőségekkel élni képes és az azokból kiszoruló rétegek közötti mobilitási egyenlőtlenségeket. Az uniós csatlakozás utáni néhány évben az átlagos mobilitás növekedése fog bekövetkezni, de nagy szórással, vagyis markánsan elkülönülő nyertesek és vesztesek lesznek láthatóak majd 2010-ig. Magyarországra ez fokozottan érvényes lehet, hiszen a magyar lakosság 19,2 százaléka ért egy másik nyelvet, míg ez az arány az Európai Unió országainak lakossága körében 55,4 százalék. A svédek 81 százaléka, a hollandok 80 százaléka, a dánok 78 százaléka ismeri az angol nyelvet, szemben az olaszok 39 százalékaival, vagy a spanyolok és portugálok 36 százalékaival. Magyarországon ez az arány 9,2 százalék. Azért érdemes ezt a megdöbbentő adatsort megemlíteni, mert véleményem szerint a nyelvtudás a legfontosabb rétegképző tényezővé válik a kifelé irányuló migrációt illetően. Az, hogy Magyarország nemzetközi szinten rendkívül rossz paraméterekkel rendelkezik, csökkent esélyű európai munkaerő-piaci integrációt eredményez majd.

### 3. Az elvándorlók tipológiája az Európai Unió ágazati foglalkoztatási struktúrájának tükrében.

Nehéz tipológiát gyártani olyan csoportok esetében, amelyek mozgása rendkívül nehezen követhető az európai munkaerőpiacokon. Ezért

a legfőbb csoportképző szempontnak a külföldön töltött időmennyiséget érdemes venni.

Ennek tükrében három csoportot tudunk elkülöníteni:

- a. szezonális munkások
- b. nem szezonális jellegű, de nem állandó letelepedési céllal munkát vállalók
- c. letelepedési céllal munkát vállalók

Az, hogy az egyes egyének mely csoportba fognak tartozni, nagyban befolyásolja az, hogy milyen mértékben tudnak majd integrálódni a munkaerő-piaci struktúrába. Az Európai Unió elsősorban szakképesítéssel rendelkező munkásoknak nyújt munkát. Nagyságrendekről beszélve: ezek 50 százaléka ipari munkás, 40 százaléka a szolgáltató szektorban helyezkedhet el (elsősorban a vendéglátóiparban, s a privát szférában), a fennmaradó rész pedig a mezőgazdasági munkásokat jelenti. Ezért épp azok a csoportok vándorolhatnak el, akik a hazai munkaerőpiacra is sikeresen tudnának integrálódni, míg a fiatal pályakezdő diplomásokat, (melyek aránya Magyarországon a legnagyobb térségünkben) az Európai Unió nem tudja foglalkoztatni.

### 4. Az Európai Unióba irányuló migráció célállomásai

Az Európai Unióba irányuló kivándorlás legfőbb célállomásai még mindig Németország, illetve Ausztria. Ennek oka mindkét esetben az, hogy a magyar lakosság német nyelvtudása jobb, mint az angol, illetve Ausztria esetében a földrajzi közelség. Ugyanakkor a potenciális célállomások köre folyamatosan bővülni fog, hiszen a külföldi munkaerőpiacok megnyitása (ír, finn, angol stb.) vonzó lehetőséget teremtenek a külföldön dolgozni óhajtok számára. A célállomások lehetséges variánsainak megváltozását a külföldön tanuló diákok nemzetválasztásai is befolyásolják. Egyes adatok szerint a felsőoktatásban

szereplő diákság számára egyre vonzóbb tanulási lehetőséget nyújtanak a skandináv és a mediterrán államok. Ezek pedig majd a lehetséges munkavállalási célállomások mérlegelése során primer szerepet fognak betölteni.

### 5. Migráció a Schengeni Övezethez való csatlakozás után – lehetséges forgatókönyvek bemutatása

A Schengeni Övezethez való csatlakozás eltérő hatásokkal bírhat a migrációra. Először is elképzelhető, hogy semmilyen hatást nem gyakorol, hiszen alapvetően nem a schengeni határ az, ami esetlegesen visszatartja a külföldi munkavállalót. Lélektani hatások miatt azonban elképzelhető, hogy az illegális munkavállalók száma megugrik.

Sokkal fontosabb azonban a még nem említett bevándorlásokról szót ejteni a schengeni határok kapcsán. A Magyarországra történő bevándorlás volumene a rendszerváltás idején tapasztalható gyors növekedés után visszaesett, s jelenleg alacsony szinten mozog. Az a tény viszont, hogy a schengeni határok nyugati és északi határainkon húzódnak, egyfajta migrációs zsákutcává, gyűjtővé változtathatják hazánkat, jelentősen megemelve a befelé irányuló migráció szintjét. Annál is inkább nőhet a Magyarországra történő bevándorlások száma, mert az eddig rendkívül magas bevándorlási arányt csökkentendő a brit és az ír kormány a napokban tárgyalja azt a tervezetet, amely korlátozhatja a csatlakozási folyamatban most résztvevő Románia és Bulgária munkavállalását. A tervezetet vélhetően elfogadják. Ilyen jellegű munkaerő-sorompót várhatóan Dánia, Ausztria és Németország is be fog jelenteni az év végéig. Mindez azt jelentheti, hogy a román és bolgár munkavállalók Közép-Európában, azon belül Magyarországon vállalnak majd munkát, növelve a befelé irányuló migráció mértékét.

## C: A társadalmi struktúrában végbemenő mobilitás

### 1. A társadalmi mobilitás tendenciái a rendszerváltozás óta.

Ha a társadalmi csoportok alapján el tudunk képzelni egy struktúrát, akkor a társadalmi mobilitás a struktúrán belüli ezen csoportok közötti mozgás. A rendszerváltozás utáni 15 évben nem történt jelentős foglalkozási átrendeződés, hiszen a mobilitási arányszám ebben az időszakban átlagosan 30 százalék körül mozgott, vagyis az emberek több mint kétharmada nem változtatott csoportot (réteget) ebben az időszakban. Ráadásul a felfelé és lefelé mobilitás a foglalkozási kategóriák között azonos mértékű.

A mobilitás 1989 óta inkább az egyén társadalmi státusának önmegítélésében érzékelhető. Ugyanis az apához viszonyítva immobilak aránya a rendszerváltozás óta folyamatosan csökken, s a magukat felfelé mobilnak ítélok aránya pedig fokozatosan nő. Ugyanakkor a lakosság egyes csoportjai magukat lefelé mobilnak ítélik meg. Vagyis a legáltalánosabb tendencia a polarizálódás a társadalmi struktúra egyes szintjein. Az a tény, hogy az immobilak aránya alacsony, önmagában örvendetes, hiszen a mobilitás elősegíti a fennálló rendszer stabilitását, ugyanakkor a következő évek fogják megválaszolni azt, hogy erről a polarizálódott helyzetről lesz-e elmozdulás, vagy az immobilak aránya fog növekedni.

### 2. A társadalmi mobilitás mérésének lehetőségei (ISA-paradigma és stratifikációs paradigma) és problémái

A szociológia tudományában a mobilitás vizsgálatok módszertana viszonylag fejlettnak mondható. Ennek oka, hogy a mobilitásvizsgálatok matematikai-statisztikai alapokon nyugszanak. Az ISA-paradigma segítségével az egyes foglal-

kozási ismérvek alapján kialakított rétegeket, osztályokat hierarchizálják, majd azt kereszt-táblába helyezik. Így a kereszt-tábla egyik dimenziója jelzi a származási kategóriákat, a másik az elért társadalmi kategóriákat (pl. a származási kategória alapja lehet a társadalmi struktúrában az apa által elfoglalt pozíció, az elért társadalmi kategória pedig a vizsgált egyén által elfoglalt pozíció). Így nagy biztonsággal nyerhetünk olyan mobilitási arányszámokat, amelyek elárulják, hogy milyen irányú és mértékű mobilitásról beszélhetünk egy adott társadalomban.

Az ISA-paradigma legfőbb problémája az egyes rétegeképítő dimenziók definiálása. A munkajelleg-csoportok kézenfekvőek, ugyanakkor a munkajelleg-csoportokat is számos szempont szerint lehet létrehozni. Emellett azonban életmódcsoportokat, lakóhely szerint elkülönülő csoportokat, státusz-csoportokat stb. is fel lehet használni az ISA-paradigma elemzési tábláinak egyes dimenzióinak megjelenítésére. Márpedig, ha a paradigma elméleti háttérében nincsen konszenzus, akkor a koronkénti, nációnkénti komparatív elemzések lehetetlenné válnak.

A stratifikációs paradigma alapvető módszere a táblázatok helyett az úgynevezett útmodellek elemzése. Az ISA paradigmával szemben néhány nagyobb osztályt, hanem akár 100 kis foglalkozási réteget különböztet meg. Ezek a rétegek egy meghatározott skálán (presztízs-skála, társadalmi státusz-skála) pontszámot kapnak, így az egyes rétegek közötti elmozdulás könnyen számszerűsíthető.

A probléma az, hogy a stratifikációs paradigma a társadalmi mobilitást csak egyéni tényezőknek tulajdonítja, a társadalmi struktúra sajátosságait figyelmen kívül hagyja. Ennek kiküszöbölésére hozták létre a loglineáris paradigmát, amely éppen a strukturális hatásokat domborítja ki. A paradigma ugyanis az egyes rétegekhez esélyegyenlőségi hányadost rendel, amellyel a társadalmi struktúrában meg-

lévő egyenlőtlenségeket igyekszik modellezni. Tehát nemcsak az egyes rétegekből való elmozdulás tényét veszi figyelembe, hanem beépíti az erre vonatkozó esélyeket is, árnyaltabb képet adva a társadalomban folyó mobilitásról.

### 3. Az európai munkaerőpiacok megnyitásának hatásai a hazai társadalmi mobilitásra

Az iskoláztatás, illetve az iskolából a munkaerőpiacra való átlépés terén az előre menekülés jelei mutatkoznak a magyar társadalomban. A fiatalabb generációk hosszabb ideig maradnak az iskolában, a felsőoktatásba belépők aránya saját korosztályukon belül minden korábinál magasabb. A munkaerőpiac jelenleg erősen bizonytalan azzal kapcsolatban, hogy a felsőoktatásból kilépő tömegeket tudja-e foglalkoztatni, illetve nem. Egyszóval bár az iskolai végzettségben igen erős felfelé irányuló mobilitást érzékelünk, a munkaerőpiacon ez a tendencia már korántsem ennyire dinamikus. Sőt a tendenciák egyenesen aggasztóak, hiszen a kelet-közép-európai térségben Magyarországon a legnagyobb a diplomás pályakezdő munkanélküliek aránya. Ezért az európai munkaerőpiacok megnyitásának egyik legfontosabb hozadéka az lehet, hogy az iskolai végzettségben megmutakozó fejlődést a tényleges gazdasági-társadalmi térhez köthető felfelé mobilitás kövesse. Mivel a külföldi munkavállaláson gondolkodó csoportok elsődlegesen a 25-30 év körüli férfiakból tevődnek össze, szükséges lenne megfelelő információs eszközökkel azoknak a rétegeknek az európai munkaerőpiacok felé tolása, akik a hazai munkaerő-piaci struktúrába nem tudnak integrálódni. Bár ez nem tűnik patrióta álláspontnak, mégis azt gondolom, hogy az európai munkaerő-kínálatban való magyar megjelenés hosszabb távon csökkenti az esélyegyenlőtlenségeket, elviselhetőbbé teszi a jövedelmi viszonyok egyenlőtlenségeit, így fékezi az osztályok képződését és még inkább az egyes osztályok közötti éles ellentétek kifejlődését Magyarországon is.

