

Németh Márta

A munkaerőpiac

Irodalomjegyzék

- Adler Judit: A lisszaboni stratégia és a tudáslapú gazdaság magyarországi perspektívái. In: Tanulmányok Magyarország versenyképességéről, Új Mandátum, 2006.
- Bukodi Erzsébet: Társadalmunk szerkezete különböző nézőpontokból: Munkaerőpiaci/foglalkozási rétegszerkezet. In: Társadalmi metszetek : Hatalom, érdek, individualizáció és egyenlőtlenség a mai Magyarországon Napvilág, 2006.
- Csehné Papp Imola: A pályaorientáció és a munkaerőpiac összefüggései. In: Munkügyi szemle, 49. 11. 19-23. p.
- Csehné Dr. Papp Imola: Munkaerőpiaci alapfogalmak munkaerőpiac működése, egyetemi jegyzet
- Fazekas Károly: Az aktív korú állástalanok rendszeres szociális segélyezésével és közcélú foglalkoztatásával kapcsolatos önkormányzati tapasztalatok, 2001.
- Gács János, Havas Attila, Valentiny Pál [2004]: A Lisszaboni Folyamatba történő magyar bekapcsolódás lehetőségei, különös hangsúllyal a versenyképesség javítása, az IT, az innováció és oktatás, a teljes foglalkoztatottság és társadalmi kohézió területén. MTA 2004. április.
- Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója
- Központi Statisztikai Hivatal fogalomtára: www.ksh.hu
- Munkaerőpiaci Tükör 2008 Szerkesztette: Fazekas Károly, Köllő János
- Tárki Társadalomkutatási Intézet, Társadalmi riport -2000 - 2008
- Tímár János [1994]: A foglalkoztatás és a munkanélküliség sajátosságai a posztiszocialista országokban. Közgazdasági Szemle, 8-9. sz.

Tartalomjegyzék	
I. Bevezetés	5
II. A munkaerőpiac	6
2.1 A munkaerőpiac fogalma és működése	6
2.2 A munkaerőpiac szereplői	7
III. Foglalkoztatáspolitikák	9
3.1 A teljes foglalkoztatás modellje	9
3.2 A piaccgazdaság modellje	9
3.3 A foglalkoztatáspolitikák feladatai	10
IV. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája	11
4.1 Az Amsterdamai Szerződés	11
4.2 A Luxemburgi folyamat	12
4.3 A Lisszaboni folyamat	14
V. A magyar foglalkoztatáspolitikák	18
5.1 A foglalkoztatáspolitikák főbb céljai	18
5.3 A foglalkoztatáspolitikák eszköztrendszere	21
VI. A mobilitás	23
6.1 Mobilitás	23
6.2 Foglalkoztatáspolitikák és mobilitás	24
6.3 A mobilitás típusai	25
6.4 A mobilitás csatornái	26
VII. A munkanélküliség	28
7.1 A munkanélküliség fogalma	28
7.2 A munkanélküliség hatásai	29
7.3 A munkanélküliség típusai	29
7.4 Amint meglehetünk	32
VIII. Az álláskeresés módjai	35
8.1 Az informális álláskeresés	35
8.2 A formális álláskeresés	36
8.3 Az álláskeresői szervezetek	38
8.4 Az önéletrajzírás	38
IX. Munkatapasztalat pályakezdők részére	40
9.1 A gyakornoki rendszer	40
9.2 Önkéntesség és az önkéntes munka	42
X. Munkaerőpiaci fogalomtár	45
Linkgyűjtemény	49
Irodalomjegyzék	51

Linkgyűjtemény

Egyenlő Bánásmód Hatóság:

www.egyenlobanasmod.hu
www.antidiszko.hu
www.sznm.gov.hu

Szociális és Munkügyi Minisztérium:

www.eselyegyenloseg.hu
www.im.gov.hu

Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium:

www.okm.gov.hu

Oktatás és Művelődési Minisztérium:

www.neki.hu

Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda:

www.obh.hu

Országgyűlési Biztos Hivatala:

www.helsinki.hu

Magyar Helsinki Bizottság:

www.tasz.hu

Társaság A Szabadságjogokért

www.mkab.hu

Magyar Alkotmánybíróság:

www.romaweb.hu

Roma információs oldal:

www.nfh.hu

Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság:

www.afsz.hu

Állami Foglalkoztatási Szolgálat:

www.3sz.hu

Szociális Szakmai Szövetség:

www.hatter.hu

Háttér Társaság a Melegekért:

www.osi.hu

Nyílt Társadalomért Alapítvány:

www.szoszolo.hu

Szózóló Alapítvány a Betegek Jogiért:

Betegjogi, Ellátottjogi és Gyermekjogi Közalapítvány:

www.jogvedok.hu

Fogyatékosok Esélye Közalapítvány:

www.foka.hu

Magyarországi Cigányokért Közalapítvány:

www.macka.hu

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány:

www.ofa.hu

Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége:

www.msosz.hu

Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés:

www.eloszet.hu

Országos Munkavédelmi és Munkügyi Főfelügyelőség:

www.ommf.hu

Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda:

www.pestesely.hu

Nemzeti Europass Központ:

www.europass.hu

Jogszabálykereső:

www.magyarorszag.hu

Autonóm Szakszervezetek Szövetsége:

www.autonomok.hu

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés:

www.eszt.hu

Munkástanácsok Országos Szövetsége:

www.munkastanacsok.hu

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma:

www.szef.hu

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája:

www.liganet.hu

Társadalmi Párbeszéd Központ:

www.tpk.org.hu

Munkügyi Közzetítői és Döntőbírói Szolgálat:

www.tpk.org.hu

Regionális Munkügyi Központok:

www.afsz.hu

Álláskereső Oldalak:

www.jobimpex.com

allas.lap.hu

www.milegyek.hu

allas.linkcenter.hu

Munkaadó kölcsönzés: az atipikus munkavégzés egyik fajtája, a munkáltató egy erre szakosodott céggel áll kapcsolatban, amelynél a dolgozók állandó alkalmazásban állnak, és a megrendelő szervezet igényei szerint "kölcsönadja" őket. Általában fizikai dolgozók alkalmazásában gyakori, de egyre terjed a szellemi dolgozók körében is (receptíós, titkárnőkölcsönzés). Lényege, hogy az így igényelt szakember nem kerül a cég állományába, ezzel megkíméli a céget a ki-és beépítéstől, felmondás esetén a végkielégítéstől, bérszámfizetéstől és egyéb munkaügyi problémáktól. Előnye a kölcsönző cég számára, hogy a cég által meghatározott feladatra, bármennyi időre és létszámra kérhető a szolgáltatás. Ennek igénye általában felhalmozott munka, belegség, szabadság esetén, létszámsztopnál merül fel. Ezen belül is inkább a gyorsabban pótolható munkaköröknél hatékony, mint például adminisztrátor, titkárnő, könyvelő, pénzügyi munkatárs, fordító-tolmács stb. A munkavállaló számára a kölcsönzőti státusz egyaránt jelenthet előnyt és hátrányt is, így minden alkalommal meg kell vizsgálni, hogy valóban ez a munkavállalási forma fel-e megoldja a munkavállalónak az adott helyzetben.

I. Bevezetés

A munkaerőpiac a rendszerváltás óta gyökeres változásokon ment és megy keresztül napjainkban is. Azok a munkaerőpiaci jelenségek, amelyeket az elmúlt rendszerben szocializálódott emberek tapasztaltak meg, mára nagyrészt semmivé váltak. A korábban megszokott, bevált, működni látszó dolgok megváltoztak, másként működnek, másféle hozzáállást követelnek mindannyunktól. A mai tizenéveseknek, huszoneveseknek egészen másféle kihívásokkal kell szembeütniük, amikor szakmát, állást, pályát, karriert választanak maguknak, mint amilyenekkel annak idején szüleiknek, vagy mostani tanáraiknak kellett szembe nézniük. Megváltozott mind a hazai, mind a külföldi gazdasági és a társadalmi környezet, sőt, gyorsabbá, dinamikusabbá vált maga a változás is. Ha segíteni akarunk a mai diákoknak abban, hogy eligazodjanak a munka világában, nekünk magunknak is újra kell gondolnunk azt a fogalomkészletet, amelyek mentén gondolkodunk, új definíciókat kell megalkotnunk, új trendek közt kell eligazodnunk, meglátunk és követnünk a számunkra adódó lehetőségeket.

II. A munkaerőpiac

2.1 A munkaerőpiac fogalma és működése

A munkaerőpiacot alapvetően két fél, a munkaadó és munkavállaló kapcsolatai hozzák létre és tartják fenn, de az állam különféle módon (foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai, egyéb törvényi szabályozók) beavatkozik a rendszerbe és megpróbálja a piac által teremtett viszonyokat a szociális érdekeknek is megfelelő egyensúlyban tartani. A munkaerőpiacon belül több alapvető kategóriát különböztethetünk meg, úgy, mint a munkaerő kereslet, a munkaerő kínálat és a munkanélküliség fogalmát.

Munkaerő keresletnek általában azt nevezzük, hogy a gazdaság közvetlen szereplői egy meghatározott időszakban milyen létszámú és milyen összetételű munkaerőt szeretnének foglalkoztatni. A munkaerő keresletet, vagyis a piacon a vevői oldalt a munkáltatók jelenítik meg. A munkaerő kínálatot, azaz a piac eladói oldalát pedig azok a munkavállalók jelentik, akik egy adott határidőn belül szeretnének elhelyezkedni.

A munkaadói és a munkavállalói szintnek, illetve az általuk alkotott kapcsolatoknak két szintjét tudjuk elkülöníteni. Az alsó szinten a munkaadó és a munkavállaló áll, két konkrét személy, akik egy általuk kötött szerződés, a munkaszerződés révén kerül kapcsolatba egymással.

Nagyon fontos a munkakeresés folyamatában, hogy a munkaadó, illetve a munkavállaló egy-egy „csomagot” kínál fel. A munkaadó kínál egy munkalehetőséget, illetve a munkalehetőség mellett felkínálja az azért járó díjazást, az általa kínált munkakör presztízsét, társadalmi megbecsültségét, kínál egy helyszínt, ahol a munkavégzés folyik, eszközöket, amelyekkel az adott munkát a munkavállaló végezni fogja, munkakörülményeket, juttatásokat és nem utolsósorban „felkínálja” azt a csapatot, azokat a személyeket, akikkel a munkavállaló napi kapcsolatba kerül majd a munkavégzés során. A leendő munkavállaló pedig a saját tudását, képességeit, idejét kínálja cserébe ezért a díjazásért, de kínálja egyben a tapasztalatait, a kapcsolati tőkéjét, a személyiségvonásait is. Ha a mindkét fél adottságai megfelelnek a másik elvárásainak, ha minél több dimenzióban elégtük ki egymás igényeit, akkor számíthatunk arra, hogy a munkakapcsolat hosszú távon is képes lesz működni.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik nem sorolhatók be sem a foglalkoztatottak, sem a munkanélküliek csoportjába. Ők a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is keresnek munkát, vagy keresnek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak a 18. életévüket betöltött nappali tagozatos tanulók, a gyed-en, gyeken, illetve a nyugdíjasok.

A 15-64 éves inaktív népesség körülbeltüli összetétele jelenleg Magyarországon:

Összes inaktív 100 %
Gyermekeket gondozza 10 %
Nyugdíjas 41 %
Tanuló 30 %
Egyéb 19%

Eltartottnak nevezük a gazdaságilag nem aktívak közül azokat a személyeket nevezük, akik keresettel, jövedelemmel nem rendelkeznek, és megélhetésükről magán személy vagy intézmény gondoskodik.

Passzív munkanélküliek azok az inaktívak, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítéelve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az állaskeresést.

Foglalkoztatott az, aki a referencia időszakban (ún. vonatkozási héten), legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol. A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülők gazdasági aktivitása a vonatkozási héten végzett tevékenységük alapján kerül meghatározásra.

szen munkát nem kizárólag a munkavállalási korú népességhez tartozók vállalatnak.

A munkavállalási korai időszakok, azaz az öregségi nyugdíjkorlátot elérők nagyon sok esetben döntenek úgy, amennyiben lehetőségük van rá, hogy vagy tovább dolgozzanak eredeti munkahelyükön, vagy ottan nyugdíjba vonulva máshol, másfelé tevékenységgel folytassák gazdaságilag aktívan az életüket. Ez a jelenség nem magyar specialitás, minden fejlett államban találkozzunk hasonlóval, esetleg a munkavállalás motivációja lehet az, amely más-más arányú az egyes országokban. A nyugdíjkorlátot túli munkavállalás oka lehet a karriervágy, a társadalmi hasznosság érzetünk vágya, de legalább ilyen arányban anyagi okokra visszavezethető motivációi vannak.

A munkavállalási korai fiatalabbak, vagyis a 0-15 éves korúak is vállalhathatnak olyan tevékenységet, amely jövedelemszerző tevékenység, ezt azonban kizárólag gyárhatósági engedéllyel lehetik - vagyis nem elegendő hozzá a szülői beleegyezés - és kizárólag a tevékenységek egy jól körülhatárolt körébe vonatkoztatva. Ilyen jövedelemszerző tevékenység lehet például a sporttevékenység, művészeti tevékenység, vagy a modellezés.