## ÖSSZEGRZÉS

A migrációs jelenségekkel kapcsolatos kutatások jelenleg csak a belföldi migrációra mondhatóak kielégítőnek. Szükséges lenne az Európai Unióba irányuló migráció volumenének, az érintett társadalmi csoportok szociokulturális és gazdasági háttérének minél alaposabb feltérképezése, ugyanis elsősorban az illegális munkavállalók nehezen követhető mozgása miatt csak tapogatózni tudunk e problémát illetően.

A befelé irányuló migrációval kapcsolatban jeleztem, hogy a schengeni határok megnyitásával Magyarországon létrejöhet egyfajta zsákutca effektus az illegális munkavállalók beáramlásából fakadóan. Ezért a magyar kormány migrációs stratégiájának egyik fontos eleme kell legyen az illegális bevándorlókra kivethető szankciók szélesebb körben történő megállapítása.

A kifelé irányuló migrációval kapcsolatban arra is rámutattam, hogy éppen azon társadalmi csoportok elvándorlása jellemző, amelyek a hazai munkaerőpiacon is sikeresen tudnának integrálódni és azok számára nem nyújt képzettségüknek megfelelő lehetőséget az európai munkaerőpiac, akik itthon pályakezdőként nehezen tudnak munkát vállalni. Ezeket a jelenségeket alapvetően az oktatási rendszerre lehet visszavezetni, hiszen a munkanélküli diplomás pályakezdők aránya a térségben Magyarországon a legkiugróbb. E tendencia megszünetésére az európai munkaerőpiacokba

### Felhasznált irodalom

- A foglalkoztatáspolitikai és a személyek szabad mozgása az Európai Unióban  
[http://newsite.tpf.iif.hu/alumni/menu7\\_3.php](http://newsite.tpf.iif.hu/alumni/menu7_3.php)
- A KSH jelenti; Társadalom és gazdaság 2003/2;  
<http://www.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel20302.pdf>

integrálódás - bár korlátozott keretek között, hiszen a potenciális migrációs célállomásokat megtestesítő EU 15-ök elsősorban a felsőfokú végzettséget nem igénylő, szakmukákra tartanak igényt - nyújthat megoldást. Ezért feltétlenül szükséges a megfelelő informális csatornák létrehozása, amelyek növelhetik az Unióba irányuló migráció volumenét, megoldást nyújtva a hazai munkaerő-piaci anomáliákra. Vagyis külön figyelmet kell fordítani a magasan képzett migránsok helyzetére, és gyorsabban kell reagálni a változó szükségletekre valami olyasmivel, mint a „zöldkártya” rendszer.

Nem árulok el új dolgot azzal a kijelentéssel, hogy az uniós munkavállalás feltételei nem ismertek Magyarországon. Szükséges a munkavállalás körülményeinek - úgy mint egészségügyi, munkajogi, tartózkodási feltételek, stb. - a migrációs célpopulációban történő megismertetése.

Az Európai Bizottság egyszerűsítési programot indított számos politikai területen, különösen a termékszabályozás, a mezőgazdasági jogszabályok, a környezetvédelmi és a munkaerő-piaci jogszabályok terén. Ebben a folyamatban a hazai igényeket szem előtt tartva Magyarországnak is részt kell vennie.

A kifelé irányuló migráció volumenének növekedés valószínűsíthetően a társadalmi mobilitásra is jótékony hatással lesz. Ezért az európai uniós munkavállalási kedvet feltétlenül ösztönözni kell a hazai lakosság körében.

- Andorka Rudolf: A társadalmi mobilitás változásai 1973-tól 1992-ig; in: Statisztikai Szemle. Budapest 1995/2.
- A Magyar Köztársaság Kormányának J/1861. jelentése a gyermekek és az ifjúság helyzetéről, életkörülményeik alakulásáról és az ezzel összefüggésben a 2001. évben megtett kormányzati intézkedésekről

- *A nyelvtudás Magyarországon; in: KSH EU-számunió, 2003. március*
- *Hárs Ágnes: A munkaerőpiac védelme és a migráció, Átmenetek, MTA Politika Tudományok Intézete Nemzetközi Migráció Kutatócsoportja évkönyve, Budapest, 1999*
- *Jelentés a TEMPUS Közalapítvány 2003. évi tevékenységéről; www.tka.hu/pages/books/book.php?page\_idü35&books\_idü43*
- *Juhász Judit: A nemzetközi vándorlás fogalmi és mérése; in: Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoport; Európai Tükör 1999/61.*
- *Róbert Péter: Társadalmi mobilitás és rendszerváltás; www.c3.hu/scripta/szazadveg/repertorium\_96\_98.htm*
- *Sík Endre: A migrációs potenciál a mai Magyarországon; in: Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoport; Európai Tükör 1999/61.*

BÓDIS LAJOS

## MUNKAERŐPIAC A LISSZABONI STRATÉGIA TÜKRÉBEN: A KÉPZETTSÉGI SZINT NÖVELÉSE, ÉS AZ ISKOLÁZOTTSÁGI HÁTRÁNYOK CSÖKKENTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI ÉS ESZKÖZEI MAGYARORSZÁGON

### Problématérkép

A képzettségi szint növelését és az iskolázottsági hátrányok csökkentését célzó oktatási reformoknak a közoktatásra, azon belül is főleg az általános iskolákra kell összpontosítani, és az alábbi, összefüggő problémákkal kell szembenézniük:

1. A rendszerváltás után majdnem másfél évtizedig nagyon rossz volt a tanárok kereseti pozíciója más diplomás foglalkozásokhoz képest. A felsőoktatás kiterjesztésével kibővültek a továbbtanulás lehetőségei, a pedagógus szakokon végzett fiatalok, főleg a férfiak, hatalmas kereseti veszteséget szenvedtek a korosztályuk más diplomásaihoz viszonyítva. Ezzel szemben alig volt veszteségük az idősebb pedagógusoknak, főleg a főiskolát végzett nőknek, az ugyanolyan gyakorlati idejű más diplomásokhoz képest. Ez jelentős és – a 2002-es béremelés ellenére – tartós kontraszelekcióhoz vezetett, négyfajta döntésen keresztül: a rosszabb képességűek mentek pedagógus-

nak, a pályán belül inkább ők választották a főiskolai szintet, a végzés után ők helyezkedtek el inkább tanári pályán, és inkább nekik érte meg ott maradni.

2. Az oktatásügyben viszonylag alacsony az átlagbér és viszonylag kicsik a bérkülönbségek. Ennek okai: az alacsony átlagbér mellett alig lehet differenciálni; a közalkalmazotti bértáblából fakadó jogi korlátok; az ágazatban erős szakszervezetek természetes törekvése a bérnivellálás; mérhető teljesítménycélok nélkül kockázatos a bérek széthúzása, mivel a szubjektív vezetői értékelés pusztító konfliktusokat gerjeszthet a tanári kollektívákban belül; kipróbált kimeneti mérés nélkül nehéz széles körben elfogadott teljesítménycélokat kijelölni; a kimeneti mérés bejáratása, az élesben alkalmazás előtti tökéletesítése időigényes; a fejlett országokban alkalmazott kimeneti mérések tapasztalatai szerint az iskolák összteljesítménye megbízhatóbban mérhető és ösztönözhető, mint egyénileg a tanároké.

3. A rendszerváltás után szélsőségesen decentralizált irányítású iskolarendszer jött létre. A szabályozás döntően a bemeneti mutatókra és a folyamatokra irányul. Az elmúlt években elterjesztett menedzsment innovációk szintén főleg a folyamatokra irányultak. Kimeneti mérés és értékelés nélkül azonban a belső minőségbiztosítás, az iskolai önértékelés, az elégedettségvizsgálatok, az egyéni teljesítményértékelés kezdetei a levegőben lógnak, a legtöbb igazgató és tanári munkaközösség szemében terméketlen bürokratikus koloncként jelentkezik. Az iskolák között folyó verseny a diákokért önmagában nem kényszerít a minőség javítására, és az erőforrások hatékony elosztását sem garantálja, ehhez ugyanis megbízható fogyasztói információk és megfelelő ösztönzőrendszer kell. Az iskolák közvetlenül megfigyelhető teljesítménymutatóit – mint a felvételi és versenyeredmények – a tanári munka színvonalán kívül a tanulók összetétele is befolyásolja. A kettőt a maga eszközeivel nem tudja szétválasztani a fogyasztó, vagy a kisebb település mint fenntartó. Az iskolák versengése a követelményekhez jól alkalmazkodó, könnyen tanítható diákokért nem növeli az oktatási rendszer hatékonyságát. Ellenben szegregációt, az iskolai szolgáltatásokhoz való egyenlőtlen hozzáférést eredményez, ami pedig hosszú távú és súlyos munkaerő-piaci és társadalmi egyenlőtlenségeket okoz. A megbízható fogyasztói és fenntartói döntések alapja a gyerekek iskolai pályafutása alatt többször megismételt összetett kompetenciamérés, méghozzá olyan módon, hogy a gyerekek saját korábbi eredményei alapján képzett „hozzáadott pedagógiai értékeket” hasonlítják össze. Vagy pedig – ennél tökéletlenebb eljárással – szociológiai háttérváltozók segítségével próbálják kiszűrni az iskolai teljesítményt befolyásoló egyéb tényezők hatását, s ezzel összehasonlíthatóvá tenni a gyerekek és az őket tanító iskolák teljesítményét.

4. A magyarországi tanárképzés jellemzője a szegényes és korszerűtlen tanításmódszertani felkészítés. Ennek következtében a pedagógusok magukra vannak hagyva, nagyrészt eszköztelenek az iskolai követelményekhez nehezebben alkalmazkodó, eltérő igényekkel rendelkező gyerekek tanításában, a tanulócsoporthoz való alkalmazkodásban, ezek erőforrásként való felhasználásában, az összetett kompetenciák fejlesztésében.

5. Sok pedagógus és az érdekképviseleteik – hasonlóan más közszolgálati területekhez – az ágazat alulfinanszírozottságára panaszkodnak. Vitatják a túlfoglalkoztatást, hivatkozva a nemzetközi összehasonlításokban szereplő feladatkörök és statisztikai fogalmak eltéréseire, illetve a kisebb létszámú tanulócsoportokban rejlő teljesítménynövelési lehetőségekre. A tények ugyanakkor azt mutatják, hogy az egy tanárra jutó diákok számának csökkenése Magyarországon nem vezetett a tanulói teljesítmények növekedéséhez, éppen ellenkezőleg. A tanításmódszertani felkészültség hiányosságai és az alacsony munkahelyi mobilitás következtében az is nehezen elképzelhető, hogy az egyik iskolában feleslegessé vált munkaerőt a kompetenciák fejlesztését fokozottan igénylő másik iskolába irányítsák át. A létszámcsökkentés a közszolgálati ágazatok közötti osztozkodás kérdése is, márpedig a fentiek alapján méltánytalannak sem nevezhető az oktatást érintő viszonylag jelentős létszámcsökkentés.