A gazdasági aktivitás arra ad választ, hogy a megkérdőzt személy miként vesz részt a társadalmi munkamegosztásban, rendelkezik-e saját jövedelemmel vagy sem, illetve jövedelmét munkával szerzi vagy egyéb módon. Ezek alapján beszélünk gazdaságilag aktív, illetve gazdaságilag nem aktív népességről. A gazdaságilag aktív népesség fogalma azokat a személyeket foglalja magában, akik egy meghatározott időszak alatt, az ILO javaslatának megfelelően az előző egy hét alatt legalább egy órányi munkát végeztek. A gazdaságilag nem aktív népességen pedig korai függelékül mindazokat értjük, akik egyetlen órá sem dolgoztak az elmúlt héten. A következő főbb csoportokat különböztetjük meg: gazdaságilag aktív népesség, ezen belül foglalkoztatottak, munkanélküliek, illetve gazdaságilag nem aktív népesség, ezen belül inaktív keresők, elarottak

Gazdaságilag aktív népességnek azokat nevezzük, akik a munkaerőpiacon bármilyen módon megjelnek, vagyis együtt azokkal, akik az adott vonatkoztatási héten foglalkoztatottak és azokkal, akik az adott pillanatban nem foglalkoztatottak ugyan, de potenciálisan foglalkoztatottak lennének, ha lenne munkájuk - ők a munkanélküliek.

A munkaadók igényeit átalakítani rövidtávon ugyan nem tudjuk, de megismerkedhetünk azokkal, ha figyelünk a munkaerőpiacon észlelhető tendenciákra, társadalmi folyamatokra, így legalább részben képesek vagyunk felkészülni arra, hogy munkavállalóként sikereket érjünk el a munkaerőpiacon, vagyis minél magasabb áron értékesíthessük magunkat, tudásunkat. Az iskola nagy segítségével nyújt-hat ebben diákjainak, részben úgy, hogy megismereti velük azokat a forrásokat, ahonnan tájékozódni lehet a munka világával kapcsolatos ismeretekről, részben úgy, hogy a kezdeti próbálkozásokat segítő közös elemzéssel értelmezéssel, magyarázatokkal, részben pedig úgy, hogy minél alaposabb önismerethez segítő hozzád-ájkait.

A munkaerőpiac második szintje elvonatb, nem csnyire kézzelfogható. A munkaadó ugyanis nem magát a munkavállalót veszi meg, hanem csak egy, a munkavállaló által jelentett lehetőséget, így a szerződéskötés majdani gazdaságossága attól függ, valóban olyan jól kihasználható-e, mint azt a szerződéskötéskor vélte. A munkavállaló részéről is fennáll egy ehhez nagyon hasonló helyzet. A munkavállaló, mikor a munkaadóval szerződést köt, ezzel az akussal a társadalom által támasztott szakmai, gazdasági elvárásoknak is aláveti magát, amivel saját szakmai és anyagi értekeit is kielégíti.

2.2 A munkaerőpiac szereplői

A mindenkori munkaerőpiacon mindig egy konkrét mennyiségű és összetételű munkaerő kereslet találkozik szembe egy konkrét mennyiségű és összetételű munkaerő kínálattal. Amikor a munkaerő kereslet meghaladja a kínálatot, túlzott kereslet alakul ki. Ha a munkaerő kínálat haladja meg a keresletet, túlzott kínálatról beszélhetünk. Az úgynevezett „túlkereslet” munkaerőpiacon munkaerőhiány alakul ki, ez a jelenség a gazdaság fejlődésére hátrányosan hat, visszaveti azt. Pozitív folyamánaként említhetjük, hogy ez az állapot általában a munkavállalók számára kedvező, mert kedvezőbb alkupozícióba kerülnek általa, hiszen lehetővé teszi, hogy változassanak az állásajánlatokban. Ez az időszak tehát segíti mind egyénileg a munkavállalókat, mind a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteit abban, hogy a korábbinál kedvezőbb bértet és munkakörülményeket érjenek el.

Ennek ellentétéként, amennyiben a piacon a kínálat haladja meg a keresletet, túlkínálatos munkaerőpiacról beszélhetünk. Az úgynevezett túlkínálatos munkaerőpiac viszont a vevő oldalon álló munkáltatóknak kedvez, hiszen ekkor a munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy az átlagosnál több jelentkező közül válogassanak, így az egymással versenyző munkavállalók akár rosszabb feltételekkel is hajlandók elvállalni egy-egy pozíciót. Ez általában a munkabérek mesterséges leszorítását jelenti, ugyanakkor figyelemztet a gazdaságban szabadon rendelkezésre álló munkaerő kapacitás egy részének kihasználatlanságára is, ugyanis a túlkínálatos munkaerőpiac szükségserű velejárója a munkanélküliség megjelenése. Akkor beszélhetünk a munkaerőpiacon egyensúlyról, ha egy gazdaságban a munkaerő kereslet és a munkaerő kínálat mind globálisan, mind pedig struktúrájában tekintve meg egyezik. Ez azonban részben definíciós okokból, részben az állandó változások miatt szinte sosem történik meg huzamosabb időre, ezért a valóságban tökéletes munkaerőpiaci egyensúly szinte soha egyetlen gazdaságban sem létezik, a gazdaság szempontjából azonban nagyon nem mindegy, hogy milyen a gazdaságilag aktívak aránya a népességben belül.

X. Munkaerőpiaci fogalomtár

A magyar munkaerőpiac aktuális adatairól elsősorban a Központi Statisztikai Hivatalnál (weboldala: www.ksh.hu) érdemes tájékozódni. Érdemes megfigyelni mind az országos, mind az egy-egy régióra vonatkozó adatokat. De milyen adatokat érdemes keresnünk?

Munkaerő kínálat, vagy munkaerőforrás: mindazok, akik felkínálják, illetve potenciálisan felkínálhatják a munkaerőjüket. Vagyis a munkavállalási korú népesség, a munkavállalási kornál fiatalabb, illetve idősebb aktív keresők és a munkavállalási koron felüli életkorú, nyugdíj mellett munkát vállalók összessége tartozik ebbe a kategóriába. Mivel a kategóriába tartozók roppant heterogén összetételűek minden szempontból (nem, kor, iskolai végzettség, szakképzettség, földrajzi hely, mobilitási hajlandóság, stb.), ezért nagyon nagy az eltérés abban is, hogy a teljes munkaerő kínálatot alkotók közül egy adott időpontban kik, milyen feltételekkel, mennyi idő alatt, miféle munkát találnak.

Munkavállalási korú népesség: az a csoport, amely a jogszabályok értelmében már vállalhat munkát, illetve fizikális, mentális jellemzőit tekintve még képes folytatni munkavégzésre. Ez koronként és országonként változó életkori határokat jelent. Ma Magyarországon általában (de nem kizárólagosan, hiszen a definíció az azt alkotó és használó szervezetek különféle céljait figyelembe véve változhat) mind a férfiak, mind pedig a nők esetében egyaránt a 15 és 61 év közöttieket tekintjük a csoport tagjainak.

Az alsó határa hasonlóan a fejlett piacgazdasággal rendelkező európai országokéhoz 15 életév, vagyis szülői engedéllyel a 15. életévét betöltött fiatal vállalkozó munkát, természetesen a hatályos jogszabályok betartásával. Ennek az életkori határnak inkább elvi jelentősége van, mint gyakorlati, hiszen a tankötelezettség ma Magyarországon 18 éves korig tart, ezt megelőzően tehát csak a tanulmányok mellett is végezhető, többnyire a speciálisan erre a korosztályra is kitalált diákmunka az, ami munkavégzésként szóba jöhet. A fejlett országok gazdaságára jellemző, hogy a piac által kínált munkák többsége viszonylag magas szintű szellemi és fizikai képességeket, szakképzettséget, specializáltságot követel, így többségükhöz hosszú évekig tartó képzés szükséges.

A csoport első korhatárát a nyugdíjrendszer, a nyugdíjkorhatár adja, amely az EU tagállamokban eltérő ugyan, de jellemzően a 60.-65. életév közötti mozog. A munkaerő kínálati csoportba ugyanakkor nemcsak a 15-61 év közöttiek tartoznak, hi-

nosodni és még ma is alatta marad ismeretlege a hasznosságánál. Az önkéntes munkavégzés megítésmódja nagyban fontos lehetősége a gyerekek szocializációja, oktatása, nevelése során, hiszen ezzel elősegíthető, hogy később közösségük aktív tagjaivá legyenek. Az iskolából frissen kikerülő fiatalok, pályakezdők szempontjából is előnyös, ha első munkahelyi gyakorlatukat olyan támogató környezetben kezdik, ahol a felelősséget még mások viselik helyettük. A fiatalok körében növekvő tartós munkanélküliség tendenciái figyelembe véve még nagyobb a társadalmi felelősség. Sokaknak nem adatik meg, hogy iskoláik elvégzésekor azonnal bekerüljenek a munkaerőpiacra, így karrierjük első állomásaként passzivitásba kényszerülnek, ami a későbbi pályájukra is negatívan hathat.

Különbösen fontos az önkéntes munkavégzés a nők munkaerőpiacra való bekerülésénél, illetve a gyermekvállalást követő visszakerülésének elősegítése. A nyugdíjas önkéntesek számára az elmagányosodás, a passzivitás, a felelősség érzése, a pszichoszomatikus betegségekbe menekülés elkerülésének lehetősége jelenthet vonzást. Minderzek mellett egyre több piaci szervezet figyel fel arra, hogy saját főállású szakembereinek az önkéntes munkára való ösztönzése, illetve az önkéntes munkakövének növekedését, felfogható az alkalmazottak kreativitásának, munkakövének megerősítését, felfogható az alkalmazottak sokoldalúvá tételének egyik állomásaként. Egyaránt javítja a cégnek az adott közösségen belüli elfogadottságát, elismertségét és növeli a vállalaton belüli munkamorált. Az önkéntesség az egyes cégeknél erősítheti a dolgozók cég iránti lojalitását csökkentheti a fluktuációt, javíthatja a szervezetben belüli kommunikációt és a személyközi kapcsolatokat és jelezheti a cég esélyegyenlőség iránti elkötelezettségét.

Milyen szabályok alapján foglalkoztathatók az önkéntesek?

Az önkéntesség társadalmi elfogadásának előrelépését jelentette, hogy a parlament 2005. június 27-én elfogadta az „önkéntes törvényt”, amely 2005. október 1-jén lépett hatályba: 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről. A törvény, amelyet, hogy szabályozza az önkénteseket fogadó szervezetek és az önkéntesek kapcsolatát, bejelentési kötelezettséget is ró az önkénteseket foglalkoztató szándékozó szervezetekre és intézményekre, így az önkéntesség intézményesül, követhetővé válik.

III. Foglalkoztatáspolitikák

3.1 A teljes foglalkoztatás modellje

A hierarchikus, központi irányítású gazdasági rendszer, mint például a volt szocialista államok, közöttük Magyarország is, az 1989-es rendszerváltásig a foglalkoztatásban a teljes foglalkoztatás elvét érvényesítették. Ez azt jelenté, hogy a foglalkoztatás a munkaerő kínálat szintjén kellett, hogy megvalósuljon. Ebben az esetben a teljes foglalkoztatás elvét valószínűítették meg, vagyis a munkaerő kínálatot teljes egészében megpróbálták lekötni, és a társadalom minden aktív korú munkavállaló tagja számára kötelezően munkahelyet biztosítani. A munkanélküliségnek ez a típusú felszámolása erőteljesen megfogalmazott szociális igényt valószínűített meg azzal, hogy lehetővé tette a foglalkoztatás kiszélesítését, és ezen keresztül elérhetővé tette a jövedelmi biztonságát és a megélhetés stabilizálódását, ugyanakkor ez a jövedelemszint erősen korlátozott volt és a jövedelmek csak szűk határok közti mozghattak. Ennek a gyakorlatnak a pozitívumaként említhetjük, hogy segítette a munkanélküliséggel együtt járó szociális, egzisztenciális, morális leépülés megelőzését, illetve felszámolását, ugyanakkor az is elmondható, hogy a teljes foglalkoztatás önmagában is egyfajta paradoxon, hiszen a teljes foglalkoztatás csak úgy érhető el, ha a munkaerő keresletet nem a tényleges piaci viszonyokból (termelés és szolgáltatás racionális munkaerő igényéből) vezetik le, hanem a munkaerő kínálatnak megfelelő szintre emelik.

Ennek az lett a következménye, hogy a gazdálkodó szervezetek csak úgy voltak képesek ennek a politikai elvárásnak megfelelni, hogy a gazdaságirányítás hátterébe szorította a hatékonysági követelmény érvényesülését és támogatta a foglalkoztatás magas létszámának biztosítását. A teljes foglalkoztatás így önmagát számolta fel, mert a gazdálkodó szervezetek értelemszerűen nem voltak képesek hosszú távon előtéríteni az alacsony teljesítmény mellett azokat az anyagi erőforrásokat, amelyekből a teljes foglalkoztatást finanszírozni lehetett volna.

3.2 A piaczgazdaság modellje

A teljes foglalkoztatás elméletével szemben álló másik esetében a foglalkoztatás középönújában a hatékonyság áll. Ekkor a foglalkoztatás a racionális munkaerő kereslet szintjén rendeződik. A gazdálkodók épp annyi munkaerőt foglalkoztatnak, amennyivel a termelés, illetve a működtetés a legminimálisabb ráfordítással megoldható, ez pedig általában jóval kevesebb, mint amennyi potenciális munkaerő a munkaerőpiacon a rendelkezésükre áll, így a gazdaságok mindegyikében ki-

Kinek jó az önkéntes munka?

Az önkéntes munka jó a társadalomnak, elősegítheti a társadalmi beilleszkedést, csökkentheti a szegregációt, az előítéleteket, a szegénységet, valamint konkrét előnyök, anyagiakban is kifejezhető javak teremődnek általa.

Az önkéntes munka jó annak a szervezetnek, amely meghirdeti, és amely az önkéntest foglalkoztatja. Jó azért, mert nem kell munkabért, sem járulékokat fizetnie az önkéntes után, tehát szinte ingyen munkacsohöz jut. Természetesen az önkéntesnek a munkavégzéshez kapcsolódó költségeit megtérítheti. Jó azért is, mert az önkéntesekkel bővül a szervezet tudásbázisa, mindig olyan önkénteseket foglalkoztat, amilyenekre az adott konkrét munkára a legnagyobb szükség van, előnyös, hogy rugalmasan kezelhető, hogy az egyes feladatok elvégzésére hány embert vesz igénybe, így nem kell felduzzasztania a szervezetét egy-egy projekt idejére. Hasznos a szervezet számára az is, hogy jól bevált önkéntesci közül választhat állandó munkatársat, amennyiben a szervezet bővítésére kerül sor.

Hiba lenne azt gondolni, hogy az önkéntesekkel való foglalkozás nem igényel ugyanannyi energiát, időt, pénzt ugyanúgy, mint a fizetett alkalmazottak. Az önkéntesek munkáját is tervezni, koordinálni kell, őket is fel kell készíteni, ellenőrizni kell a munkájukat, sőt érdemes pontos munkaköri leírást adni számukra, hogy világosak legyenek a feladatok. Ez a befektetett energia sokszorosan térül meg a szervezet számára, mert az önkéntesekkel kiegészülve sokkal többet és hatékonyabban tudnak tenni céljaik megvalósulásáért.

Az önkéntes munka az önkéntesnek is jó. Jó azért, mert az egyén egyszerre akár több területen, több szervezetnél is kipróbálhatja, kamatoztathatja, bővítheti tudását, méghozzá az általa elfogadhatónak tartott időbecsítésben. Vállalhat önkéntes munkát alkalmanként, de rendszeresen is, akár havi, akár napi rendszerességgel. Kapcsolatokat építhet, részt vehet személyes ismeretségeit bővítheti, részint potenciális leendő munkáltatókkal kerülhet kapcsolatba. Önkéntesként érezheti saját kompetenciáját, hasznosságát, így megelőzheti a depressziót, a feleslegesség érzését olyan élethelyzetekben is, mint például a munkanélküliség, a nyugdíjas időszak vagy akár a még befejezetlen tanulmányok. Az önkéntesség épp ezért nem az unatkozó közép- és idősebb korosztály kiváltsága, hanem széles korosztályokat és társadalmi rétegeket érintő tevékenység.

Az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában komoly hagyományokra tekint vissza, Magyarországon csak a rendszerváltozást követő években kezdett megho-

alakul bizonyos mértékű munkanélküliség. A teljes foglalkoztatás, mint optimális és elérendő társadalmi, gazdasági cél természetesen itt is megjelenik, de ebben az esetben a cél nem szentesíti az eszközöket. A piacgazdasági modell messzemenően számít a gazdálkodáspolitikai és az ágazati politika közreműködésére. Ebben a modellben a gazdálkodáspolitikai határozza meg a gazdaság jellegét és mértékét, jelentősen befolyásolva a munkaerő iránti keresletet.

3.3 A foglalkoztatáspolitikai feladatai

A foglalkoztatáspolitikai nemcsak a foglalkoztatás mennyiségi egyensúlyának biztosítására törekszik, vagyis hogy minél többen, minél nagyobb arányban vállalkozásoknak jövedelemteremtő munkát, hanem szem előtt tartja a foglalkoztatás hatékonyságának minőségi egyensúlyát is. Ha a foglalkoztatás politika által teremtetett viszonylagos egyensúly megbomlik, akkor az egyensúly hiányában olyan különböző gazdasági események következhetnek be, amelyek érzékelhető hatást gyakorolnak a gazdasági foglalkoztatási képességre. Ebben az esetben a gazdasági élet szereplői, a munkaadók és a munkavállalók is erőteljesebben érzik és jelzik is egyben, hogy a munkaerő kínálat és a munkaerő kereslet jelentősen eltér egymástól. A foglalkoztatási politika optimális esetben szoros összhangban van a gazdaságpolitikával, hiszen egy adott gazdasági helyzet az, amelyben egyensúlyban kell tartani a munkaerőpiacot, valamint a szociálpolitikával, hiszen a munkaerőpiacról ideiglenesen vagy tartósan kizsorultakat el kell látni, életfeltételeiket biztosítani kell. A foglalkoztatási politika tehát e két területtel szorosan együttműködve határozza meg feladatait és velük megoszva, együttműködve alakítja ki azt az intézményrendszert, amely képes a felváltott feladatok ellátására.

Európában az egyes államok egymással összhangban, egymásra támaszkodva próbálnak eredményt elérni a foglalkoztatáspolitikai területén is. Magyarország, különösen a rendszerváltozást követően alkalmazkodik Európai Unió által támogatott kívánalmaknak, vagyis az Európai Foglalkoztatási Stratégiának. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia létrejöttének gazdasági körülményei a következők voltak. A foglalkoztatás az EU területén 1990-től folyamatosan csökkent, gazdasági növekedés üteme visszaesett, az uniós munkanélküliségi ráta 1993-ban 12%-ra emelkedett. Ennek a trendnek a rendszerváltozást épphogy áteső Magyarország is megfelelt.

bérlet, szállás, vagy étkezési hozzájárulással. Általában bankoknál, multinacionális cégeknekél találni ilyen álláslehetőséget. Erre a típusú munkára ugyanúgy kell jelentkezni, mint az egyéb, tipikus állásokra: önéletrajzzal, motivációs levéllel. A gyakkori program lehetőséget nyújt a hallgató számára, hogy értékes szakmai egyetemközi munkahelyen szerezzon munkatapasztalatot, ezáltal későbbi alkalmazási lehetőségeit javítsa, üzleti-szakmai tudás, kulturális és interperszonális ismereteket fejlessze. Gyakkori munkát külföldön is lehet, sőt, érdemes is vállalni, mert a fenti pozitívumok mellett olyan nyelvyakorlasi, kapcsolatiépítési lehetőségeket is magában hordoz, amelyek nagyon pozitívan befolyásolhatják a gyakornok későbbi szakmai karrierjét. Azt, hogy a jelölt mennyi időt kíván gyakornokként eltölteni a fogadó országban, a leendő munkáltatóval közösen döní el. A külföldi gyakornoki munkához mindenképp érdemes kiváltani az úgynevezett Europass-dokumentumokat, amelyek a fogadó ország nyelvén bizonyítják hitelesen az eddig elévzett tanulmányokat, a megszerzett készségeket és kompetenciákat.

9.2 Önkéntesség és az önkéntes munka

A munkatapasztalat megszerzésének egyik legkézenfekvőbb módja az önkéntesség. Önkéntességnek azt a munkavégzést nevezzük, amelyet az önkéntes szabad akaratából végez, ellenszolgáltatás nélkül a köz javára. Az Európa Unió országaiiban szinte már mindenütt létezik hivatalos definíció az önkéntességre. Mindegyikben közös három elengedhetetlen kritérium. Az önkéntesség soha nem lehet kötelező, nem járhat érc pénzbeli ellenszolgáltatás és mások javát kell szolgálnia. Az önkéntes munka lehet alkalmi, vagy rendszeres munkavégzés, végezhető egyénileg vagy csoportosan, bel-, vagy külföldön egyaránt. Általános jellemzője, hogy az önkéntes munkát végző személy, vagy családja számára ez közvetlen anyagi haszonnal nem jár. Az önkéntes munka nem váltja ki a fizetett munkacrtól, de kiegészíti azt.

Önkéntes munkásokat elsősorban, de nem kizárólag nonprofit, civil szervezetek szoktak fogadni, a legkülönböztetebb területekről (egészségügy, oktatás, környezetvédelem, állatvédelem, tehát lehet bármí, ami a társadalom, az önkéntes szílelebb vagy tágabb környezeté számára hasznos tevékenység), ugyanakkor előfordul az is, hogy állami intézmény, sőt, akár forprofit szervezet (cég, vállalkozás) is fogad önkénteseket. Az önkéntesek munkája közvetlenül az öket foglalkoztató szervezet számára jelent hasznot, közvetett módon azonban a társadalom egésze számára termékkel.

IV. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája

A magyar foglalkoztatási, gazdasági viszonyokat és folyamatokat erőteljesen meghatározza környezeté, az Európai Unió. Az összeurópai munkanélküliség okai általában keresendőek, hogy az 1990-es évek elejének gazdasági-pénzügyi válsága következtében közel 5 millió munkahely szűnt meg. A korábbihoz képest intenzívebb növekedést mutatott a munkaképes korú népesség létszáma, ugyanakkor hiányoztak a makrogazdasági válságok kivédésére alkalmas közösségi eszközök, valamint az európai gazdaságot alacsony foglalkoztatási teremtő képesség jellemezte. Az EU két megoldástervezetet készített, melyek közül az első, az 1992-ben létrejött Maastrichti Szerződés a (Gazdasági és Pénzügyi Unió (EMU) megteremtésével a gazdasági válságok hatékonyabb közösségi kezelésére irányult, a második pedig az 1997-es keltetésű az Amszterdami Szerződés egy önálló foglalkoztatási fejezettel a munkaerőpiac struktúrális, vagyis szerkezeti problémáira keresett megoldást.

4.1 Az Amszterdami Szerződés

Az Amszterdami Szerződés létrejöttét megelőzően a foglalkoztatáspolitiká a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartozott. A szerződésben viszont már közös, az egész Európai Unióra érvényes célokat fogalmaztak meg. Célként jelent meg egy „politikáköztetebb Európa” kialakítása. Fontos alapelvként jelentkezett, hogy ezentúl a közösség és a tagállamok együtt alakítják ki a közösség foglalkoztatási stratégiáját, és hogy a tagállamok saját foglalkoztatáspolitikájuk alakításán keresztül kötelesek hozzájárulni a közösségi stratégia végrehajtásához. A magas szintű foglalkoztatás célját más közösségi politikák és intézkedések kialakításánál és végrehajtásánál is figyelembe kell venni.

Az alapelvekhez konkrét lépésekből álló cselekvési tervet is rendeltek. Az első lépésként az Európa Tanács minden évben elemzi a Közös foglalkoztatási helyzetét, és erről a Tanács és a Bizottság éves közös jelentése alapján következtetéseket fogad el. A második lépés, hogy az Európa Tanács a következtetések és a Bizottság előterjesztése alapján foglalkoztatási irányvonalakat fogad el. Az éves irányvonalak elfogadása előtt a Tanács meghallgatja az Európa Parlament, a Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Bizottsága, valamint a Foglalkoztatási és Munkacrtópiaci Bizottság véleményét. A harmadik etap: a tagállamok Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervek (NFA) alapján végrehajtják a foglalkoztatási irányvonalakat. A negyedik lépés: az NFA-k alapján a Tanács értékeli a tagállamok foglalkoztatáspolitikáját, különös tekintettel az éves irányvonalak követésére. E folyamat révén ki-

alakul a következő évi irányvonalak terveze, és újraindul a közösségi nyelvben „nyitott koordinációnak” nevezett eljárás.

4.2 A Luxemburgi folyamat

A Luxemburgi folyamat 1997 novemberében indult Luxemburgban, célja az 1998-as évre vonatkozó éves foglalkoztatási irányvonalak elfogadása volt. A foglalkoztatási irányvonalak négy pillére épültek, és 2003-ig határozták meg az EU foglalkoztatáspolitikáját. Elsődleges célként a foglalkoztathatóság növelését tűzték ki, második pontként a vállalkozókészség erősítésének elősegítése, harmadik pillérként az alkalmazkodóképesség fejlesztése, negyedikként pedig a nők és a férfiak esélyegyenlőségének előmozdítása szerepelt.

A foglalkoztathatóság az aktív, megelőző jellegű és diszkriminációmentes megközelítéssel a mindenki számára nyitott munkaerőpiac kialakítására irányult, az irányvonalak két nagy társadalmi csoportra koncentráltak: a fiatal és a tartós munkanélküliekre, akiknek a helyzetét oktatással és képzéssel kívánták javítani. Ennek értelmében konkrét intézkedésként a tagállamok kötelesek minden munkanélküli fiatalnak újrakezdési lehetőséget felajánlani, mielőtt munkanélkülisége időtartama elérné a fél évet (az újrakezdési lehetőség lehet képzés, átképzés, állás felajánlása vagy a foglalkoztatás bármilyen alternatív formája, pl. közmunka). Minden munkanélküli felnőttnek is kötelesek a tagállamok újrakezdési lehetőséget felajánlani, mielőtt munkanélkülisége időtartama elérné az egy évet. Minden munkanélküli felnőttnek újrakezdési lehetőséget felajánlani, mielőtt munkanélkülisége tartama elérné a 12 hónapot. A tagállamoknak törekedniük kell arra, hogy jelentősen emelkedjen a foglalkoztathatóság növelését szolgáló aktív programokban részesülők száma. Ezt fokozatosan kell elérniük, célként nevezték meg a legsikeresebb három tagállamának átlagát, de minimum azt, hogy a munkanélküliek 20%-a aktív programban részesüljön.

A vállalkozókészség erősítésének elősegítését a szerződés aláírói a munkahelyteremtésben, különös tekintettel a szolgáltatási szektor lehetőségeinek erősítésére látták, és kiemelt célként szerepelt a vállalkozások beindításának és működtetésének könnyítése, a működési költségek és az adminisztráció csökkentése, az adók csökkentése, beleértve a nem bér jellegű munkaerőköltségeket is.

Az alkalmazkodóképesség javítását a munkaszervezet és a munkavégzési formák modernizálásával, a munkahelyi képzés fejlesztését szolgáló megállapodások sürgetésével, a szociális partnerek közötti jogszabályi háttér átalakításával kell elérni

Gyakornoki program: egy olyan folyamat, amelynek során a „pályakezdő” megismeri a munkahely belső értékeit, szervezeti kultúráját, meghatározott módszertan alapján támogatást kap, hogy megtalálja helyét a munkaszervezetben, mintát kap a feladatok hatékony elvégzéséhez. A gyakornoki program szakaszokra osztható:

Kezdő szakasz: a gyakornoki program első szakasza, mely körülbelül az első év végéig tart. Jellemzője, hogy a gyakornok még csak ismerkedik a környezettel, megfontolt, általában racionális, de sokszor rugalmatlan, iskolaszagú, önálló véleménye, önálló döntése ritkán van. Ez a szakasz elsősorban a munka világának a megtapasztalása, amikor a valós munkakörülmények közti gyakorlat megszerzése sokkal fontosabb, mint bármely verbális információ.