6. A csekély bérkülönbségek miatt a pedagógusok ösztönzésében nagy a szerepe a kedvezőnek számító munkakörülmények iskolákon belüli és iskolák közötti elosztásának. A bonyolultabb, erőfeszítés-igényesebb pedagógiai

feladatok megoldása nem csak nem érdeke a pedagógusoknak, de sokszor eszköztelennek is érzik magukat hozzá a hiányos tanításmódszertani felkészültségük miatt. Ezért a jobb pedagógusok kedvező munkaerő-piaci helyzete és iskolán belüli alkupozíciója abban nyilvánulhat meg, hogy nagyobb valószínűséggel alkalmazják őket olyan iskolákban, illetve az iskolán belül olyan feladatokra, ahol a követelményekhez jobban alkalmazkodó gyerekekkel találkoznak, akikkel könnyebben érnek el eredményeket és sikerélményt. Találkozik ez a magas emberi tőkével rendelkező, a gyerekeik iskolai pályafutását gondosan menedzselő családoknak azzal a törekvésével, hogy az államilag finanszírozott iskolarendszerben a szabad iskolaválasztás lehetősége mellett a legmagasabb színvonalú szolgáltatást szerezzék meg. A tanításmódszertani felkészültség hiányosságai, az összehasonlíthatóvá tett kimeneti értékelés nem nyilvános volta, az osszenyomott tanári bérskála, a tudatos fogyasztók önérdekkövetése és a szabad iskolaválasztás így kapcsolódik össze nagy ellenállóképességű rendszerré, melynek fő következménye a társadalmi csoportok nagyfokú iskolai elkülönülése és az iskolarendszer társadalmi hátrányokat növelő hatása.

A fenti problémás elemek egymást kölcsönösen erősítik. Nem lehet őket projektszerűen, tetszés szerint cserélgetni, mert még nagyobb zavarok keletkezhetnek a rendszerben, vagy pedig hatástalan lesz a beavatkozás. Nem az a fő kérdés, hogy egy beavatkozás milyen konfliktusokat válthat ki: egyfajta befektetés lévén természetesen kockázatos, amit abban a reményben vállalnak a döntési helyzetben lévők, hogy megtérül egy hatékonyabban működő rendszer formájában. A fő kérdések: Vannak-e az eszközök a szereplők kezében, hogy a rendszer növelje teljesítményét a beavatkozás után? A finanszírozó mérni és ösztönözni tudja-e a teljesítményeket? A pedagógu-

sok birtokolják-e a teljesítmény-növeléshez szükséges módszertani tudást?

A rendszerváltás utáni kontraszelekció hatásával például a legkedvezőbb fordulat esetén is hosszú ideig együtt kell élnünk. Hosszabb távon valószínűleg indokolt volna a közoktatás nagyobb területi egységek szerinti központosítása, az iskolák közti verseny finomszabályozása, esetleg a szabad iskolaválasztás megszüntetése. Ezzel ugyanis növelhető volna az oktatás hatékonysága, mérsékelhető a tanulói teljesítmények különbsége, a hátrányos helyzetű tanulók elkülönítése. A szabad iskolaválasztás a tudatos és jó érdekérvényesítő szülőknek lehetővé teszi, hogy az átlagosnál jobb összetételű tanárokat és diáktársakat biztosítsanak a gyerekeiknek, vagyis hogy az állami szolgáltatás keretében a tanulás e két fontos inputját az átlagosnál magasabb szinten szerezzék meg. A szolgáltatás e formájában érdekelt szülői-tanári koalíció felszakadozására a tanárok oldaláról van inkább esély a távolabbi jövőben. Jelentős teljesítménybér esetén valószínű, hogy a legjobb tanárok egy része fantáziát látna azoknak a korszerű pedagógiai technológiáknak az elsajátításában és alkalmazásában, melyekkel a leghátrányosabb helyzetű, az iskolai követelményekhez legnehezebben alkalmazkodó gyerekekkel is jelentős fejlődés érhető el. A pedagógusbérek jelentős széthúzása elképzelhetetlen létszámcsökkentés nélkül; a gazdaság termelékenységése és a költségvetés helyzete belátható ideig nem engedi meg a pedagógusok összbéreinek növelését.

A bérek széthúzásának az is feltétele, hogy lényeges koncepcionális és eljárási hibák nélkül működő, közérthető és széles körben elfogadott teljesítménymérés folyjék legalábbis iskolai szinten, az egyes iskolák eredményeinek összehasonlítására alkalmas módon. Hasztalan mérik és ösztönzik azonban a tanárok teljesítményét, ha nem kapnak segítséget az említett

pedagógiai módszerek elsajátítására, melyekkel a követelményekhez nehezen alkalmazkodó gyerekek kompetenciái fejleszthetők. A magyarországi rendszerváltás egyik sajátossága, a fejlett országokban nagyon ritka szabad iskolaválasztás tehát minden bizonnyal tartósan jellemezni fogja a közoktatásunkat. Méltánytalan és meddő volna ezért kárhóztatni az önérdük érvényesítésére törekvő szülőket és pedagógusokat. A közeljövő reformjainak egyelőre más, önmagukban nélkülözhetetlen irányokba kell tartaniuk. A távolabbi jövőben viszont megalapozhatják akár a szabad iskolaválasztás megszüntetését, vagy legalábbis az iskolák közti verseny finomabb szabályozását.

### **Lehetséges lépések a képzettségi szint növelésére**

Ha a kormányzati oktatáspolitikai fellépés az említett problémás elemekkel szemben, akkor célszerű számolnia a rövid távú feladatai között a következőkkel:

#### **1. A létszámcsökkentés nyílt támogatása, az ezzel járó politikai konfliktusok vállalása**

Hatástalan, visszaütő és a lényeges, tartalmi reformok kommunikációját is hiteltelenítő lépés volna, ha a központi kormányzat az önkormányzatokra próbálná hárítani a létszámcsökkentés politikai felelősségét. A létszámcsökkentés támogatása, a közoktatás fejlesztési elképzeléseinek megmutatása, a rövid távon megvalósítható és a hosszú távú reformok alapját jelentő intézkedések egyidejű megkezdése feltehetően nem ront, inkább javíthatja a kormányzati oktatáspolitikai megítélését. A költségvetési kényszerintézkedések, a várhatóan felerősödő viták az állam méretéről és szerepéről bátoríthatnak is a halogatott döntések és a konfliktusok vállalására.

Sajnos az iskolákat illetve az egyes tanárokat érintő fenntartói és iskolavezetői döntések egyelőre nem támaszkodhatnak megbízható teljesítménymérésre. Ezek ugyanis nincsenek, addigra biztosan nem is lesznek. Gyors véleményalkotásra különben sem alkalmasak az egyes iskolákban rejlő lehetőségekről, pláne a pedagógusok egyéni munkájáról. Vagyis arra kell számítani, hogy a kapacitáscsökkentés érintettjeinek kiválasztása szubjektív vélekedések, személyes kapcsolatok és elkötelezettségek, valamint a fenntartók, illetve az egyes tantestületek belső erőviszonyai alapján történik majd.

A tantestületen belüli munkamegosztás és együttműködés mindig fontos tényezője lesz az iskolák teljesítményének, mivel az alsó és középfokú oktatásban az egyes technológiák hatását nem lehet jól szétválasztani. Az iskola eredményességében nagy szerepet játszik, hogy összeillő emberek alkossanak tartósan tantestületet. Akár nagyon különböző összeállítások is eredményezhetnek sikeres csoportmunkát. Az összepárosodási folyamat része, és önmagában nem baj, amikor egy pedagógus saját döntéséből vagy kényszerből elhagyja a tantestületet. Azt pedig a tanulói kompetenciák külső mérése és értékelése gátolhatja, hogy a rossz pedagógusok koalíciói tartóssá váljanak egy-egy iskolában. A megbízható teljesítménymérés kiépítéséig viszont az iskolákat érintő, szubjektív elemeket tartalmazó döntések során legfeljebb a közfigyelem, az oktatás felértékelődése a szülők, a választók, a helyi döntéshozók szemében jelenthet korlátot a szűk érdekek érvényesítésével szemben.

A közérdek megfontoltabb mérlegelését segíti, ha a fenntartói és iskolavezetői döntések nyilvános viták és tudományos kutatások tárgyát képezik. Az egyes iskolai szervezetek jelenleg annál is kevésbé ismerhetők a külvilág számára.



ra, mint amit a fentiek magyaráznak. Egyáltalán nem tudjuk, mi teszi elfogadhatóvá valakinek az együttműködést az egyik tantestülettel, és elfogadhatatlanná a másikkal. Nem ismerjük a tantestületeken belüli alkuk tárgyát és az ösztönzés nem pénzbeli formáit. Nem tudjuk, ténylegesen mennyire helyettesíthetik egymást az azonos végzettségű és begyakorlottsággal rendelkező kollégák, sem azt, hogy a pedagógusok szemében mennyire helyettesíthetik egymást a megfigyelhető jellemzőik alapján alig különböző iskolák. Az alkalmazkodóképesség és a mobilitás növelése céljából érdemes volna jobban megismerni és a lehetséges mértékig csökkenteni a munkamegosztási szabályok intézménypecifikusságát. A rendszerváltás előtt hasonlókat jellemezték a legtöbb magyarországi vállalatot és intézményt, és ma is jellemzik a közhivatalokat és közszolgálati szervezeteket. Az elmúlt másfél-két évtizedben a fejlett országok vállalatainál elterjedt, az információmegosztást, ellenőrzést, egységesítést szolgáló eljárások a magyar iskolák működését is javíthatják.

## 2. A tanításmódszertani képzés és továbbképzés korszerűsítése

A módszertan korszerűsítése nem lehetséges kizárólag a magyarországi felsőoktatási szakanszékekre és specialistákra támaszkodva. Sőt nem is valószínű, hogy ez a többségük lelkes támogatásával találkozunk, hiszen jórészt ők lehetnek felelősek a módszertani elmaradásért. Inkább várható eredmény külföldi szakönyvek lefordításától, elismert külföldi szakértők magyarországi meghívásának nagyvonalú támogatásától hagyományos és távoktatási kurzusok céljából, valamint tanárok és tanárjelöltek számára szervezett nagyvonalú külföldi ösztöndíjprogramoktól. A módszertani fejlesztési projekt mellett szól, hogy a többi területtől nagyrészt független. Akadály lehet a magyarországi specialisták egy részének ellenállása, ám a szakpolitikának ennél sokkal nagyobb

ellenállással is meg kell tudni küzdenie, különben nem várható lényeges reform.

## 3. A kimeneti mérések elterjesztése, a teljesítményértékelési eredmények értelmezése, nyilvánossága, fejlesztési felhasználása

Az oktatási rendszer kimeneténél, azaz a közép- és felsőfokú szakképzés végén az eredményességet a végzettek elhelyezkedési aránya, a kereset nagysága, idővel pedig a szakmaváltási döntések gyakorisága jelzik. Az iskolarendszer résztvevői (az iskolaválasztás előtt állók, a fenntartók, az egyes oktatási intézmények) akkor szerezhetnek részletes és megbízható információkat, ha szakmailag korrekt és országosan egységes követéses vizsgálatok folynak a végzettekről, az eredményeket pedig közzéteszik az értelmezés megfelelő támogatásával. Az alsó- és középfokú iskolázás során a tanulók tantárgyi ismereteken átnyúló olvasási-szövegértési és matematikai-logikai kompetenciáinak vizsgálata jelenti a kimeneti mérést. A magyar oktatáspolitikai érdeme, hogy a felsőoktatás végzettjei (Fiatal Diplomások Életpálya-vizsgálata) és az általános- és középiskolások körében (Országos Kompetenciamérés) korábban elkezdődött a teljesítmény-mérés alkalmazása. A középfokú szakképzés végzőseiről még nem készült nagymintás követéses vizsgálat.

Ezekből és a nemzetközi összehasonlítást lehetővé tevő PISA vizsgálatból tudni, hogy a közoktatásunk gyengén szerepel az országok versenyében, az iskolák teljesítményének eltérése és a társadalmi csoportok iskolarendszeren belüli elkülönülése jelentős, az iskolázás során a társadalmi egyenlőtlenségek lényegesen növekednek. Ide illik a kilencvenes években végzett nemzetközi olvasásvizsgálat eredménye is, miszerint a magyarországi munkahelyeken dolgozók jóval kevesebb írással, olvasással, számolással járó feladatot végeznek, mint a fejlett országokbeli munkahelyek

hasonló képzettségi szintű alkalmazottai. Utalhat ez a hazai munkahelyek technológiai elmaradottságára, beleértve a tudásmegosztást és ellenőrzést szolgáló formalizált munkahelyi eljárások ritkább alkalmazását, de arra is, hogy a felnőttek a munkahelyi tevékenységükben kevésbé gyakorolják a fejlett országokban keresett képességeket.

Minden további oktatási reform feltétele, hogy az említett teljesítmény-mérések rendszeresen folytatódjanak. Olyan széles körűvé kell tenni őket, hogy a minta alkalmas legyen az intézményi szintű elemzésre. Ezt nyilvánosságra kell hozni, részletesen és közérthetően tájékoztatva a mérési eljárásról és az eredmények értelmezéséről. Várhatóan élénk társadalmi vita támad majd az iskolai teljesítmények mérhetőségéről és az eredményekből következő tennivalókról. A kimeneti mérés gyors elterjesztése mellett szól számos érv. Ez a megalapozott intézményi beavatkozások feltétele. A tökéletesítéséhez és a társadalmi elfogadásához időre van szükség. A kormányzati és önkormányzati döntések megalapozása mellett ösztönzi a fogyasztóoldali nyomásgyakorlást, valamint a pedagógusok önfejlesztését. Ezzel támogatja a kormányzaton és a fenntartókon kívül két további csoport kialakulását, akik a konkrét fejlesztési intézkedések szereplőivé válhatnak. A várható konfliktusok széteszlanak a társadalomban, és megfelelő kommunikáció mellett a teljesítménynövelés hajtóerejévé válhatnak. A központi kormányzat érintettsége a méréssel kapcsolatos konfliktusokban legalábbis nem nagyobb, mint a közvetlen beavatkozások esetében. A mérés viszonylag alacsony fajlagos költségeivel szemben a több fontos területen való felhasználás lehetősége áll. A rendelkezésre álló szaktudás és apparátus részben már megvan, bár bővítésre szorul. A kimeneti teljesítmény mérése a közszolgáltatásokban világtendencia. A legkevésbé aktív

állam mellett is érdemes központilag végezni a mérést, és a legaktívabb állam döntéseinek is szükséges alapja.

Azért érdemes hangsúlyozni ezeket, mert a teljesítmény-mérés hatásait eddig a lehetségesnél lassabban engedték kibontakozni. A leginkább kézenfekvő magyarázat erre a politikusok konfliktuskerülése és a reformok iránti csekély elszántsága. A FIDÉV vizsgálat két hullám után évekre leállt, a folytatás az utóbbi időben vetődött fel a Diplomás Pályakövetés Rendszerre formájában, egyelőre intézményi szinten, bizonytalan országos tartalommal. A kompetenciavizsgálat nyilvánossága egyelőre nagyon korlátozott. Egy adott iskola eredményeihez csak az igazgató és a fenntartó férhet hozzá garantáltan, ők is csak a saját intézmény megoszláson belüli helyét ismerhetik. A versenytárs iskolák eredményeit nem, csak ha a fenntartótól sikerül megszerezni, például mert ugyanarról az önkormányzatról van szó. A tantestület tagjai és a szülők tájékoztatása még esetlegesebb. A kompetenciamérés eredményei felhasználhatók az iskolai pedagógiai munka fejlesztésére, ennek ellenére a tényleges alkalmazásról rendelkezésre álló szórványos információk az iskolák csekély érdeklődését jelzik.

Elképzelhető, hogy a kormányzati döntéshozók haboznak ellátni információkkal az oktatás fogyasztóit, mert tartanak a nyílt konfliktusoktól, melyeket esetleg már csak korlátozottan befolyásolhatnak. Az egyes egyetemek teljesítményéről, a diplomák értékéről csak az országosan egységes és összehasonlítható pályakövetés ad megbízható információt; ez jelenleg sincs meg, bár az ezredforduló óta folytatható lett volna a FIDÉV akkori két kísérleti hulláma. A kompetenciamérés nyilvánossága együtt jár az értelmezés segítségének követelményével, illetve az eredmények félreértésének és heves kritikájának lehető-

ségével. Elképzelhető, hogy a tudatos iskolaválasztók jobban tájékozódva tovább növelnék az iskolai elkülönítést. Hogy azok az önkormányzatok, melyeknek az iskoláiról kiderül az alacsony teljesítményük, eszköztelennek érezve magukat, a központi kormányzatot vádolnák ezért. Hogy a pedagógusok a számukra kedvezőtlen következményektől tartva, nem lennének lojális lebonyolítói a kompetenciamérésnek. Nem gondolom azonban, hogy lesz olyan időpont, amikor a központi kormányzat rendelkezni fog minden információval és eszközzel, hogy teljesen kézben tarthassa a beavatkozások hatását. A konfliktusoknak nem csak pusztító, hanem természetes és ösztönző formái is vannak. Az iskolát fogyasztóknak, szolgáltatóknak, fenntartóknak nem csak rossz, hanem jó koalíciói úgyszintén. Sőt lehet, hogy a rossz koalíciókkal szemben éppen csak úgy léphet fel a kormányzat, ha növeli az iskolák teljesítményében érintett társadalmi csoportok tájékozottságát, és ösztönzi az aktivitásukat.

A rendszerváltás után szélsőségesen decentralizált oktatásügyben természetes és alighanem elkerülhetetlen a részleges központosítás. Csakúgy, mint egy-másfél évtizede a hazai vállalatok vezetésében, akkor és ott, itt és most szintén, a munkavállalók számára merőben szokatlanul. Szükséges hatékony ellenőrzési eljárások alkalmazása is. De jól összefér, sőt együtt kell járjon ezzel a pedagógusok, a szülők, az önkormányzatok tájékozottságának,

### Felhasznált irodalom

• A szerző nagyban támaszkodott az itt felsorolt szaktanulmányokra:

[http://www.bkae.hu/munkaero/?o=targy\\_t02](http://www.bkae.hu/munkaero/?o=targy_t02) Az esetleges tévedésekért és hibákért természetesen felelős.

A szerző a munkadíjat jótékony célra ajánlotta fel.

önálló döntéseinek és felelősségének kiszélesítése. A jól célzott központi beavatkozás, illetve a döntési helyzetben lévők számának növelése: a fenntartók, fogyasztók, szolgáltatók oldaláról kezdeményezett helyi reformok sokasága. Központilag van értelme megszervezni a teljesítméymérést és az intézményi összehasonlítást, mely a további változások kiindulópontja és hajtóereje lehet. Regionális szinten lehet létrehozni pedagógiai szolgáltatásokat, módszertani központokat, melyek alapesetben szolgálnak a tanításmódszertani vagy menedzsment kérdésekben segítséget igénylő iskoláknak. A kompetenciamérés alapján tartósan rosszul teljesítő iskolákban viszont már kötelezően végeznének átvilágítást, beavatkozást, válságmenedzsmentet.

Végül arról, hogy a munkaerőpiac és az oktatás kérdéseiben policy ajánlásokat tenni csak színvonalas elemzőmunka alapján érdemes. A hazai munka- és oktatáskutató szakma bővelkedik elméletileg jól megalapozott, policy irányultságú empirikus kutatásokban. A társadalomtudománynak erről a részéről elmondható, hogy az akadémiai kiválóságot és a társadalmi felelősséget egyesítő, egymásra kölcsönösen támaszkodó műhelyekkel rendelkezik Magyarországon. Véleményem szerint a probléma inkább az államigazgatásban folyó elemző, döntéshozó munkák színvonala, illetve a szakpolitikusok csekély kockázatvállalási hajlandósága.

KESZEY TAMARA

## HOGYAN VÉLEKEDNEK A MAGYAR VÁLLALATVEZETŐK A MUNKAHELYEK BIZTONSÁGÁNAK ÉS A FOGLALKOZTATÁS BIZTONSÁGÁNAK KÉRDÉSÉRŐL? – EGY EMPIRIKUS FELMÉRÉS TANULSÁGAI

Kutatásunkban magyar vállalatok vezetőit kérdeztük egy reprezentatív felmérés során – többek között – arról, hogyan vélekednek a munkahelyek, illetve a foglalkoztatás biztonságának kérdéséről. Eredményeink szerint a magyar vállalatok egyötöde tartja fontosnak a munkahelyek biztonságának megteremtését, és negyede a folyamatos és rugalmas foglalkoztatást. A többi magyar vállalat ezeket a szempontokat a hagyományos üzleti mérőszámok (piacrészesedés, ügyfélelégedettség, stb.) mögé sorolja. Feltételezhetjük, hogy a két csoport között van átfedés. Mind a foglalkoztatás, mind a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó vállalatokra az innovativitás alacsony szintje és a defenzív, túlélésre törekvő piaci működés jellemző. Szintén közös vonás, hogy a vállalatvezetők az átlagnál kedvezőtlenebbnek tartják az üzleti világméretű Magyarországon. A foglalkoztatás biztonságát kiemelt működési szempontnak tartó vállalatoknál a szervezeti kultúra a hűségre és összetartásra épül; a vezető igyekszik megismerni alkalmazottai véleményét a munkakörülményekről és gyakoriak az olyan megbeszélések, ahol áttekintik a munkavállalók igényeit. Jellemzően kis, 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatokról van szó. A magyar nagyváll-

alatokra egyáltalán nem jellemző a foglalkoztatás biztonságának szem előtt tartása. A munkahelyek biztonságát fontosnak tartó vállalatok piaci teljesítményük alapján a lemaradók közé tartoznak; általában az üzleti informatika területén vannak komoly lemaradásaik versenytársaikhoz képest. A munkahelyteremtést és a munkahelyek biztonságát azok a vállalatok tartják lényegesnek, ahol a szervezeti kultúra kulcsa a tradíciókban rejlik ezért szűkebb környezetük, a helyi közösségek számára szeretnék jövedelmet biztosítani. Ebben a szegmensben felülreprezentáltak a kis- és középvállalatok. A magyar vezetők munkahely és foglalkoztatás biztonságához fűződő viszonya nem változott meg jelentősen az elmúlt néhány évben; azonban úgy tűnik, hogy több olyan vállalatvezető van, aki kezdi ezeket a szempontokat fontosabbnak tartani, mint olyan, aki leértékelné. Több vállalatvezető gondolta úgy, hogy a foglalkoztatás biztonsága fontosabb kérdéssé vált, mint aki úgy vélekedne, hogy a munkahelyek biztonságának kérdése felértékelődött.