Haladó szakasz: a gyakornoki program második szakasza, mely hozzávetőlegesen a második év végéig tart. Jellemző tipikus viselkedés mód, hogy a gyakornok már képes a rendszert, a rendszer működését is megfigyelni, már kevésbé vész el a részletekben. Ez a szakasz az eseti tudás szintje, mely személy és kontextus függő. A tapasztalat befolyásolja a viselkedést.

Befejező szakasz: a gyakornoki program harmadik szakasza, amely a gyakornoki időszak végéig tart. Jellemző tipikus viselkedés mód, hogy a gyakornok már képes már arra, hogy racionálisan, tudatosan kiválassza, hogy mit fog tenni, prioritásokat határoz meg, képes a tanulási-tanítási folyamat esszerű irányítására, képes önálló véleményt alkotni, önálló döntéseket hozni és azokért felelősséget is tud vállalni.

Szakmai segítő: az intézményvezető által kijelölt munkatárs, aki rendelkezik meghatározott idejű gyakorlatlaltal, hosszabb ideje az adott intézmény alkalmazottja, szakterületének elismert képviselője.

Közvetlen felettes: Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatában, valamint munkaköri leírásában közvetlen felettesként megjelölt személy.

A gyakornokot a gyakornoki idő leteltével előre meghatározott szempontrendszer alapján írásban minősítik.

Gyakornoki munkára természetesen a versenyszférában is van lehetőség, bár Magyarországon egyelőre nem túl gyakori. A képzési időszak alatt a gyakornoknak egy vállalatnál kell dolgoznia, és tiszteltben kell tartania a többi dolgozóra is vonatkozó előírásokat. Az ilyen állások egy része fizetett. Azokon a munkahelyeken, ahol nem adnak fizetést, a cégek egyéb úton támogatják általában a gyakornokokat:

IX. Munkatapasztalat pályakezdők részére

9.1 A gyakorlati rendszer

Bizonyos munkaköröknel és egyes munkáltatóknál lehetőség van gyakorlati munkát végezni. Gyakornokként elhelyezkedni egy cégnél annyit jelent, hogy a cég vállalja, hogy felvesz valakit pályakezdőként, korábbi szakmai tapasztalatok nélkül, a gyakorlat pedig azt vállalja, hogy nem kap teljes fizetést, viszont megszerzheti azt a speciális szakmai gyakorlatot, munkatapasztalatot, amire a tanulmányok végzésekor elméletben készítették fel.

A gyakorlati munkának két nagy típusa van. Bizonyos felsőoktatási intézményeknél (jellemzően oktatás, egészségügy) a diploma előfeltétele, hogy meghatározott idejű (egy-két hónap) gyakorlatot végezzen a hallgató. A gyakorlatról az intézmény által meghatározott szempontok szerint beszámolót kell írnia, a fogadócéggel pedig igazoltnak kell az ott töltött időt. A gyakorlati időt a gyakorlat a gyakorlati szabályzatnak megfelelően kell, hogy letöltsé, ilyen szabállyal mind a külföld, mind a fogadóintézménynek rendelkeznie kell.

A gyakorlati munkavégzés másik típusa a diploma megszerzését követő időszakra vonatkozik. A közszférában a gyakorlati munkát a következő törvények szabályozták: A közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 22. § (9) bekezdés, valamint „A közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben” tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet 4/B. § (1) bekezdése szerinti szabályzat, mely a meghatározott feladatok szakszerű és hatékonyabb végrehajtását szolgálja, a gyakorlati követelmények teljesítésével és teljesítmény mérésével, értékelésével összefüggő eljárásrendet rögzíti.

Foglalmak meghatározása

Gyakornok: az a közalkalmazott, aki még nem rendelkezik három évet meghaladó szakmai gyakorlattal, és az alapvetőkenséghoz tartozó munkakörbe, határozatlan időre történik a kinevezése.

Az intézmény alapvetőkenséggel összefüggő munkakör: a gyakorlati idő kikötése szempontjából alapvetőkenséggnek minősül minden olyan tevékenység, amelynek ellátására a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó intézményben kerül sor.

a tagállamoknak, különösen odafigyelve arra, hogy az alapikus munkavégzésre is jogi garanciákkal lehessen munkaszerződést kötni. Másik fontos cél a humán erőforrások fejlesztését megcélzó képzési célú beruházások támogatása, illetve az ennek gátját jelentő adóügyi akadályok mihamarabbi és látványos csökkentése.

Negyedik pilléreként kiemelt szerepet kapott a nők és a férfiak közti esélyegyenlőség megteremtése, a munkahelyi és a családi élet összeegyeztetésének előmozdítása, az egyes szektorok közötti aránytalanságok, valamint a munkaerő-piaci szregáció leküzdése. A szerződés kívánatosnak tartja, hogy az esélyegyenlőség szempontjai beépüljenek a különböző szakpolitikákba és a foglalkoztatási irányvonalak további pilléreibe is.

A négy pilléres szerkezeten túlmutató közösségi célokat szolgálják a horizontális célkitűzések: az információs társadalom fejlesztése, a bejelentetlen munka csökkentése, a helyi fejlesztések támogatása, a számszerű, mérhető célkitűzések növelése.

Az irányvonalakat strukturáltan és integráltan közelíti meg az EU-s gondolkodás, ami azt jelenti, hogy inkább a munkanélküliségre, mint jelenségre, és kevésbé a munkanélküliekre, mint személyek csoportjára koncentrálni. Célja elsődlegesen a foglalkoztatás növelése, nem pedig a munkanélküliség csökkentése. Inkább a befogadó jellegű, mindenki számára egyaránt elérhető, nyitott folyamatokra épít, nem csupán a valamilyen szempontból kirekesztettek kívánja felkarolni. A nők és a férfiak esélyegyenlőségét megoldandó strukturális problémaként kezeli, nem pedig nőpolitikaként. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és az Európai Szociális Alap végrehajtásának a pénzügyi forrásokat biztosító eszköze 2000-től az Európai Szociális Alap (ESZA).

Az ESZA céljai:

- javítani a belső piacon a foglalkoztatási esélyeket
- megkönnyíteni az elhelyezkedési lehetőségeket
- elősegíteni a munkavállalók földrajzi és szakmai mobilitását
- megteremteti az ipari változásokhoz és a termelési rendszer fejlődéséhez való alkalmazkodást, kiváltképpen a szakmai képzés és átképzés által.

Az ESZA a következő fő területeken fejti ki tevékenységét: aktív munkaerő-piaci politikát és technikákat alkalmaz a munkanélküliség megelőzése, illetve orvoslása céljából, erősíti a szociális integrációt és a társadalmi beilleszkedést. Különösen fontos terület az egész életen át tartó képzés (life long learning) népszerűsítése és az

pet is betölt. Írójának önértékelési eszköz, míg olvasójának/címzettjének kiválasztási módszer. Az önéletrajz célja bemutatkozni a leendő munkaadónak, az adott személy legfontosabb aspektusaira irányítani az interjúzó figyelmét. Ez a legfontosabb dokumentum, ami az interjú után a munkaadót emlékezteti a személyt leginkább jellemző adatokra.

A hagyományos, összefüggő fogalmazás formájában született, a szülők adatait is tartalmazó irat ma már kevés esetben elfogadott. Amennyiben mégis ilyet kér egy tanintézmény, esetleg egy munkáltató, az életpálya egymástól elválvó történéseit az elkülönítő bekezdések jelölik.

Az amerikai típusú önéletrajz egymástól jól elkülönített fejezeteket tartalmaz, frapánsan megfogalmazott karriercéllal indít. Az egyes évszámok jól elkülönülnek, azonnal információt kap az olvasó az elvégzett tanulmányokról, betöltött pozíciókról és a hozzá kapcsolódó feladatokról. Külön fejezetben jelennek meg a készségek, képességek, illetve az érdeklődési kör. Az amerikai típusú önéletrajz kronológailag fordított sorrendet követ, azaz mind a munkatapasztalatokból, mind a tanulmányokból a legfrissebb kerül előre, hiszen aktuálisan az a leglényegesebb információ a leendő munkáltató számára. Fontos, hogy jól áttekinthető legyen, a legfontosabb tudnivalókat emelje ki a munkakereső. A www.europass.hu oldalról letölthető önéletrajzminták találhatók, különféle kitöltési útmutatókkal és segédletekkel, érdemes a diákok figyelmét felhívni erre a lehetőségre.

Készíthetünk úgynevezett funkcionális önéletrajzot is, ebben az esetben a munkáltatók neveit, valamint a munkaviszony dátumait nem kell megjeleníteni a dokumentumban, hanem elsősorban a képességekre, készségekre, valamint felelősségi körökre kell helyezni a hangsúlyt. Abban az esetben használatos, ha olyan állásra ad be pályázatot egy jelölt, mely nem kapcsolódik szorosan eddigi karrierújsához, jelenleg betöltött pozíciójához, vagy iskolai végzettségéhez (ha valakit a váltás szándéka vezérel) vagy ha hosszabb ideig volt munkanélküli, illetve inaktív valaki.

Bármilyen formát is választ valaki az önéletrajz és a motivációs levél megírásához, alapvető követelmény, hogy annak külalakja, nyelvhelyessége, helyesírása megfeleljen az általános elvárásoknak, illetve a magyar nyelvhelyesség és helyesírás szabályainak. Kézzel írott önéletrajz esetén törekedni kell a jól olvashatóságra. Az önéletrajz minden esetben előfutára annak a személynek, aki az önéletrajzot készítette, sok esetben ennek a dokumentumnak az alapján dönt a munkáltató, illetve a munkáltató képviselője a pályázó későbbi sorsáról, vagyis érdemes rá fokozott gondot fordítani.

ennek megfelelő oktatási rendszerek fejlesztése, illetve a munkaerő alkalmazkodóképességének és vállalkozóképességének növelése, valamint olyan, pozitív intézkedések, amelyek jelentősen javíthatják a nők munkaerőpiaci helyzetét. A nők és férfiak közti esélyegyenlőség szem előtti tartása mellett az ESZA gondot fordít olyan innovatív módszerek kidolgozására és elterjesztésére, amelyek minden területen hozzájárulnak a diszkrimináció és egyenlőtlenség csökkentéséhez.

4.3 A Lisszaboni folyamat

A Lisszaboni folyamat (Lis) legfőbb célkitűzése, hogy az Európai Unió 2010-re váljon a világ legversenyképesebb, legdinamikusabban fejlődő tudásalapú gazdasággal rendelkező térségévé, ahol erősödik a társadalmi kohézió és egyre több, jobb munkahely keletkezik. A Lis többnyire olyan területeket céloz meg s kezdeményezi közös tervek kidolgozását és végrehajtását, amelyekre hagyományosan a nemzeti kompetencia érvényes. A Lis valójában azt az uniós ambíciót fejezi ki, amely az 1990-es években erősödött meg, miszerint az EU fejlődésének számos olyan kérdésköre létezik, amelyek összehangolt uniós irányításra nélkül az uniós céljai, első sorban a versenyképesség növelése, nem valósíthatók meg.

A Lisszaboni folyamat részeként az alábbi alapelveket tűzték ki az egységes Európa, többek közt az egységes európai foglalkoztatáspolitikai érdekében:

- a belső piac tökéletesítése 2004-ig,
- a pénzügyi piacok teljes integrálása 2005-ig,
- az európai kutatási térség létrehozása 2002-ig,
- a humán erőforrás-beruházás növelése révén az európai szociális modell megerősítését, a foglalkoztatási ráta 2010-re érje el, illetőleg közelítse a 70%-ot,
- a nők munkaerőpiaci részvételét rátájtáig pedig 2010-re 60%-ra kell emelni.

Az imént említett célok elérésének érdekében történjen meg minden tagországban a beruházások növelése az oktatás és a szakképzés területén (pld. 2010-re 50%-kal csökkenteni kell a 18 és 24 éves közötti korosztályból azok számát, akiknek csak az alsó középiskolai képzettsége van, 2001-re minden iskola rendelkezzen internet-hozzáféréssel), illetve mindezek folyományaként 2010-ig radikálisan csökkenteni kell a szegénységet.

A lisszaboni célok mindegyike az EU egészére vagy átlagára vonatkozik, vagyis a központi célokat az EU nem bontja le a tagországokra. Ezt a tervezési maguknak a tagországoknak kell megtenniük a helyi sajátosságokat figyelembe véve. A Lis

is értesíthessenek a legfrissebb szabad állásokról, melyekre a megfelelő referenciázzám megjelölésével és önéletrajzuk elküldésével jelentkezhetnek. Amennyiben az elküldött önéletrajz felkelti a munkáltató érdeklődését, megkeresik a pályázót és személyes találkát javasolnak neki.

Az interneten számos olyan oldal is működik, mely számos álláskeresői tanácsokkal látja el az olvasókat. A fórumok segítségével a pályázók egymással is megoszthatják álláskeresői tapasztalataikat. Így az állást kereső szempontjából nagyon hasznosak lehetnek a különböző fórumok is.