**Mennyire tartják fontos értéknek a magyar vállalatvezetők a foglalkoztatás és a munkahely biztonságának megteremtését?**

1. táblázat

**Mennyire fontosak az alábbi tényezők az Önök vállalatánál? Százalékos megoszlás és elemszám**

	A foglalkoztatás biztonsága	A munkahely biztonsága
Legfontosabb szempontok közé tartozik	22,7 (130)	19,6 (112)
Közepesen fontos szempontok közé tartozik	33,9 (194)	18,0 (103)
Lényegtelen szempontok közé tartozik	38,6 (221)	57,3 (328)
NT/NV	4,7 (27)	5,1 (29)
Összesen	100,0 (572)	100,0 (572)

5: Legfontosabb tényezők közé tartozik: 1-4 helyre rangsorolta a szempontot a vezető; Közepesen fontos: 5-8 helyre rangsorolta a szempontot a vezető; Lényegtelen: 9-12 helyre rangsorolta a szempontot a vezető.

Válaszadóinkat arra kértük, hogy tekintsenek át menedzsment mutatószámokat, és értékeljék fontosságuk alapján. A vállalatvezetőknek 12, a vállalat teljesítményét, illetve üzleti prioritásait leíró mutatószámot

kellett rangsorolniuk; közöttük a foglalkoztatás és a munkahely biztonságát. (1. táblázat)

Eredményeink szerint a magyar vállalatvezetők 22,7 százaléka a legfontosabb üzleti prioritások közé sorolta a foglalkoztatottak megtartását. Ezeknek a vállalatoknak a vezetői értékrendjükben és működésük során a hagyományos piaci teljesítmény-mutatók (piacrészesedés, eladási volumen, haszonkulcs, fogyasztói elégedettség, stb.) többségénél fontosabbnak tartják azt, hogy munkavállalók számára folyamatos foglalkoztatást biztosítsanak és megtartsák alkalmazottaikat.

A vállalatvezetők kisebb része, 19,6 vélekedik úgy, hogy lényeges – és a hagyományos mérőszámoknál fontosabb – a munkahelyek megtartása, munkahelyek teremtése és a jövedelem biztosítása a helyi közösségek számára. Feltételezhetjük, hogy van átfedés az előbbiek és a foglalkoztatás és a munkahely biztonságát szem előtt tartó vállalatok között; azonban a kutatás eredményei szerint a folyamatos foglalkoztatás fontosabb a magyar menedzserek értékrendjében, mint a munkahely biztonságának kérdése.

A foglalkoztatás biztonsága egyfajta patriarchális érzelmi viszonyt feltételez a tulajdonos/felső vezető és a munkavállaló között; a

munkaadó hajlandó a vállalat piaci szereplése elé helyezni azt, hogy megtartsa, gondoskodik alkalmazottairól. A munkahely megtartásának, munkahely teremtésének középpontba helyezése pedig a vállalat szűkebb környezete iránt mutatott közösségi felelősségvállalására utal; vagyis a munkaadó épp olyan fontosnak, vagy még fontosabbnak tartja a vállalat vonzáskörzetében élő potenciális munkavállalók számára a jövedelem biztosítását, mint a mérhető piaci teljesítményt. Az első táblázatból kiderül, hogy a magyar vállalatok több mint ötven százaléka nem tulajdonít különösebb jelentőséget a munkahelyteremtésnek és a munkahely biztonságának. A foglalkoztatás biztonsága kiegyenlítettebb képet mutat; a magyar vállalatvezetők 34 százaléka közepesen, 38 százaléka lényegtelen szempontnak tartja.

### Mi jellemzi a foglalkoztatás biztonságát és a munkahelyek biztonságát fontos értékek tartó vállalatokat?

Tanulmányunkban megpróbáltuk azonosítani, körülírni azt a vállalati kört, amely működése során kiemelt szerepet tulajdonít a munkahelyek biztonságára és a foglalkoztatás biztonságára megteremtésének. ANOVA egyszempontos szóráselemzés illetve keresztábrák elemzése segítségével vizsgáltuk, hogy miben különböznek társaiktól ezek a vállalatok. A vizsgálat során a vállalatok jellemzésére szolgáló hagyományos demográfiai ismérvek (pl.: alkalmazottak száma, iparági besorolás, tulajdonosi struktúra, stb.) mellett további „szoft” tényezők – így a vezetői vélekedés a piacról, a vállalat stratégiája, a vállalat működése és kultúrája –

tükrében is értékeltük az eltéréseket. A 2-5. táblázatban látható valamennyi állításról megkérdeztük a magyar felsővezetőket. Tanulmányunkban azt vizsgáltuk, hogy vannak-e markáns, szignifikáns vélemény különbségek azoknál a vállalatoknál, ahol az alkalmazás, és ahol a munkahelyek biztonsága a lényeges az értékrendben.

### Vezetői vélekedés a piacról

A „vezetői vélekedés a piacról” blokkban a vállalat makro-környezetével (jogi, technológiai, politikai, gazdasági) kapcsolatos állítások értékelésére kértük magyar felsővezetőket. Ezekre a tényezőkre a vállalatok jóllehet nem, vagy csak nagyon kis mértékben gyakorolhatnak hatást, mégis alapvetően befolyásolják és meghatározzák a működési világképet. Eredményeink szerint eltérnek a többi magyar vállalattól és némileg egymástól is azok a cégek, amelyek a foglalkoztatás, és amelyek a munkahelyek biztonságát tekintik fontos prioritásnak (2. táblázat).

A foglalkoztatás biztonságát szem előtt tartó vezetők sokkal inkább úgy érzik, hogy a vállalkozásokat Magyarországon túl magas adóterhek sújtják, ezért nehéz „kigazdálkodni” az újra befektetéshez és a fejlesztésekhez, mint a legtöbb magyar felsővezető. Ezek a cégek általában olyan piacokon tevékenykednek, ahol „nyuga-

lom” van, kevés a kiszámíthatatlan piaci változás. A munkahelyek biztonságának nagy súlyt adó cégek vezetői pesszimistábbak a politikai helyzet üzleti életre gyakorolt hatásával kapcsolatban, mint a többi magyar vállalat. Ezek a cégek jellemzően kevésbé diverzifikált piacokon vannak jelen, ahol a vezetők véleménye szerint az egyéni igények szerepe nem túlságosan nagy; ezért az átlagnál kisebb figyelmet tulajdonítanak annak, hogy kiváló minőségű termékeket állítsanak elő.

Sem a munkahelyek, sem az alkalmazás biztonságát szem előtt tartó vállalatvezetők véleménye nem tér el szignifikánsan a többi magyar vezető álláspontjától a piacgazdaság visszafordíthatatlan kialakulása, a technológia felértékelődő szerepe, valamint a külföldi tőkebefektetések megítélése tekintetében.

Összességében elmondhatjuk, hogy hasonló vonás mind a munkahelyek, mind a foglalkoztatás biztonságát lényegesnek tartó vállalatok között, hogy vezetőik az átlagnál pesszimistábbak és stabil, kevésbé innovatív piacokon tevékenykednek, ugyanakkor reálisan és a többi menedzserhez hasonlóan látják azt, hogy a piacgazdaság felé az átmenet visszafordíthatatlan, a fejlődésben a technikai fejlődésnek és újításoknak is kiemelt szerepük lesz.

### A vállalat stratégiai prioritásai

Kutatásunkban a magyar vállalatok vezetőit cégük stratégiájának értékelésére is megkértük. Elsősorban arra voltunk kíváncsiak, hogy mennyire offenzívák és milyen szerepet tulajdonítanak a stratégiai szövetségeknek.

2. táblázat

A foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó vállalatok sajátosságai a vezetők makro-környezetről vallott elképzelései tükrében.

	A foglalkoztatás biztonságát kiemelt értékékként kezelő vállalatok sajátosságai	A munkahelyek biztonságát kiemelt értékékként kezelő vállalatok sajátosságai
Vezetői vélekedés a piacról	<ul style="list-style-type: none"> <li>A vállalkozásokat túl magas adóterhek sújtják, nehéz az újra befektetéshez forrásokat gyűjteni</li> <li>Letisztult, kevés változást mutató piacon dolgozunk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Magyarországon a politikai helyzet nem kedvez az üzleti vállalkozásoknak</li> <li>Olyan piacokon tevékenykedünk, ahol mindenki hasonló igényekkel rendelkezik</li> <li>A vevőink számára a minőség és megbízhatóság nem igazán fontos</li> </ul>
N.S.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A technológiai fejlődés új üzleti lehetőségeket nyit</li> <li>A piacgazdaság kialakulása visszafordíthatatlan</li> <li>A külföldi tőkebefektetés elősegíti a piacgazdaság kialakulását</li> </ul>	

3. táblázat

A foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó vállalatok sajátosságai a stratégiai prioritások tükrében.

	A foglalkoztatás biztonságát kiemelt értékékként kezelő vállalatok sajátosságai	A munkahelyek biztonságát kiemelt értékékként kezelő vállalatok sajátosságai
Stratégiai jellemzők	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nem tartjuk fontosnak a piacrészesedés versenytársak rovására történő növelését</li> <li>Az utóbbi években a legfőbb célunk a túlélés volt</li> <li>Nem céljuk az egész piac megoldozása</li> <li>Nem keressük intenzíven azokat a cégeket, amelyekkel stratégiai szövetségre léphetnek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nem tartjuk fontosnak a piacrészesedés versenytársak rovására történő növelését</li> <li>Az utóbbi években a legfőbb célunk a túlélés volt</li> </ul>

Eredményeink szerint (3. táblázat) számos hasonló vonás fedezhető fel a foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó cégek között. Mindkét szegmensben felülreprezentáltak azok a cégek, amelyek a túlélésért küzdenek; és stratégiájuk szembeötlő vonása a védekezés, nem törekednek piacrészesedésük növelésére és nem akarnak vevőket, ügyfeleket versenytársaiktól elhódítani. A foglalkoztatás biztonságát fontosnak tartó cégek még abban is különböznek a többi magyar vállalatától, hogy általában egy szűkebb piaci szegmensben vannak csak jelen, nem céljuk az egész piac meghódítása. Ezek a vállalatok az átlagnál szignifikánsan kisebb mértékben törekednek stratégiai szövetségek kialakítására.

#### Menedzsment és kulturális különbségek.

Kutatásunkban olyan állításokat fogalmaztunk meg, amelyek arra vonatkoztak, hogy a vállalat a menedzsment tevékenysége során milyen szempontokat érvényesít, illetve megpróbáltuk feltárni a vállalatok kulturális sajátosságait is. Eredményeink szerint a munkahelyek és a fog-

lalkoztatás biztonságát szem előtt tartó vállalatok a menedzsment és a szervezeti kultúra tekintetében is szignifikánsan eltérnek a legtöbb magyar vállalatától (4. táblázat)

A foglalkoztatás biztonságát szem előtt tartó vállalatok az átlagnál szignifikánsan kisebb mértékben végeznek K+F tevékenységet és kevésbé követik nyomon a piaci trendeket is. A vállalati menedzsment munkában ugyanakkor a munkaerő-orientáció mértéke nagyobb, mint a legtöbb magyar cégnél; hiszen itt gyakrabban kérdezik meg a beosztottakat a munkával kapcsolatos beállítódásukról és gyakoriak a személyi értékelések is. Érdekes, hogy ezeknél a vállalatoknál az informális kommunikáció, a folyosói beszélgetések sokkal markánsabb szerepet kapnak a vállalati információ megosztásban, mint a legtöbb magyar vállalatnál.

A munkahelyek biztonságát szem előtt tartó cégeknél az emberi erőforrás kezelése tekintetében nem figyelhetünk meg szignifikáns eltéréseket, ugyanakkor az információ-technológia vállalati alkalmazásában lemaradtak ezek

a cégek mind versenytársaiktól, mind a legtöbb magyar cégtől.

A vállalati értékrend és kultúra tekintetében hasonlóság a foglalkoztatás és munkahelyek biztonságát szem előtt tartó cégek között, hogy az átlagnál kisebb a mérhető és számokban kifejezhető célok szerepe, mint a magyar vállalatok többségénél. A foglalkoztatás biztonságára törekvő vállalatok szervezeti

kultúrájának alappillére az összetartás és morál; a vezetők az emberi erőforrásra helyezik a fő hangsúlyt és nem a piaci lehetőségek nyújtotta új kihívásoknak akarnak elsősorban megfelelni.

A munkahelyek biztonságát, munkahelyteremtést fontosnak tartó vállalatok kultúrájában a tradíció, a hagyományok és a hűség a kulcsszavak. Az informális kapcsolatoknak itt is nagy szerepük van, kevésbé szabályozottak a munkakörök, és a teljesítmény-mérőszámok jelentősége itt is elmarad az átlagtól.

#### Demográfiai különbségek

Vizsgáltuk, hogy a foglalkoztatás biztonsága és a munkahelyteremtés biztonságát fontosnak tartó vállalatok hogyan jellemezhetők demográfiai ismérvek szerint. (5. táblázat)

Eredményeink alapján a tulajdonosi struktúra (t.i.: állami-magyar-külföldi többségi tulajdon) és az iparági besorolás alapján nem különíthetők el ezek a cégek. Mind a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó vállalatok kevés alkalmazottat foglalkoztatnak. Általában kevesebb alkalmazottat foglalkoztatnak azok a vállalatok, amelyek a foglalkoztatás biztonságát tűzték ki, mint amelyek a munkahelyek biztonságát. Az 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalatok felülreprezentáltak azok között a cégek között, amelyek a foglalkoztatás biztonságát kiemelt értéknek kezelik –

5. táblázat

A foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó vállalatok sajátosságai a demográfiai sajátosságok tükrében.

	A foglalkoztatás biztonságát kiemelt értéknek kezelő vállalatok sajátosságai	A munkahelyek biztonságát kiemelt értéknek kezelő vállalatok sajátosságai
Demogr. tény.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alulreprezentáltak a kisvállalatok, 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató; egy 1000 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalat sem tartozik ide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>300 főnél kisebb vállalatok valamennyi kategóriája felülreprezentáltak; 1 5000 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalat</li> <li>Fő vásárlóink más cégek</li> </ul>
N. S	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tulajdonosi struktúra</li> <li>Iparági besorolás</li> </ul>	

érdekes megjegyezni, hogy egy ezer főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalat sem tulajdonít ennek a szempontnak igazán nagy jelentőséget. A munkahelyek biztonságát az alkalmazottak száma alapján a kis és középvállalkozások tekintik fontosnak; a legtöbb ebbe a csoportba tartozó vállalat 300 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat és jellemzően a szervezeti, B2B piacon működnek.

**Van-e elmozdulás a korábbi évekhez képest a tekintetben, hogy a foglalkoztatás biztonságának kérdése felértékelődik?**

Kutatásunkban vizsgáltuk, hogy a vállalatok hogyan értékelik, az előző évekhez képest történt-e változás a tekintetben, hogy fontosabbá vált, felértékelődött a foglalkoztatás biztonsága vagy a munkahely biztonsága.

Eredményeink szerint (6. táblázat) a magyar vállalkozások többségénél nem változott a vezetők hozzáállása a foglalkoztatás és munkahely teremtésének kérdéséhez. Ami a trendeket illeti, több olyan vállalat van Magyarországon, amely kezdi figyelembe venni ezeket a tényezőket, mint olyan, amelynek fókuszpontjából kikerülne a rugalmas foglalkoztatás és munkahelyteremtés kérdése. Úgy tűnik, hogy a vállalatok szemléletmódjában a foglalkoztatás biztonsága az elmúlt években inkább a vezetők gondolkodásának homlokterébe került, mint a munkahelyek biztonságának kérdése.

#### Az empirikus felmérés háttere

#### Adatgyűjtés

Jelen felmérésünk egy nagyszabású, az OTKA támogatásával készült, a magyarországi vállalati

4. táblázat

A foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságát szem előtt tartó vállalatok sajátosságai a menedzsment irányelvek és szervezeti kultúra tükrében.

	A foglalkoztatás biztonságát kiemelt értéknek kezelő vállalatok sajátosságai	A munkahelyek biztonságát kiemelt értéknek kezelő vállalatok sajátosságai
A vállalat működése	<ul style="list-style-type: none"> <li>A vállalatnál nincs termékfejlesztés</li> <li>Nem követjük folyamatosan a piaci trendeket</li> <li>Gyakoriak a személyzeti értékelések, ahol áttekintjük a munkavállalók igényeit</li> <li>A beosztottakat legalább egyszer megkérdezzük a munkával kapcsolatos beállítódásukról</li> <li>Az informális kommunikáció fontosabb, mint a jelentésekben szereplő adatok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A versenytársaknál kevésbé innovatívak új IT rendszerek kialakításában</li> <li>Nem használnak e-mailt</li> <li>Web-es beszerzést nem használnak</li> </ul>
Kultúra, vállalati értékek	<ul style="list-style-type: none"> <li>Az összetartás és morál nagyon fontos. Az emberi erőforrásra helyezi a szervezet a fő hangsúlyt</li> <li>Átlagnál kevésbé lényeges, hogy új kihívásoknak legyen képes megfelelni a vállalat</li> <li>A számokban kifejezhető, mérhető célok az átlagnál kevésbé fontosak a vállalat számára</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Szervezetünk informális, nem strukturált, eljárások kevésbé szabályozzák az emberek munkáját</li> <li>Hűség és tradíció tartja össze a vállalatot, fontos a céggel való elkötelezettség</li> <li>A számokban kifejezhető, mérhető célok az átlagnál kevésbé fontosak a vállalat számára</li> </ul>

tok marketing megközelítését, stratégiáját és teljesítményét felmérő vizsgálat adatbázisán alapul. A kutatás alapsokaságát a Magyarországon működő gazdasági vállalkozások alkották, társasági formától, tulajdontól függetlenül. A minta kiválasztásakor azonban az Infoselect céges adatbázisára támaszkodtunk, amely a KSH által nyilvántartott cégek 70%-át tartalmazta. Vizsgálatunkban a 20 főnél nagyobb vállalatokat vettük figyelembe. Tervezett mintánk - mely 3000 vállalatot tartalmazott - az alkalmazottak száma és az ágazati besorolás szempontjából reprezentálta a KSH által közölt hazai vállalati arányokat. Összesen 572 vállalatvezető töltötte ki kérdőívünket (ez 19 százalékos visszaérkezési arányt jelent), melyet postai úton küldtünk ki számukra, három, egyenként ezer kérdőívet tartalmazó hullámban 2000 szeptemberében. A tervezett és a kapott minta értékei között jelentős mértékű eltérések az építőipar, a feldolgozóipar és az egyéb kategória esetében figyelhető meg, azonban azt mondhatjuk, hogy megközelíti a tervezett arányokat. A vállalati méret szerinti megoszlást illetően ennél nagyobb eltéréseket találunk, amelynek az oka abban rejlik, hogy a kisebb vállalatok rovására, a nagyobb létszámú vállalatok magasabb arányban szerepelnek a mintában, mint azt az alapsokaság alapján statisztikailag elvárnánk. Ennek oka az is, hogy a válaszadási arány a nagyobb vállalatoknál magasabb volt. A statisztikailag értékelhető rész minta-elemszám elérése érdekében azonban tudatosan terveztük ezt a torzítást.

6. táblázat  
Az előző évekhez képest felértékelődött-e a foglalkoztatás vagy a munkahely biztonságának kérdése?

	Foglalkoztatás biztonsága	Munkahely biztonsága
Leértékelődött	13,5 (81)	14,5 (83)
Nem változott	51,0 (292)	46,2 (264)
Felértékelődött	30,2 (173)	28,5 (163)
NT/NV	5,2 (30)	10,8 (62)
Összesen	100,0 (572)	100,0 (572)

### Adatbevitel, adatelemzés

Az adatbevitel az SPSS statisztikai programcsomag segítségével történt, amely során elvégeztük az adattisztítást is, vagyis az adatok bármilyen eredetű hibaforrásainak kiszűrését. A visszaellenőrzés során minden 10. (10%) kérdőívet újra egyeztetünk az adatbázisban szereplő adatokkal, amely nem tárt fel szisztematikus hibát. Az adatok elemzését az SPSS statisztikai programcsomag segítségével végeztük.

### KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Az empirikus eredmények alapján úgy tűnik, hogy a foglalkoztatás és a munkahelyek biztonságának kérdése a vállalatok versenyképessége szempontjából nem releváns kérdés. Nem állíthatjuk, hogy sikeresebbek azok a szervezetek a piaci versenyben, amelyek kiemelt figyelmet szentelnek a munkahelyek vagy épp az alkalmazottak megtartásának; sőt, épp ellenkezőleg úgy tűnik, hogy ezek a szempontok a magyar vállalatvezetők „világképében” a hatékonysággal ellentétesek. Tanszékünk további empirikus kutatásaiból tudjuk, hogy a nemzetközi háttérrel rendelkező piacvezető, vagy piackihívó pozícióban lévő nagyvállalataink kiemelt figyelmet szentelnek a számukra fontos, jellemzően felsőfokú végzettséggel rendelkező munkatársak megtartására, továbbképzésére. A szélesebb körű társadalmi előnyökkel is járó munkahelyteremtés, a munkahelyek megtartása és a foglalkoztatás biztonságának megteremtése csak akkor valósulhat meg, ha a vállalatokat erre külső ösztönzőkkel is érdekelte teszik. Eredményeink alapján megállapítható, hogy főleg a magyar tulajdonban lévő, erős helyi kötődéssel és lokális tradíciókkal rendelkező kis- és középvállalatok lehetnek fogékonyak ilyen kezdeményezések iránt.

PETRICS HAJNALKA

## A FEJLESZTÉSPOLITIKA ESZKÖZEI A MUNKAERŐPIACON: AZ ÚJ MAGYARORSZÁG FEJLESZTÉSI TERV TERÜLETI HÁTRÁNYOKAT CSÖKKENTŐ INTÉZKEDÉSEI KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ APRÓFALVAS TELEPÜLÉSEKRE

Jelen szakpolitikai helyzetelemzés célja egy, az Új Magyarország Fejlesztési Terv keretén belül megvalósítható, a munkaerőpiacon jelenlévő területi hátrányokat csökkentő javaslat bemutatása. A javaslat jelentősége a kiemelkedő területi fejlettségbeli eltérésekben, a magas munkavállalási inaktivitás arányában, és az aktív foglalkoztatási szolgáltatások hiányában rejlik. Az aprófalvas településeken élőknek, a területi hátrányok egyik leginkább érintett csoportjának problémáit figyelembe véve, egy olyan újszerű szolgáltatás kerül bemutatásra, amely helybevitt munka- és pályorientációs foglalkozások keretén belül, az egyén átfogó képességeinek feltárására és fejlesztésére koncentrálna. A javaslat szerint tehát az empowerment, az egyén képességeinek fejlesztése cselekvőképességének hatékonysága érdekében, a foglalkoztathatóság növelésének elsődleges feltételévé válik.

### Problémafelvetés

Magyarország területi jellegzetességeit vizsgálva olyan mértékű területi különbségeket fedezhetünk fel, amelyek elfogadhatatlan esélyegyenlőtlenséget teremtenek a társadalom tagjai számára, és egyben korlátozzák a gazdasági fejlődést is. A területi hátrányok legfőbb elszenvetői a legelmaradottabb térségek, az aprófalvas települések lakói. Ma az aprófalvas településeken élők számos nehézséggel néznek szembe, amelyek közül a magas munkanélküliség csak az egyik, de valószínűleg a legsúlyosabb probléma. Ezen települések lakói, mindenekelőtt a meglévő infrastrukturális hiányosságok miatt, gyakran jelentős hátránnyal küzdenek mind a munkaerő-piaci integrálódásukat, mind az oktatás igénybevételének lehetőségét tekintve.

Magyarország 2005-ben elfogadott Országos Területfejlesztési Konceptiója (OTK) átfogó célként kezeli a területi felzárkózást, amelynek egyik rész céljaként a tartósan leszakadó és periférikus térségek gazdasági-társadalmi dinamizálását tűzi ki. Tekintve, hogy az OTK ezen rész cél elérésének eszközeként többek között az aktivitás növelését, a foglalkoztatás és komplex munkaerő-piaci programok támogatását jelöli meg, nyilvánvalóvá válik, hogy a területfejlesztés célkitűzései csak a fejlesztéspolitikában érintett más szakpolitikák, jelen esetben a foglalkoztatáspolitikák, területi összehangolása révén érhető el. A foglalkoztatáspolitikának tehát figyelembe kell vennie területi szempontokat és törekednie kell arra, hogy céljai és intézkedései által megoldást kínáljon az ország legelmaradottabb térségeinek is, hozzájárulva ezáltal a területi egyenlőtlenségek csökkentéséhez.

Jelen elemzés egy olyan foglalkoztatáspolitikai szolgáltatás bevezetésére tesz javaslatot, amely mindenekelőtt a területi szempontból hátrányos települések számára jelenthet megoldást. A javasolt szolgáltatás újszerűsége több pontban megtalálható, amennyiben például jelenleg nem működő, aktív, az egyén képességeire koncentrálnó módszertanon nyugvó helybevitt munkaerő-piaci, pályorientációs foglalkozások megvalósítását javasolja.

A javaslat szorosan kötődik Magyarország stratégiai célkitűzéseihez a növekedés és a foglalkoztatás területén, továbbá tágabb értelemben az Európai Unió célkitűzései megvalósításához a foglalkoztatáspolitikai terén. A jelen elemzés mind másodlagos mind elsődleges információforrásra támaszkodik. A másodlagos

[1] „Az egyén illetve egy csoport képességeinek fejlesztése választási lehetőségeik bővítése, illetve annak érdekében, hogy ezeket a választásokat kívánt cselekvéssé és eredményekké tudják alakítani.” - „Enhancing an individual's or group's capacity to make choices and transform those choices into desired actions and outcomes”, Világbank, 2005. A kifejezésnek magyar megfelelője még nem létezik.

információk forrásul hazai fejlesztési akciótervek, illetve Uniós határozatok, iránymutatások szolgáltak. Az elsődleges információk a szerző személyes tapasztalatain alapulnak, amelyeket doktori szakdolgozatához végzett kutatómunkája keretében, illetve a 19. FAO "Gender and Rural Development" című konferencia tanulmányútján szerzett. A kutatómunka terepen végzett részében és az említett tanulmányút keretében a szerzőnek lehetősége nyílt mind a foglalkoztatási szolgálat, a helyi civil szervezetek képviselőivel és az aprófalvas települések lakóival személyesen elbeszélgetnie és ezáltal elsődleges forrásból információt szereznie a helyi lakosságot súlytó legégetőbb problémákról.

Az elemzés az aprófalvas települések, valamint a magyar munkaerőpiac legfőbb jellegzetességeinek bemutatásával indul. Ezt követi egy rövid szakpolitikai helyzetelemzés, amely kitér egyrészt a tágabb politikai helyzetre, az Európai Unió célkitűzéseire, másrészt a jelenlegi magyar foglalkoztatáspolitikai által kínált szolgáltatásokra. Az elemzés a konkrét javaslat bemutatásával zárul tartalmazva a javasolt szolgáltatás elméleti alapját, szükségességének indokait, megvalósításának egyes részleteit, valamint a kormányzat szerepvállalásának lehetőségeit.

### **Helyzetkép: Magyarország munkaerő-piaci helyzete különös tekintettel az aprófalvas településekre**

2004-ben a munkaerő-piaci helyzet legfontosabb jellemzője, az elmúlt évekhez hasonlóan az alacsony munkaerő-piaci részvétel volt. Az alacsony foglalkoztatási szint (56,8%) viszonylag alacsony munkanélküliséggel (6,1%) párosult. A legsúlyosabb problémát mindemellett a munkavállalási korú inaktív magas aránya jelenti (45,9%) (Nemzeti Akcióprogram 2005; Horváth, Hudomiet 2005). Különösen hátrá-

nyos helyzetben vannak a munkaerőpiacon a romák, az alacsony iskolai végzettségű emberek illetve a megváltozott munkaképességű emberek (munkanélküliségi rátájuk 2001-ben 12,7%-kal haladta meg az átlagot: 18,4%, illetve 5,7% volt) (Nemzeti Akcióprogram, 2005). A foglalkoztatás és a munkanélküliség szempontjából mind a régiók között, mind a régiókon belül jelentős különbségek figyelhetők meg.

Az ország aprófalvas települései (500 főnél kisebb lélekszámú települések) az északi és délnyugati országrészben csaknem összefüggő területet alkotnak (Térkép 1.), jellemzően nehezen megközelíthető, periférikus helyzetűek, és az elmúlt időszakban megőrizték elmaradottságukat (OTK, 2005). Bár az aprófalvak az ország népességéből csak csekély részének nyújtanak otthont (2003-ban 2,7%), a hozzájuk tartozó külterületekkel együtt területi kiterjedésük meghatározó (OTK, 2005). Ma az aprófalvas településeket kiemelkedően magas munkanélküliség jellemzi, amelynek következményei többek között az elvándorlás, a települések elnéptelenedése és degradálódása. Az aprófalvas településeken élők leginkább veszélyeztetett csoportjai a 40 év felettek, illetve a GYES-ről, GYED-ről a munkaerőpiacra visszatérni kívánó nők. Rájuk leginkább jellemző, hogy tanult szakmájuk már elavult, irántuk már nincs kereslet a piacon; vagy/és alacsonyan képzettek; esetleg kimaradtak az oktatási rendszerből; megváltozott munkaképességűek; önbizalmuk, motivációjuk az évek során felemészteződött; vagy roma emberek. Tekintve, hogy a munkanélküliek jellemzői meglehetősen összetettek, a területi hátrányokat csökkentő intézkedések is egy komplex metodika alapján kell, hogy megvalósuljanak, lehetőség szerint az egyéni képességeket, lehetőségeket és szükségleteket felmérve.

### **Szakpolitikai helyzetelemzés**

#### *Aktuális helyzet*

Magyarország 2004-ben- az EU foglalkoztatási iránymutatásaival (CEC (23/578/EC)) összhangban- elkészítette első nemzeti foglalkoztatási akciótervét a 2004-2006 közötti időszakra vonatkozóan. Az időközben sorra került Lisszaboni Stratégia félidei felülvizsgálata azonban megkívánta a kapcsolódó gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai uniós koordinációs és jelentéstételi mechanizmusok átalakítását. Mindez szükségessé tette, hogy Magyarország 2005-ben -a felülvizsgált Lisszaboni Stratégiát és az integrált iránymutatásokat figyelembe véve- újrafogalmazza foglalkoztatási stratégiáját a 2005-2008 közötti időszakra vonatkozóan. Magyarország eközben elkészítette a Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram felülvizsgálatát is, amelyben a Tanács 2006. március 23-24-i következtetéseit és az új Kormány által meghatározott hármas célkitűzést (egyensúly, reform, fejlesztés) figyelembe véve kijelölte azokat a prioritásokat, amelyek a leginkább hozzájárulhatnak Magyarország gazdasági és foglalkoztatási növekedéséhez. Amíg a 2004-es Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv nem tartalmaz utalást személyre szabott aktív foglalkoztatási szolgálat bevezetésére, valamint a területi hátrányok kezelésére, addig a 2005-ben készült Nemzeti Akcióprogram illetve a Felülvizsgált Lisszaboni Akcióprogram már célként tűzi ki a személyre szabott szolgáltatást a foglalkoztathatóság és az újrakezdési lehetőség javítása érdekében. Megjelenik az igény a foglalkoztatási szolgálat és a civil szervezetek közötti együttműködésre is. Ugyanakkor, egyik dokumentum sem tesz konkrét javaslatot a szóbanforgó szolgáltatás megvalósításának módjára. Továbbá egyik Akcióprogram sem fogalmaz meg javaslatokat az egyén képességeinek feltárását és fejlesztését célzó szolgáltatásokra, sem pedig a

területi hátrányok leküzdését elsősegíteni képes helybevitt munkaerő-piaci, pályaaorientációs foglalkozásokra.