8.3 Az álláskeresői fórumok

Munkakeresés álláskeresői fórumok, karrier-tanácsadók segítségével

A rendszerváltoztatás követően Magyarországon is egyre nagyobb számban jelennek meg a különböző fejlesztési, ill. személyzeti tanácsadó cégek, álláskeresői fórumok. Még maga a "fejlesztési" a fejlesztési kiválasztáshoz tartozik (egy-egy fejlesztési pozícióba konkrét jelöltet keresnek, speciális módszerekkel), addig a személyzeti tanácsadó irodák már szinte a teljes munkaerő állományát jelölik. Ez azt jelenti, hogy nem csak magasan kvalifikált, hanem közép-, ill. alsóbb szintekről is keresnek munkavállalókat megjelölőnek. Az ilyen irodák létezésétől az adja, hogy a megjelölt vállalatnak, vállalkozásnak általában nincs megfelelő erőforrása (idő, hely, szakértelm) a kiválasztás lebonyolításához, vagy egyszerűen csak a már előszűrt jelölteket akarja fogadni.

Állásbörze

Olyan rendezvény, amelyen különböző profilú cégek képviselői a szervezők által felállított standokon jelennek meg, ahol az érdeklődő hallgatók információkat kaphatnak a cég tevékenységéről, aktuális állásajánlatáról és az ezzel kapcsolatos elvárásairól. Lehet egy vagy több napos, és tavaszról ősziig szinte folyamatosan követhetjük egymást a különböző egyetemeken, főiskolákon. A cégképviselekkel való beszélgetéseket feltehetően egy kötetlen felvételi elbírálással is, így mindenképpen érdemes készülni az állásbörzére önéletrajzzal is.

8.4 Az önéletrajzírás

Az önéletrajz, latinul Curriculum Vitae (CV), életútírás, melyben a pályázó bemutatja tanulmányait, korábbi szakmai tapasztalatait. Az önéletrajz kétféle szer-

kritikájuként említhető, hogy a Lisszaboni folyamat ismertsége az EU-országok társadalmán belül - beleértve Magyarországot is - egészen a legutóbbi időkhöz szinte a nullával volt egyenlő. Ez sajnos a célok elérésének sikerességét erősen veszélyeztette, mert a Lisszaboni sikeres megvalósítása elsősorban a nemzeti erőfeszítésektől függ, márpedig egyetlen állam lakossága sem hajlandó erőfeszítéseket tenni egy olyan folyamatért, amelynek céljaival, eszközrendszerével, mikéntjével minimálisan sincsenek tisztában.

A Lisszaboni folyamat az eddigiekben a gazdasági, szociális és politikai ügyek EUn belüli koordinálásának két lényeges, egymással összefüggő problémáját vetette fel. Egyrészt azt, hogy mely ügyeket érdemes nemzeti és mely ügyeket közösségi szinten eldönteni. Másrészt, hogy milyen módon szoríthatják rá az Unió intézményei a tagországok kormányait és gazdasági szereplőit arra, hogy az unió szinten hozott döntéseket, vagy kívánatosnak talált fejlődési irányokat elfogadják, kövessék, illetve saját régiójukban propagálják, holott a döntési szintek meghatározásánál az Unió alapvető elve épp a szubszidiaritás. Ez röviden azt jelenti, hogy minden döntést a választópolgárokhoz legközelebbi szinten kell meghozni, amennyire ez csak lehetséges, kivéve azokat a területeket, amelyek az EU alkotmányára szerint a közösség kizárólagos kompetenciájába tartoznak.

Az európai célkitűzéseket tehát három nagy általános cél köré rendezhetjük: a foglalkoztatás területén valamennyi munkaképes nő és férfi számára elő kell segíteniük a munkaerő-piaci részvételt, támogatni kell a minőségi foglalkoztatáshoz való hozzájutást, erősíteni kell a térségi foglalkoztatási és a munkanélküliségben tapasztalható egyenlőtlenségek mérséklését.

A három általános cél elérését tíz pontból álló konkrét intézkedési tervvel lehet elősegíteni:

1. A munkanélküliek és az inaktív lakosság foglalkoztatásának elősegítése, illetve a tartós munkanélküliség megelőzése, vagyis aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök bevetése annak érdekében, hogy érdemes legyen és legyen hol munkát vállalni. Ehhez a munkanélküli állapot prevenciójaként fontos a jól átgondolt, egymásra épülő modulokból álló képzési rendszer és az élethossziglani tanulás propagálása és megvalósulásának elősegítése.
2. A vállalkozási kedv serkentése és a vállalkozások létrehozásához szükséges kedvező gazdasági környezet kialakítása, ami részben a jogszabályi környezet kedvező tételét jelenti, részben a potenciális vállalkozók képzetét.
3. A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének fejlesztése, amely elsősorban szintén képzések útján valósítható meg.
4. A humán erőforrásokba történő beruházások növelése, vagyis olyan pályázati rendszer kidolgozása, amely lehetővé teszi az emberi erőforrások fejlesztését, elsősorban szintén képzések által, nem feledkezve meg az egészségmegőrző programok fontosságáról sem.
5. A munkaerő kínálat bővítése és az aktív öregedés támogatása, vagyis munkavégzésre alkalmassá tenni minél többeket, fizikailag, szellemileg és mentálisan egyaránt, preferálva a nyugdíjas kor utáni teljes vagy részmunkaidős munkavégzést is, amely mind társadalmilag, mind az egyént tekintve felbecsülhetetlen hasznosságot hordoz magában.
6. A férfiak és a nők esélyegyenlőségének megteremtése mind a munkához jutás, mind pedig a bérezés területén Ez a törekvés Magyarországon a jogszabályok elméleti szintjén már megvalósulni látszik, ugyanakkor a gyakorlatban még nagyon sok a tennivaló. A témában információért fordulhatunk többek közt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, illetve a témával foglalkozó civil szervezetekhez egyaránt. (www.egyenlobanasmod.hu) A nők és férfiak közti esélyegyenlőség témakörébe tartozó pozitív intézkedések közül a legfontosabbak az egyenlő bánásmódon és az egyenlő bérezésen túl a nők közéleti szereplésének támogatása, az esélyegyenlőség célul kitűző intézmények és intézményhálózatok létrehozása, működtetése, illetve a folyamatos információátadás, amely tudatosítja a társadalomban, nőkben

rajzot annyi példányban, olyan nyelven, és formában (fényképpel, vagy anélkül, kézzel, vagy géppel írva) küldje el, ahogy a hirdető azt kérte. Ellenkező esetben előfordulhat, hogy pusztán külalakú, vagy formai hibák miatt nem hívják be már ismerkedő beszélgetésre sem a jelentkezőt.

Fontos tudni azonban, hogy pusztán az újságok átböngészésével ritkán elég hatékony az álláskereső. Minden egyéb elérhető kiegészítő lehetőséget is meg kell keresni, és minél többfélét használni egyidejűleg.

Internet

Az internet egyre többek által elérhető eszköz mind a háztartásokban, mind a munkahelyeken vagy egyéb intézményekben. Álláslehetőségek végtelen sorát kínálja, mindig megtalálhatja rajta az érdeklődő a legfrissebbeket, így természetes, hogy az internet hozzáféréssel rendelkező álláskereső sokan gyakran használják. Az interneten a konkrét álláshirdetések mellett lehetősége nyílik az álláskeresőnek arra is, hogy azonnali információkat szerezzen be egy-egy munkaterületről, cégről, sőt, akár a leendő kollégákról is. Mindezek mellett sok a kifejezetten karriertervezéssel, álláskeresővel foglalkozó internetes oldal.

Információújítás

A megfelelő minőségű és mennyiségű információnak nagyon jelentős szerepe van az álláskeresőben, ezt láttuk már korábban, a személyes kapcsolatok bemutatásánál is. Az internet lehetőséget ad arra, hogy még több információhoz jussunk. A cégek többsége rendelkezik weboldallal, így egy-egy kiszemelt vállalatról sok információt tudhat meg az álláskereső. A különböző munkaügyi állami szervek szintén rendelkeznek internetes oldallal, hasonlóképpen a személyzeti közvetítő irodák is.

Jelentkezés interneten keresztül

E-mailben a személyzeti tanácsadó irodák weboldalain is lehet jelentkezni, de vannak olyan portálok is, amelyek kifejezetten az internetes álláskeresőre szakosodtak. Ezek mindegyikénél jellemző, hogy egy regisztrációt követően minden jelentkező feltöltheti önéletrajzát, és ő maga is kereshet cégek állásajánlatai között. A kereséshez leggyakrabban több szempontot is meg lehet adni, tehát akár területileg, akár szakma-specifikusan, akár a fizetett bért tekintve kereshet a pályázó. Ezek az oldalak tehát egyszerűen állás adatbázisok és az állási keresők önéletrajzi adatbázisa is. A legtöbb oldal lehetőséget biztosít arra, hogy az álláskereső hírlevél formájában

mercük nincs. Az informális csatornák mellett természetesen az állásközvetítésre szakosodott intézmények közül is minél többet érdemes felkeresni.

Az álláskereső egyik szlogenje lehetne, hogy nem lehet túl korán kezdeni. A kapcsolatok építése, az információkeresés és nyújtás ugyanígy lehet és kell, hogy tudatos legyen. Pályakezdő fiatalként lehet nemcsak érdemes, de szinte kötelező is elismerni a srítók baráti rendszereire, ott lenni szakmai szervezetek előadásain, mert lehet, hogy épp a mellettünk ülő keres olyan szakembert, amilyenek mi vagyunk. Az álláskeresőben, illetve az ideális állás megtalálásában segítségünkre lehet családunk, közeli és távolabbi hozzátartozóink, barátaink, volt, vagy jelenlegi oktatóink, egykori diaktársaink, ismerőseink - tehát bárki a közvetlen vagy közvetett környezetünkből.

8.2 A formális álláskereső

Hirdetések

A nyomtatott sajtó, vagyis az újságok még az internet korában is nagyon jelentős szerepet töltenek be az álláskeresőben. Míg a televíziót leginkább tájékoztatóra, informálódásra használhatjuk és kevésbé direkt módon segítheti az álláskeresőt, addig a rádióban néhány, a nyomtatott sajtóban, különösen az erre szakosodott lapokban kifejezetten sok konkrét álláshirdetést is lehet találni. Az újságok olvasásakor azonban nem szabad kizárólag az álláshirdetéseket figyelni. A különböző munkacérnapiacsal, foglalkoztatáspolitikával foglalkozó hírek, melyek szakemberhiányról, gyártáptáirásáról, egy-egy hízóágazatról írnak, mind-mind hasznos információkat szolgáltathatnak egy álláskeresőnek.

Álláshirdetéseket szinte minden lapban lehet találni, de szűkíthető a kör, ha valamilyen az álláskereső képzettségéhez, elvárásához igazodó szaklapban keres a pályázó álláshirdetéseket. Az alsóbb pozíciókat kínáló álláshirdetések megjelenhetnek az apróhirdetések között és keres hirdetésekben is a lap egyéb oldalain is. Az újságok többsége külön rovatokat, oldalakat tart fenn az álláshirdetések számára. Jó, ha tudjuk, hogy az egyes szakmai lapokat kivéve a nyomtatott sajtóban megjelenő álláshirdetések elsősorban a középvezetői szintig jutóknak meg álláshelyiségeket, a felsővezetői réteg megtalálásához már inkább fejvadászokat vesznek igénybe a cégek.

A hirdetésben feladott állásra mindenképpen úgy pályázzon a leendő munkavállaló, hogy igyekezzon megfelelni a hirdetés minden követelmények. A szakmai elvárásokon túl nagyon lényeges, hogy tartsa be a jelentkezési határidőt, hivalkozzon az álláshirdetés számára, az újság megjelenési dátumára, oldalaszámára, az önéle-

és férfiakban egyaránt, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód alapelveit, valamint érezhetően szankcionálja az azok ellen való vételt.

7. A hátrányos helyzetű csoportokkal szemben megnyilvánuló diskrimináció felszámolása, amely szintén megvalósulni látszik jogszabályi szinten, de a társadalmi tudatosság, tolerancia még nem követi minden esetben a jogszabályokat, aminek sok esetben lehet oka információhiány, amely elősegíti az előítéletek megteremtését és fennmaradását.

8. A „kifizető” munkavégzés elősegítése pénzügyi ösztönzők révén, vagyis hogy érezhető legyen a munkavégzés általi gyarapodás, mind anyagi, mind pedig a társadalmi presztízisben elfoglalt pozícióban, illetve hogy legyenek sokkal kiszámíthatóbbak azok az utak, amelyeket bejárhat az egyén életútja során.

9. A nem hivatalos foglalkoztatási gyakorlatok visszaszorítása, vagyis a szürke és a fekete gazdaság visszaszorítása, nem elsősorban tiltással, hanem olyan foglalkoztatáspolitikai eszközökkel, amelyek nem teszik vonzóvá többé a szürke vagy a fekete gazdaságban való tevékenységet.

10. A szakmai és a földrajzi mobilitás serkentése, vagyis lehetőséget kell biztosítani részben a további- és átképzésekre, részben a kedvezőbb munkacéltápi helyzeinek a szűk kistérgión túli megtalálására.

V. A magyar foglalkoztatáspolitikai

5.1 A foglalkoztatáspolitikai főbb céljai

A közösségi foglalkoztatáspolitikai megvalósulásának egyik eredménye, hogy a tagállamok minden évben elkészítik Nemzeti Akciótervüket (National Action Plan – NAP), majd az országok jelentései alapján a Bizottság évente közös jelentésben értékeli. Elemenzi a tagállamok foglalkoztatáspolitikáit és ajánlásokat fogalmaz meg számukra.

A magyar foglalkoztatáspolitikai fő célja az EU-s trendeknek megfelelően az aktivitás és a foglalkoztatás növelése.

Fontos, hogy a munka legyen vonzó lehetőség, vagyis inkább érje meg dolgozni és aktívan állást keresni, mint szociális ellátásokat venni igénybe. Ehhez arra van szükség, hogy a munka tényleges lehetőségként szerepeljen az egyén életében, lehetőleg az ország minden pontján. Az álláskeresőknél személyre szabott tanácsokat és lehetőségeket kell kapniuk az erre hivatott intézményrendszerrel, a munkáltatóknak pedig érje meg legálisan foglalkoztatni, akár a leghátrányosabb helyzetűeket is.

A mindenkori kormányzat a célok megteremtéséhez többféle foglalkoztatáspolitikai eszközt vehet igénybe, a legoptimálisabb, ha ezek mindegyike egy időben történik. Fontos a gazdasági környezet fejlesztése, vagyis a modern ipar meghonosítása, szolgáltató központok létrehozása, az idegenforgalom fejlesztése. Ezek mindegyikéhez szükség van beruházás ösztönzésre, vállalkozás ösztönzésre, az infrastruktúra fejlesztésére (út- és vasúthálózat fejlesztése, karbantartása, informatika lehetőségek kiterjesztése, árban és minőségben is elérhetővé tétele a lakosság és az üzleti szféra számára egyaránt). Célszerű csökkenteni a foglalkoztatás költségeit, hogy a munkáltatóknak ne álljon érdekében a fekte, vagy szűkegazdaság felé terelni a hozzájuk igyekvő munkavállalókat (bérfelzárkóztatás, SZJA, TA, EHO, járulékdíjazások, stb.) Meg kell vizsgálni az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének lehetőségeit (részmunkaidős munkavállalás, távmunka, diákunka, stb)

Kiemelt területként kezelendő a humán erőforrások fejlesztése, a képzés és a gazdaság kapcsolatának erősítése, a felnőttképzési kapacitások bővítése. A közösségi célkitűzések kizárólag a foglalkoztatáspolitikai célrendszeréhez illeszkedve, elsősorban az egész életen át tartó tanulás eszméjén keresztül valósulhatnak meg. Felnőttkori

VIII. Az álláskereső módjai

Az álláskeresőkhöz rengeteg különféle módszer áll a munkái kereső rendelkezésére. Amennyiben már az álláskereső feltérképezte saját kompetenciáit, adottságait, személyes jellemzőit, elvárásait a leendő munkahellyel szemben, érdemes minél többféle lehetőséget megragadni ahhoz, hogy az adott időben legoptimálisabb állást találhassa meg, minél rövidebb idő alatt.

8.1 Az informális álláskereső

Személyes ismerősök

Az üres álláshelyekről, munkalehetőségekről nagyon sok információt szerezhetünk személyes ismerőseink segítségével. Érdemes elsősorban minden ismerőseinkkel tudatni, hogy munkát keresünk, és lehetőleg megadni azokat a szempontokat is, amelyek fontosak számunkra a munkahelyválasztásnál. Nagyon gyakori, hogy a munkakereső az informális csatornákon, azaz a személyes ismerősök kapcsolati hálóján keresztül találja meg azt a munkahelyet, ahol el tud helyezkedni. Ennek egyrészt oka az, hogy nagyon sok álláshelyet egyáltalán nem hirdetnek meg, illetve csak akkor hirdetnek meg, ha személyes ismerősök segítségével nem sikerül betölteni őket.

Sokszor azonban mi magunk sem vesszük észre, hogy az emberi kapcsolatok mennyire fontos szerepet játszanak az életünkben. Nem vesszük észre azt, hogy csupán információk megosztása, vagy épp ellenkezőleg, visszatartása milyen nagy jelentőséggel bírhat. Az információcserehez, az információk átadásához és befogadásához elengedhetetlen a kommunikáció, akár tudatos, akár szándékolatlan. Az álláskeresői folyamatban mindig arra kell törekedni, hogy kommunikációnk jól felépített, megtervezett, megfontolt és körültekintő legyen.

Nemcsak a szakirodalom, de a mindennapi életünk is bizonyítja arra, hogy az álláskeresőkhöz jutás sokszor azon múlik, kiket ismerünk. A kapcsolatok felhasználásának az álláskeresőkhöz jutás sokszor negatív felhangja van, holott semmi kivételről nincs abban, hogy valaki ismerősei által kíván munkához jutni, sőt, számtalan előnye is van az ilyen típusú munkakeresésnek. Ennek az oka, hogy sokszor a munkáltatók is, a munkavállalók is jobban hisznek egy olyan személyes ismerős által vállalt, bár többnyire ki sem mondott garanciában, mint egy „uticáról beeső” idegenben, akiről az önéletrajzán, illetve a névnyomásokon kívül semmiféle is-

doskodásra szoruljon. Így egyetemeszüléts, betegség, baleset, de akár már banki hitel felvételekor is kideríthet, hogy az alacsony bejelentett fizetés alapján kapható járadék, segély, díjazás, vagy kölcsön nem fedezi a legteljesebb szükségleteket sem.

A feketemunka a legálitás minden elemét nélkülöző munkavégzés. A munkáltató és a munkavállaló közti csak szövebeli megállapodás alapján történik a munkavégzés és a munka díjazása egyaránt. A szűke munkától eltérően ebben az esetben a munkáltató nem jeleníti be munkavállalóját a szükséges helyekre, így „mentesít” az adók és járulékok megfizetése alól, a pénz zsebhől zsebbe vándorol. EZ a munkáltatási forma nagyon kiszolgáltatottá teszi a munkavállalót, hiszen nemcsak a társadalombiztosítási szolgáltatásokról, illetve a legális munkavégzéskor járó törvényi garanciákról mond le, hanem abban sem lehet biztos, hogy minden alkalommal megkapja-e a szóbeli megállapodáskor elhangzott bért. Amennyiben nem, szerződés hiányában nem, vagy csak nagyon nehezen fordulhat jogorvoslati lehetőséget, vagyis a közterhek viselése alól való kibújás mellett a feketén munkát vállaló saját léte, egzisztenciáját is napról napra kockáztathatja. Az egzisztenciális bizonytalanság mellett a feketemunka veszélyei közé tartozik, hogy jóval nagyobb az egészségkárosodás és a munkabalesetek veszélye is, hiszen a feketén foglalkoztató munkáltatók a lehető leggyorsabban tartják be a foglalkoztatásra vonatkozó egyéb - munkabiztonsági, balesetvédelmi, stb. - előírásokat, így nagyobb a kockázata ebből a szempontból is a munkavégzésnek.

A feketemunka minden foglalkoztatáspolitikai irányzat szerint kerülendő és megszüntendő jelenség. Ugyanakkor pusztán a feketemunka üldözése nem fogja maga után vonni a feketegazdaság felszámolódását, megszűnését, hiszen azért jött létre, és azért virágzik, mert valamiféle igény élteire hívta és életben tartja. Célszerű tehát az okokat megvizsgálni és azokat megszüntetni, mert azok fennállása esetén az igény fennmarad a rejtett, nem a legális szabályok szerinti munkavégzésre, illetve munkáltatásra. Fontos, hogy a diákok, különösen azokban a régiókban, ahol különösen jellemző a feketemunka, ismerkedjenek meg a hátteráival, hogy információik birtokában kevésbé legyenek kiszolgáltatottak a munkaerőpiacon.

tanulásnak tekinthetünk minden olyan tanulási tevékenységet, amelyben a felnőttek az alapoktatás és alapképzés befejezése után részt vesznek, függetlenül attól, hogy korábban, az iskolarendszerű képzés - a felsőoktatás is beleértve - keretein belül meddig jutottak el ebben a folyamathoz. A korábbi gyakorlatiailag szemben, mely szerint a tanulás elsősorban az iskolarendszerű képzés keretein belül történik és a fiatal felnőttekkel általában lezárul, előtérbe került a felnőttkori tanulás kiemelt szerepe.

Emek a szemléletmódnak természetesen az oktatás módszertanának, eszközrendszérének a megváltoztatását is maga után kell vonnia. Az egész életen át tartó tanulás eszméjének megvalósításához olyan kulcskompetenciákat kell meghatározni, amelyek segítségével a képzések egymásra építhetők, fejleszthetők, egymást módosítva kiegészíthetők. A tagállamoknak hatékony, az LLL rendszerbe szervezsen beépülő felnőttképzési rendszerrel kell rendelkezniük. Az élethossziglani tanulásra (Life Long Learning – LLL) való felkészítést már a közoktatás berkein belül célszerű elkezdeni, illetve szükséges informatikai eszközökkel segíteni. Fontos a már meglévő források hatékonyabb, cselekvőorientáltabbá tételének, az emberi aktivitást segítő felhasználásának. A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer is az LLL szellemében kell modernizálni, hogy, munkaerőpiaci folyamatokat helyi, térségi, regionális, országos és európai szinten lehessen általa menedzselni. Feladat lehet a programkészítés, a kliensek fizikai és elektronikus elérhetősége, foglalkoztatási együttműködések szorgalmazása, kapcsolatépítés a civil szférával, stb.)

A feladatok egy részét az Európai Unió az úgynevezett Európai Szociális Alap (ESZA) terhére finanszírozzák a tagállamok. EU tagállamként Magyarország is jogosult az ESZA támogatására. Az ESZA-ból finanszírozható a munkanélküliség megelőzése és csökkentése érdekében a humán erőforrások fejlesztése, illetve külföldre, a munkaerő-piaci és a társadalmi befogadás elősegítését szolgáló intézkedések. Magyarországon az ESZA által támogatott programokat a Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program (HEFOP) keretein belül bonyolítják le, pályázati rendszerben, továbbá az az ESZA támogatja a hazai EQUAL Programot is. Az EQUAL program keretében különösen fontos a foglalkoztatás, az oktatás és képzés, valamint a szociális területen működő különböző szolgáltatások közötti kooperáció előmozdítása.

A különösen támogatott területek közé tartozik a rugalmas foglalkoztatási és munkaszervezeti formák kialakítása, az alacsony szakképzettségű, elavuló foglalkoztatási területen dolgozó és idős munkavállalók képzését szolgáló új módszerek kidolgozása.

gozása, módszertani és finansziális támogatása. Célként tűzte ki a fogyatékkal élők esélyegyenlőségét, az integrált foglalkoztatást, a munkaerőpiacra való belépést vagy visszatérést segítő kezdeményezéseket, valamint a nők és a férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségét.

A HEFOP három nagy, általánosabb célkitűzést fogalmaz meg a programjaira pályázókkal szemben:

1. Az általános foglalkoztatási szint emelése
2. A versenyképes munkaerő megteremtésének segítése
3. A befogadó társadalom eszméjének elterjesztése, a szegénység és a társadalmi kirekesztődés megelőzése és leküzdése foglalkoztatáspolitikai eszközök segítségével

Ez a három általános cél négy prioritáson keresztül valósul meg:

- 1.: az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök támogatása, amelyek meghatározott társadalmi csoportok, elsősorban a nők, a fiatalok, a tartósan munkanélküliek és az idősebb korosztályok álláshoz juttatását és munkaerőpiaci beilleszkedését segíti elő.
- 2.: a társadalmi kirekesztettség elleni küzdelem, elsősorban a roma és a fogyatékkal élő lakosságot megelőzve, részben speciális oktatással, a munkaerőpiacra való belépés fokozott segítségével, részben pedig a szociális szolgáltatásokhoz kapcsolódó intézkedések által.
- 3.: az élethosszig tartó tanulás támogatása, az oktatás és a szakképzés rendszerének fejlesztése, hatékonyságának javítása, az oktatás és foglalkoztatás közötti kapcsolatok erősítése.
- 4.: az oktatási, szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztése; a szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés és az ellátások minőségének javítása.

5.2 A magyar munkaerőpiac néhány sajátossága

A rendszerváltást követően nagy volt a munkaerőpiaci mozgás, erősen csökkent a foglalkoztatottság, szinte teljesen átalakult a foglalkoztatástervezet. Kevesebb, de a korábbiaknál jobb minőségű, a korábbiaktól eltérő kvalitásokat igénylő munkahelyek jöttek létre. Jellemzően az idősebb munkavállalók tovább bent maradnak a

retében országos szintű érdekegyeztetés működik a jogszabályok előkészítésében, az állam jogszabályokat alkot a foglalkoztatási viszonyok szabályozására és működteti a munkaerőpiaci intézményrendszert. A munkaerő mobilitásának előmozdítását szolgálja a Foglalkoztatási törvény azon rendelkezése, ami a munkanélküli számára felajánlott álláslehetőségek közül megfelelően minősíti azokat, amelyek a lakó- és a munkahely közötti napi három – kisgyermekét egyedül nevelő anya esetében két – órát meg nem haladó oda-visszautazással elérhetők.

Azokban az időszakokban, amikor jelentős a munkanélküliség, illetve amikor mind a potenciális munkavállalók, mind a potenciális munkaadók úgy érzik, hogy a legális foglalkoztatás túl sok terhet ró rájuk, a legális - ficher - foglalkoztatási formák mellett megjelenik a feketefoglalkoztatás, illetve a szürkefoglalkoztatás. Legális foglalkoztatási formának nevezzük azt a foglalkoztatási formát, amelyben minden a hatályos jogszabályoknak megfelelően történik, beleértve az adó- és járulékbefizetési kötelezettségek maradéktalan teljesítését is.

Legális foglalkoztatás esetén a munkáltató és a munkavállaló közti érvényes munkaszerződés jön létre, amely tartalmazza mindazon elemeket, amelyeket a törvény előír, illetve a tényleges foglalkoztatás megfelel a munkaszerződésben foglaltaknak. A szürkemunka fellelő munkavégzési forma. A felek közti létrejött ugyan munkaszerződés, papíron minden jogszerűnek tűnik, de a tényleges munkavégzés nem a szerződésnek megfelelő formában jön létre, a munkáltató a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatja a munkavállalót. Például napi 4 órás munkaidőre van bejelentve, de valójában 8 órában dolgozik. Ebben az esetben a munkavállaló vagy aránytalanul kevés díjazásban részesül munkájáért, hiszen nyolcórányi munkavégzésért kapja meg a munkaszerződésben megállapított bérét, vagy zsebbe megkapja a kiegészítést, de ebben az esetben mind ő, mind a munkáltató kevesebb közterhet fizet be annál, mint amekkora a pénzmozgás után járna.