#### *Lehetőségek*

A következő fejezetben bemutatásra kerülő javaslat az Európai Tanácsnak a Lisszabonban 2000-ben elfogadott 1. számú foglalkoztatási irányvonala illetve a Lisszaboni Stratégia felülvizsgálatát követően elfogadott Tanácsi Határozat (2005/600 EK) 19. számú foglalkoztatási iránymutatása által leírt lehetőségekhez kapcsolódik. Ezen iránymutatások szerint minden álláskeresőnek segítséget kell kapnia az egyéni szükségletek felmérése, tanácsadói szolgáltatások, álláskeresési támogatás, és személyre szabott cselekvési terv formájában. A Tanács iránymutatása utalást tesz arra, hogy az egyéni szükségletek felmérése hatékony és eredményes szolgáltatásokat kínálhat, növelheti a foglalkoztathatóságot, a beilleszkedési esélyeket, különösen azok esetében, akik a legnagyobb nehézségekkel néznek szembe a munkaerőpiacon.

#### **Javaslat a szakpolitika számára**

##### *Elméleti megközelítés*

A helybevitt foglalkozások módszertanának elméleti kiindulópontja az empowerment fogalma. Az empowerment egy olyan folyamat amelynek során az egyén, vagy egy csoport képességei fejlődnek ezáltal képessé válik döntéseit, választásait úgy meghozni, hogy az általa kívánt eredményt érje el.

A jelen javaslat szerint hosszútávú kedvező eredmény a munkaerőpiacon csak úgy érhető el, ha munkaerőpiaci szolgáltatások bizonyos csoportja az egyént helyezi a megoldás középpontjába. A személyiség megerősítése, a képességek felismerése és fejlesztése, az önbiz-

lom növelése az egyén sebezhetőségét csökkenti, és lehetőséget ad arra, hogy akár sorozatos negatív munkaerő-piaci élmények ellenére is legyen ereje az újrakezdéshez.

A szerző kutatói terepmunkája során meggyőződhetett arról, hogy az aprófalvas településeken élő munkanélküliek önbizalmukat veszített emberek, helyzetükbe beletörődnek, adottságként kényszerülnek azt elfogadni, és a túlélésre rendezkednek be. Ez a fajta hozzáállás munkaerő-piaci integrálódásukat eleve sikertelenségre ítéli.

### A javaslat megvalósításának lehetséges módja

#### Módszertan

A továbbiakban tehát bemutatásra kerül egy olyan megoldás lehetősége, amely az aprófalvas településeken élők adottságainak, képességeinek növelését és kiaknázását valósíthatja meg helybevitt munkaerő-piaci, pályorientációs foglalkozások keretén belül. E tevékenység célja elsősorban a munkanélküliek önbizalmának növelése, a munkavégzés szempontjából fontos jellemzőik (vezető, metodikus, szociális, stb.) felismertetése, a munkahelykeresés technikáinak bemutatása, a személyes interjúra való felkészülés ismereteinek átadása, azoknak a szakmáknak a bemutatása, amelyekre jelenleg az adott régióban a legnagyobb kereslet mutatkozik, stb. E szolgáltatás pedagógiai és pszichológiai eszközök segítségével növeli a munkanélküli férfiak és nők képességeit, önbizalmukat (empowerment, capacity building), segíti az adott személyiségnek leginkább megfelelő munkakör kiválasztásában, ami elengedhetetlen feltétele a munkához jutási lehetőségeik növelésének.

A megoldás, az egyént helyezvén a probléma középpontjába, olyan új megközelítési mód-

szer kidolgozását javasolja, amelynek célja a munkaerő-piaci problémákkal küzdő személyek képességeinek és informális tudásának felismerése és fejlesztése. Ezen általános célnak megfelelően tehát olyan módszertan és eszközök kidolgozása valamint bevezetése szükséges a Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) tevékenységének keretén belül, amelyek hozzájárulnak az egyéni képességek felismeréséhez, értékeléséhez és fejlesztéséhez, továbbá ezen képességeknek a munkaerő-piaci környezetbe való átültetéséhez.

#### A javasolt módszertan a következő feltételezéseken alapul:

- A célcsoport munkaerő-piaci integrálódásának sikeressége érdekében szükséges mindenekelőtt az egyén már meglévő tapasztalatait és informális tudását felmérni.
- A személyes adottságokat megfelelő hozzáértéssel szakmai képességekké lehet alakítani
- Az informális tudás, a személyes készségek feltárása, értékelése és fejlesztése a foglalkoztathatóság szintjét növeli.
- Szükség van a „technikai képességek” mint behatárolt fogalomnak a kibővítésére, tágabb értelmezésére, amely magában foglalja, átfogja az egyén különböző típusú képességeit. Az átfogó képességek jelentik az egyén képességeinek összességét, készségeit, tehetségét, ügyességét, személyes és kulturális jellemzőit, amelyek az egyéni élettapasztalat során alakultak ki.
- A célcsoport munkaerő-piaci helyzetének pozitív irányba való változása érdekében, szükséges az átfogó képességek összességének mobilizálása és megfelelő szakmai hozzáértéssel kedvező munkaerő-piaci adottsággá való alakítása.

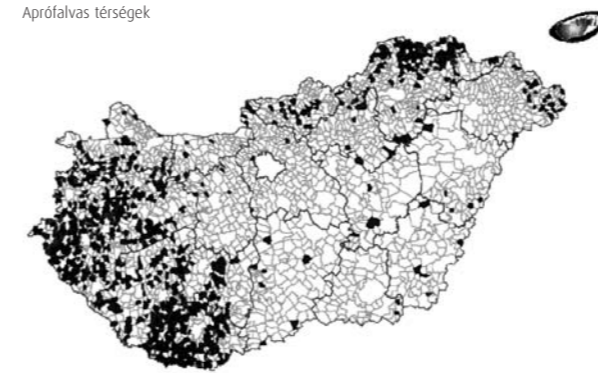
A felvázolt feltételezéseknek megfelelően újfajta beavatkozási eszközök kidolgozására van szükség. Ezen eszközök interaktív önértékelési eszközök, amelyek segítenek felszínre

hozni az egyén átfogó képességeit, valamint a szakmai készségek, képességek fejlesztése érdekében a tanulás mértékének és irányának szükségességét. Olyan eszközöket kell tehát kidolgozni, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyén aktív szereplője legyen annak a folyamatnak, amely saját munkaerő-piaci integrálódásához vezet. Ebből a megfontolásból kiindulva mindenképpen elvetendőek azok a megoldások, amelyek konkrét szakma elsajátítását javasolják, az egyén személyes képességeinek és adottságainak felmérése, megértése nélkül.

#### Gyakorlati kivitelezés

A szolgáltatástípus, figyelembe véve az aprófalvas települések infrastrukturális hátrányait, legfőképpen helybevitt munkaerő-piaci, pályorientációs foglalkozások keretén belül lenne megvalósítható például a megyei munkaügyi központok, valamint a helyi civil szervezetek együttműködésében. Ezáltal a szolgáltatás eljuthatna olyan potenciálisan segítségre szoruló emberekhez, akik különböző okokból (például nem megfelelő közlekedési infrastruktúra) nem keresik fel a munkaügyi központot, így nem értesülnek az aktuális állásajánlatokról, képzési lehetőségekről, valamint nem részesülhetnek esetleges személyes tanácsadásban. A helybevitt szolgáltatás megvalósítható mobil akciócsoportok által, amelyek a helyi civil szervezetek segítségével kapcsolatban lépnek a rászorulókkal és megszervezik számukra a foglalkozásokat.

Aprófalvas térségek



500 főnél kisebb lélekszámú települések

A felvázolt metodika szerint az ÁFSZ-nek az emberi erőforrás fejlesztésében is szerepet kellene vállalnia, áttérve ezáltal egy passzív információsztolgáltató szerepről egy pro-aktív szerepre. Az új módszertan alapján létrejövő integrált foglalkoztatási programok így aktív munkaerő-piaci intézkedésekké válhatnak megoldást kínálva a munkanélküliek meglehetősen összetett problémáira.

#### A Kormányzat lehetséges szerepvállalása

A Kormány felelőssége, szerepvállalása kihasználva a Strukturális Alapok hozzájárulásának lehetőségét, leginkább a következő területeken valósulhat meg, a teljesség igénye nélkül:

- pénzügyi források megteremtése: lehetővé téve például megfelelő szakemberekből álló mobil munkacsoportok kialakítását,
- technikai feltételek megteremtése: mindazon technikai feltétel biztosítása, amely a felvázolt módszertan alapján újfajta aktív és pro-aktív jellegű szolgáltatások kidolgozását teszi lehetővé,
- intézményi kapacitások feltárása: lehetővé téve az ÁFSZ, a Munkaügyi Központok átszervezését oly módon, hogy a helybevitt szolgáltatások és a felvázolt módszertan alkalmazása kivitelezhetőek legyenek,
- jogi feltételek megteremtése: jogszabálymódosítás, amely lehetővé teszi a Foglalkoztatási Szolgálat, a Munkaügyi Központok számára, hogy humánerőforrás-fejlesztés jellegű tevékenységet is végezzenek.

A felvázolt szolgáltatás az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás illetve Humán Infrastruktúra Operatív Programja keretében kerülhetne kidolgozásra, és megvalósításra.

## Felhasznált irodalom

- Alsop R. és Heinsohn N. (2005), *Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators*, World Bank Policy Research Working Paper 3510.
- CEC (23/578/EK), *Conuncil Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States*, (Foglalkoztatási Irányvonalak, Európai Stratégia a teljes foglalkoztatás és a jobb munkahelyekért), Brüsszel.
- CEC (2005/600/EK), *A Tanács Határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról*, Brüsszel.
- Frey Mária (2004), „Az Európai Unió Foglalkoztatási Stratégiája”, in: Fazekas Károly és Varga Júlia (szerk.), *Munkaerő-piaci Tükör 2004*, Magyar Tudományos Akadémia, Budapest.
- Horváth Hedvig és Hudomiet Péter (2005), „Munkapiaci trendek Magyarországon, 2004”, in: Fazekas Károly és Koltay Jenő (szerk.), *Munkaerő-piaci Tükör 2005*, Magyar Tudományos Akadémia, Budapest.
- *Jobs, Jobs, Jobs... (2003): Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok.* November, Brüsszel.
- Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (2006), *Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram*, Budapest.
- Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (2006), „Új Magyarország Fejlesztési Terv stratégiai céljai”, *Új Magyarország Fejlesztési Terv*, Budapest.
- Országos Területfejlesztési Hivatal, VATI (2005), *Országos Területfejlesztési Koncepció*, Budapest.
- Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2004), *Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv*, Budapest.
- Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2005), *Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2005-2008*, Budapest.