Sokak, de különösen fiatalok számára tűnik úgy, hogy megéri ebben a formában dolgozni, hiszen látszólag mindenki jól jár. Van munkaszerződése, munkája, biztosított, rendszeresen jövedelemhez jut, zsebbe fizetés esetén többhöz is, mint az a szerződésben szerepel, mégsem kell annyit befizetni utána, mintha bejelentett bér lenne. Arra kevesen gondolnak, hogy a közterhek nem megfizetésével hátrányos helyzetbe hozzák mindazokat, akik a törvényeket betartva fizetik meg adójukat és járulékaikat, holott a közterhek befizetéséből származó intézményeket, létesítményeket éppúgy igénybe veszik, mint a rendesen adózók (pld. utak, közvilágítás, stb.) A szürkemunka másik veszélye abban rejlik, hogy nem mindig kiszámítható, hogy mikor lesz szüksége valakinek arra, hogy ideiglenesen, vagy tartósan állami gon-

gisztrált, elhelyezkedni nem tudó személyek. Minden modern társadalomban természetes jelenség, hogy a munkaképes korú népesség egy része hosszabb, vagy rövidebb ideig nem tud dolgozni.

Látens (lappangó) munkanélküliségről akkor beszélünk, amikor nincs lehetőség az intézményrendszerben megjelenni, esetleg nincs intézményrendszer, vagy egyáltalán csak nincs értelme a munkaerőpiac szélen munkanélkülként megjelenni. Például a szocializmus időszakában nyílt titokként volt jelen a kapun belüli munkanélküliség, vagyis az a helyzet, amikor a teljes foglalkoztatásra törekedve mindenkinek van munkahelye, de a munkahelyeken belüli sokaknak nem volt egyáltalán, vagy nem volt a teljes munkaidőjüket huzamosan kitöltő munkája. Mindenki tud róla, mindenki érzi, de csak kevesen beszélnek róla nyíltan.

7.4 Amit meglehetünk

A munkanélküliség a fenti kategóriákon szinte mindegyikében lehet átmeneti, tartós, vagy végleges. Az átmeneti munkanélküliséggel bárkinck érdemes számolnia, hiszen akárkivel előfordulhat, hogy hirtelen, esetleg hónapokig nem talál elhelyezkedéshez illeszkedő állást magának. A munkanélküliség kezdeti időszakában mindeképp érdemes végiggondolni lehetőségeinket, adottságainkat, elképzeléseinket és mindezek ismertetésén megválasztani azt a stratégiát, ahogyan a munkanélküliségtől leghatékonyabban juthatunk munkahelyhez. A Foglalkoztatási törvény ugyan formailag nem kötelezi a munkanélkülivé váló személyt arra, hogy a munkügyi kiadottaknál nyilvántartásba vesesse magát, de a gyakorlatban többségüket mégis rászorítja erre azzal, hogy hároméve, a munkanélküliségre tekintettel járó ellátás és szolgálati igénybevétele érdekében csak a nyilvántartásba vétel a feltehető. Célszerű tehát az illetékes munkügyi központnál jelentkezni, még akkor is, ha valaki biztosan tudja, hogy nem jogosult pénzbeli támogatásra, mert olyan információkhoz juthat hozzá, amelyek segíthetik az elhelyezkedést, esetleg olyan átképzésre nyílik lehetőség, amely valóban megkönnyíti az elhelyezkedését.

Mindenképp érdemes arra törekedni, hogy a munkanélküli lét ne váljon tartóssá, mert a tartós munkanélküliség olyan pszichés és szociális folyamatokat generál az egyénben, amelyek egy idő után már nem, vagy csak nagyon nehezen visszafordíthatóak és a későbbiekben komolyan akadályozzák a munkaerőpiacra való visszatérést.

A foglalkoztatási helyzet egyensúlyához és javításához mindig fontos politikai és gazdasági érdekek fűződnek, ezért szükséges az állami szintű koordináció. Ennek ke-

munkaerőpiacra, míg a pályakezdés előtt álló fiatalok sorban állnak a kapu előtt. A munkaerő kínálat 2006-ig bővült, azóta csökken. Magyarországon nagyok a strukturális feszültségek. A munkát keresők végzettsége, szakképzettségük még mindig nem felel meg a munkáltatók igényeinek, nagyon nagyok a regionális különbségek. A földrajzi elhelyezkedés erősen befolyásolja a munkaerőpiaci jellemzőket, többek közt a nagyon gyenge mobilitási mutatók miatt. Az oktatás és a gazdaság között nincs meg a megfelelő kapcsolat. Az oktatási intézmények természetüknél fogva is lassan reagálnak a gazdaság által támasztott igényekre, nem elégítik ki azokat. Így a gazdaság egy része folyamatos munkaerőhiánnyal küzd egyes szakmákban és régiókban, míg nagyon sok a szakképzettségét tekintve használhatatlannak nevezhető munkanélküli. A piac képes szakmákat oktató intézmények kevésbé a közoktatás, mint inkább a kiegészítő képzés részei, így előzetes befektetést kívánának a munkavállalóktól, erre viszont nincs meg mindenkinek a lehetősége. A munkaügyi központok által kínált képzések szintén nem minden esetben veszik alapul sem a munkaerőpiaci igényeket, sem a képzésre szorulóknak aktuális jellemzőit. A gyenge földrajzi, szakmai és foglalkoztatási mobilitás miatt merov a munkaerőpiac, a bejelentés nélküli munkavégzés pedig nagyarányú.

5.3 A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszeren belül megkülönböztethetünk aktív és passzív eszközöket.

Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöknek tekintjük azokat, amelyek a munkaerőpiac állapotának módosításával igyekeznek segíteni a feszültségek feloldását. Ezen belül megkülönböztetünk úgynevezett preventív, azaz megelőző eszközöket, amelyek a munkanélküliség létrejöttének, kialakulásának megelőzését szolgálják, illetve követő eszközöket, amelyek a már kialakult feszültség méltóbbi feloldását, az újbóli elhelyezkedést segítik elő. A foglalkoztatáspolitikai tehát egyaránt irányulhat a munkaerő kereslet növelésére, a munkaerő kínálat csökkentésére, vagy a térbeli és szerkezetbeli mobilitás elősegítésére.

Az aktív eszközök funkciója és ebből adódó jelentősége az is, hogy értelmes, tartós megoldást kíván adni a munkaerő piaci feszültségekre. Ezek az eszközök elsősorban munkahelyek teremtésére és a piacilag indokolható munkahelyek megtartásának támogatására irányulnak. Az aktív eszközök terjedésének és hatékonyságának ugyanakkor részben belső, azaz társadalmi és gazdaságpolitikai, részben külső, azaz gazdasági, környezeti feltételei is vannak. Az aktív eszközök mindig jelentős központi, költségvetési forrásokat igényelnek, ezért meghatározó ténye-

ző a központosítás mértéke. Az erős kormányzati szándék, a deklarált szociális érzékenység, illetve a hosszú távú tervezésre való lehetőség nélkül az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök nem létezhetnek.

Az aktív eszközök egyes típusai a munkanélküliség különböző szegmenssei ellen lehetnek hatásosak. A preventív eszközök elsősorban átmenetinek ígérkező válságok idején használhatók, hogy ne konzerválják a gazdasági struktúrát és ne csökkentsék a mobilitást. A mobilitást segítő eszközök csak a súrlódásos munkanélküliségen segítenek. Az úgynevezett munkahelyteremtő eszközök megoldhatják egyes személyek egyéni foglalkoztatási problémáját. A foglalkoztatáspolitikai eszközöknél fellelhető valamiféle veszteség, amit a köznyelv polyaútas jelenségként ismer. Ez a jelenség, illetve az általa kiváltott, a szociálpolitikai eszközök egy részével szemben jelentkező társadalmi ellenszenv abból eredhet, hogy a támogatásokat sok esetben olyanok is igénybe veszik, akiknél az nem lenne indokolt. A védekezés egyik lehetséges módja az, hogy nagyon megszigorídják a potenciális részesedők körét. Így viszont sokan, akik valóban rászorultak lennének, maradnának ki a szociális juttatásokból. Egy másik mód az ellenőrzések tökéletessé tétele, ez azonban olyan mennyiségű emberi és anyagi erőforrást igényelne, hogy nem érné meg. Hiszen minél alaposabb lenne az ellenőrzés, annál több lenne a ráfordítás, ami elvinné azt a nyereséget, amennyi a csalóknak a rendszerből való kiszorításával keletkezne.

Az aktív eszközökkel szemben a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazásával sem a munkaerőpiac állapota, sem a foglalkoztatási helyzet nem változik, ugyanakkor ezek az eszközök lehetővé teszik a munkanéltek számára ennek az állapotnak az elviselését, vagy legalábbis enyhítik annak hátrányos következményeit. A passzív eszközöket a foglalkoztatáspolitikai inkább kényszerűségből, kötelezőszerűen vállalja és alkalmazza, mint a hatékonyságába vetett hitből. Ezekkel az eszközökkel a foglalkoztatáspolitikai nem jut közelebb a munkaerőpiaci egyensúly megteremtéséhez. Ugyanakkor mégis feltétlen szükségese ezek az eszközök is, mert a munka nélkül maradottak, az átmenetileg a munkaerőpiac szélére sodródottak megélhetéséről mindenképpen gondoskodni kell. Feszültség forrás a passzív eszközöknél, hogy munkanéltek jövedelemkiáramlást jelentenek, aminek terheit az aktív szférának kell viselnie. Itt tehát szembe kerül egymással a megélhetés biztosítása, mint társadalompolitikai feladat, és az ellátás, ami a gazdaságot terheli anélkül, hogy tartós munkaerő piaci foglalkoztatást biztosítana. Ezt a gondoskodást a munkaerőpiac azok számára tartja fenn, akik a munkaerőpiacról való kilépés és az újbóli belépés átmeneti fázisában vannak. Ezt az ellátást természetesen csak meghatározott ideig tudja biztosítani. A foglalkoztatás passzív eszközeinek feltétlen szükséges követő eleme a szociálpolitikai ellátás.

Ehhez hasonló, de nem kizárólag a technológia fejlődése miatt létrejövő forma a szektorális munkanélküliség, amely bármely struktúráváltás időszakában egy-egy ágazatot időlegesen nehezebb helyzetbe hoz (pl. recesszió idején akár az informatika, vagy a bankszektor szereplői is kerülhetnek ilyen helyzetbe).

Súrlódásos munkanélküliségről akkor beszélünk, ha az emberek munkahelyi problémák, munkahelyváltás vagy lakhelyváltoztatás miatt veszítik el munkahelyüket. Ez a fajta munkanélküliség általában ideiglenes, különösebb problémát nem okoz, hiszen a mozgó gazdaságban egyszerre van jelen a munkahelyek megszűnése és keletkezése. Foglalkoztatáspolitikai kérdés, hogy mennyi ideig legyen ebben a köztes helyzetben (már és még nincs állása, de volt is, lesz is) a munkaerő, amíg ismét elhelyezkedik. Cél ennek az időnek és útnak a lerövidítése.

A fentiek mellett még el tudunk különíteni szekcionális munkanélküliséget, ami azt jelenti, hogy egyes ágazatokban az időbeli terhelés, a munkaerő-szükséglet nem egyenletes, emiatt az ilyen ágazatokban a munkanélküliség is ciklikusan változik (pl. mezőgazdaság, idegenforgalom, stb.).

Marginális munkanélküliségről akkor beszélünk, amikor a társadalom bizonyos jól körülírható rétegei szorulnak ki a munkaerőpiaceről, elsősorban a réteghez tartozás alapján. (Bármely kisebbség. Magyarországon nagyon jellemzően a cigányok, a kisgyermekes nők, bejárók, szakképzetlenek, rokkantak, idősebbek, stb.). A fejlettebb, munkanélküliség által inkább sújtott régiókban a munkanélküliség nemcsak az egyes emberekkel, hanem komoly társadalmi és morális feszültségeket is eredményez, melyek megoldási lehetőségei messze túlmutatnak a foglalkoztatáspolitikai eszközökön.

A munkanélküliség mindig kényszerű akkor, ha az egyén szeretne elhelyezkedni, de nem talál munkát - bármely fent említett ok, vagy az okok összessége miatt. A kényszerű munkanélküliség mellett azonban jóval kisebb számban létezik önkéntes munkanélküliség is. Az önkéntes munkanélküliségről akkor beszélünk, amikor az egyén önszántából, saját elhatározásából választja a munkanélküliséget és az azal járó létfórmát. annak ellenére, hogy lenne lehetősége arra, hogy képzettségéhez illő, minimum átlagosan fizető munkát találjon lakhelye közelében. Oka lehet, ha biztosított az egyén számára a munkajövedelem nélkül is kielégítő színvonalon való megélhetés (pld. öröklés, nyereség, más állati eltartás miatt).

Nyílt (manifestált) munkanélküliségről beszélünk abban az esetben, ha vannak re-

relatív szakképzetlensége, vagyis az, hogy régi szakképzettségük egy új struktúrában használhatatlannak bizonyult.

Látniuk, hogy ez a jelenség is munkanélküliséget okoz, vagyis ha a munkakereslet és a munkakínálat szerkezetében tér el egymástól, az strukturális munkanélküliségnek nevezzük. Illyenre is van példa Magyarországon, pl. a bányászok, vagy a nehézipar egyéb képviselői körében, akik iránt megszűnt a munkakereslet, miközben az ország több területén hiány van például orvosból, informatikusból. Kézenfekvőnek tűnő megoldás a strukturális munkanélküliség megszüntetésére az átképzés lenne, de átképezhető-e a bányászok orvossá? Rövidtávon egészen biztosan nem, de hosszú távon is csak nagyon kis mértékben képezhető el ez az egy az egyben megfélemletés.

Vagyis ez a fajta munkanélküliséget csak hosszú távú előrelátással lehetne csökkenteni, amivel próbálkoznak is több-kevesebb sikerrel. A cél az lenne, hogy meg tudjuk mondani, milyen típusú munkaerőre, milyen szakmákra lesz szükség 4-5 év múlva, és ezekben a szakmákban megemelnénk a képzési keretszámokat, míg a területi pályákon csökkentenénk azt. A tervezés több ok miatt is nehézkes. Részben a képzőintézmények olyan fajta rugalmasságát igényelné, amely a hagyományos az iskoláknak nem sajátja, részben az egyének belátását, előrelátását lenne célszerű üsztönözni, hogy a piacegazdaság által kívánatos irányba haladjanak és hiányszakmákat válasszanak saját maguk, vagy gyermekeik számára - kötelezni azonban senkit nem lehet erre.

Meg kell említeni, az az információs társadalomra jellemző jelenséget, hogy míg régebben a nehézipar nagy tömegekben tudta alkalmazni a szakképzetlen segédmunkásokat is, akik sok esetben még az az alapvégeztséggel, az elvégzett nyolc osztállyal sem rendelkeztek, amely biztosította volna át-, vagy továbbképzési lehetőségeiket, a jelen munkaerőtigénycsökkentése egyre inkább a képzett, specializált munkaerő felé tolódik el, vagyis a képzetlen, szakképzetlen vagy nehezen képezhető tömegekkel nem tud mit kezdeni. Ez a jelenség olyannyira gyakori, hogy a munkanélküliség egy újabb alfaját termelte ki, a technológiai munkanélküliséget. Erről akkor beszélünk, amikor kifejezetten a technikai fejlődés következtében alakul ki munkanélküliség, leginkább az alacsonyán képzett vagy képzetlen munkavállalók körében. A technikai fejlődés során elsősorban magasan képzett emberekre van szükség a fejlett gépek programozásához, kezeléséhez, míg a beállított vagy segédmunkások körében (akik korábban a munkát kézzel vagy egyszerűbb gépekkel végezték) megnőhet a munkanélküliség.

VI. A mobilitás

6.1 Mobilitás

Mobilitás alatt azokat a mozgásokat, helyzeiváltozásokat értjük, melyek társadalmi indítással, vagy társadalmi szempontból jelentősök és szociális érvényességgel bírnak. Azok a horizontális vagy vertikális helyzeiváltozások tekinthetők tehát mobilitásnak, amelyek során az egyén vagy a csoport szociális státusa, a társadalmi hierarchiában elfoglalt helyzete változik meg. Egy társadalomban a mobilitás mértéke, intenzitása, irányultsága, a mobilitási esélyek társadalmi elosztottsága meghatározó jelentőséggel bír.

A népesség területi mobilitását mindenütt a világon főként a gazdasági folyamatok irányítják. Magyarországon a második világháborút követő évtizedekben nagy tömegek költöztek el a munkahelyekkel gyérebben ellátott területekről az ipariag fejlettebb régiókba, elsősorban a munkaerőt szinte korlátlan számban befogadó Budapestre és az újonnan iparosodó városokba, illetve azok agglomerációs körzetébe. A munkalehetőség, valamint a városi életforma miatt nagyon sokak hagyták el véglegesen korábbi lakóhelyüket, és telepedtek le olyan körzetekben, ahol megélhetésük biztosabbnak és magasabb színvonalúnak tűnhetett. Gyakori volt az is, hogy a munkavállalók csak ideiglenesen, sok esetben családjukat hátrahagyva költöztek a munkahelyet biztosító településre. A hatvanas évek második felétől az addig viszonylag erőteljes mobilitás a településszerkeztúra változása és az életkörülmények viszonylagos területi nivellálódása következtében fokozatosan csökkenni kezdett, de a földrajzi elvándorlás fő iránya a faluból a városba változatlan maradt. Az elvándorlás intenzitása a hatvanas évek közepétől fokozatosan csökkent, majd a nyolcvanas években teljesen lelassult.

A rendszerváltozás korszakában ható gazdasági folyamatok érzékelhetően megnövelték a korábban is jellemző különbséget az ország régiói között. Ez az ingatlanárakban is jelentkező hatás, amely miatt a hátrányos helyzetű térségekben a házak, lakások leértékelődtek, nehezen értékesíthetővé váltak, nem tette lehetővé a hátrányos, elmaradt régiókban élők számára, hogy előnyösebb gazdasági helyzetű, fejlettebb vidékekre költözhesse nek. A bértakáshoz jutás korábban sem volt könnyű, azonban az állami lakásépítés csökkenése majd leállása ugyancsak erőteljesen fékezte a mobilitást. Ez a hatás napjainkra is fennmaradt, sőt, még erőteljesebben érzhetővé vált. Mindez együttesen szinte lehetetlenné tette, hogy az elmaradt térségekben, ahol az elsősorban nehézipari, bányászati nagyvállalatok felszámolása után gyakorlatilag nem maradt munkalehetőség, olyan helyre költözzenek az emberek,

ahol élénkebb a munkaerőpiac. A népesség területi mobilitása nem kizárólag a végleges költözkéskben jelentkezik, a lakosság egy része csak ideiglenesen, néhány évre hagyja el állandó lakhelyét, és csak ideiglenesen, tanulmányai idejére, vagy munkavégzési céllal települ át lakóhelyéről oda, ahová napi ingázással nem tudna eljutni.

A piacgazdálkodásra való áttérés a térbeli mobilitás növekedésével egyidejűleg azzal ellentétes folyamatokat is beindított, a korábbi éveknel többen, elsősorban a kisvállalkozások tulajdonosai saját lakásukban, ingatlanukban, vagy ahhoz földrajzilag nagyon közel álló ingatlanban alakították ki saját munkahelyüket. Az ingázókra és a nem ingázókra egyaránt igaz, hogy az általános iskolázottsági és képzettségi szint folyamatosan emelkedett. A magasabb iskolai végzettségűek közötti ingázási arány emelkedése azt is jelzi, hogy a megváltozott munkaerő-piaci körülmények közt a munkához jutás érdekében már a magasabbban kvalifikált munkavállalók is egyre többen voltak kénytelenek vállalni az ingázással járó nehézségeket.

6.2 Foglalkoztatáspolitikai és mobilitás

Azokat a társadalmakat, amelyekben az előnyös, kedvező hierarchikus pozíciók mindeki számára többé-kevésbé hasonló esélyekkel elérhetők, nyitott társadalmaknak nevezzük. Azokat pedig, amelyekben az előnyös státuszok elérése csak bizonyos csoportok privilégiuma, vagy ennek esélye egyenlőtlenül elosztott, zárt társadalmaknak tekintjük. A nyitott társadalmat többek között az különbözteti meg a zárttól, hogy benne a szükségyszerűen fennálló egyenlőtlenségek legitimek, hiszen a társadalmi érvényesítés elvileg mindenki számára lehetséges, a hierarchiában történő feljebbjutás alapvetően érdemeken alapul, nem pedig készen kapott státuszjegyeken (szár-mazás, rang, életkor stb.). Nem alakulnak ki továbbá a társadalomban bezárkózó és kirekesztő csoportok, kultúrák, hanem az átmenet a társadalomszerkezet egyes szintjei között viszonylag folyamatos és harmonikus.

7.2 A munkanélküliség hatásai

A munka nélkül maradó ember nemcsak egzisztenciáját, rendszeres pénzkereseti lehetőségét veszíti el, hanem annál sokkal többet. Megrendül az önmagába és az őt körülvevő környezetbe vetett bizalma, az idő múlásával egyre bizonytalanabbá válik, szégyenkezik, mind saját maga, mind a környezete előtt. Az álláskeresőssel töltött időszak kezdetben reményteli lehet, de a visszatapasztások, vagy - a sajnálatosan elterjedt gyakorlat szerint - a válassz nélkül hagyott jelentkezések idővel frusztrálttá, elkieseredetté teszik az álláskeresőt. Ez megmutatkozik lelki és testi vonatkozásokban, valamint kapcsolati hálójában egyaránt. A folyamatosan szegényedő, bizonytalan, búskomor, ingerültté váló ember könnyen esik különféle betegségekbe, elszigetelődik volt munkatársaitól, családtagjaitól, különösen, ha teherként nehezedik rá az elvárás: találjon végre munkát. A munka megtalálása azonban sokféle akadályba ütközhet. Az ország területe sem gazdasági fejlettségét, sem a gazdaság várható fejlődését, sem munkaerőigényét tekintve nem homogén.

7.3 A munkanélküliség típusai

A munkanélküliséget leggyakrabban az elégtelen kereslet okozza, vagyis a munkaerőpiacn kínálati túlsúly van. Ha az elégtelen kereslet országos szintű, a munkanélküliségnek ezt a fajtáját globális munkanélküliségnek hívjuk. Ha azért alakult ki, mert az ország termékei iránt nincs megfelelő kereslet a világpiacn, akkor konjunkturális munkanélküliségről beszélhetünk. Magyarországon épp ez történt a rendszerváltást követő években: a KGST piacának összeomlása miatt megszűnt a termékeink piaca az ún. keleti blokkban és nem tudtuk ugyanazokat a termékekkel nyugaton eladni, így az eladhatatlan termékeket előállító rengeteg munkahely megszűnt.

A gazdaságilag élénkebb, intenzívebben fejlődő területeken akár részleges túlkínálat is jelentkezhet bizonyos típusú állásokból. Ez a mai Magyarországon a közép-magyarországi régióban, illetve a nyugati megyékben jellemző, míg más, fejlettebb, elszigetelt régiókban a munkanélküliség akár a 100%-ot is megközelítheti. Magyarországon jellemzően ilyen, a munkanélküliség által erősen sújtott területek az észak-magyarországi és az észak-alföldi, dél-dunántúli régiók egyes kistérségei.

A kialakult helyzetnek egyaránt oka az iparszerkezet, amely régen a vidékeket jellemezte (bányászat, nehézipar) és amely mostanára piacát veszítette. Így az ezekben az iparágakban foglalkoztatottak tömegesen váltak munkanélkülivé, és az egyének

VII. A munkanélküliség

7.1 A munkanélküliség fogalma

A piacgazdaságban a munkanélküliség, mint a munkaerőpiac egyik meghatározó eleme, alapvetően meghatározza mind a munkáltatók, mind a munkavállalók piaci helyzetét, viselkedését, lehetőségeit. A munkaerőpiac állapota és sajátosságai az országban belüli is jelentős eltéréseket mutatnak. A munkanélküliség nem homogén, különböző fajta más és más okokra vezethető vissza, ennek megfelelően kezelésük is különféle módokon lehetséges, ezért most röviden áttekinthetjük a munkanélküliség magyar sajátosságait és leggyakrabban előforduló fajta. Munkanélküliségről akkor beszélünk, ha a munkakülföldi meghaladja a munkakeresletet, azaz többben szeretnének dolgozni, mint ahány embert a vállalati szféra foglalkoztatni akar. Munkakereslet alatt a cégek munkaerő iránti igényét értjük, munkakülföldi pedig a háztartások által felajánlott munkaerő. Tehát az általánosan használt „munkát keresek” kifejezés gazdasági szempontból nem pontos, úgy kellene fogalmazni, hogy „munkahelyet keresek”, amibe beletartozik az is, hogy a munkáért járó „bért is keresem” a munkával együtt - miközben a vállalat pedig „munkaerőt keres”.

A munkanélküliség mindenütt a világon negatív jelenség, de Magyarországon több olyan sajátosság is jellemzi egyidejűleg, amely különösen nehézre teszi ennek elviselését, illetve kezelését.

A rendszerválást megelőző időszakban hivatalosan nem létezett munkanélküliség Magyarországon és az állami propaganda is az szolgált, hogy a munkanélküliség részint a halódó kapitalizmus terméke, részint az egyén önhibájából bekövetkező állapot, melyet büntetni kell (közveszélyes munkakerülés intézménye). A második világháború követően születtek nemzedékek tehát úgy szocializálódtak, hogy munkanélkülinek lenni bűn, hogy ez a jelenség sem Magyarországon, sem személynél nem érinti. A rendszerválást követően tömeges érzékeltek sokkhatásként ennek ellenkezőjét. A munkanélküliség nagyon hirtelen futott fel nulláról egy igen magas szintre, úgy, hogy arra sem a foglalkoztatáspolitikai, sem a társadalom nem volt felkészülve.

6.3 A mobilitás típusai

A mobilitási formák jellemzően párokba sorolhatók, amelyek részint kiegészítik egymást, részint korlátozzák a másik jelentéstartalmát, így komplementerei egymásnak. A legalapvetőbb mobilitási típus-párok az alábbiak:

Vertikális és horizontális mobilitás

A vertikális mobilitás jellemzően a jövedelmi, a kulturális, a hatalmi, a lakóhelyi stb. hierarchiákban, vagy azok egyikében történő felemelkedést, illetve lecsúszást jelenti. A felfelé irányuló mozgás a gazdaság, presztízs-, hatalom-, pozícióemelés, stb., míg a lefelé irányuló mobilitás az elszegényedés, státuszvesztés, deklasszálódás stb. Mindkét esetben beszélhetünk társadalmi változások által előidézett mobilitásokról, illetve a mobilitások által generált társadalmi változásokról is, bár ez a kétfajta mozgás folyamatosan áthalad egymást, gyakran az egyik átfordul a másikba és viszont.

A horizontális mobilitás olyan társadalmi helyváltoztatást takar, amely nem jár együtt a hierarchiában elfoglalt hely módosulásával, vagyis az egyén vagy a csoport társadalmi helyzete nem egyértelműen javul vagy romlik általa, pusztán csak változik. Tipikusan horizontálisnak tekinthető a lakóhely- vagy munkahelyváltoztatás abban az esetben, ha az új életkörülmények megközelítőleg ugyanolyan életfeltételeket és esélyeket biztosítanak, mint a korábbiak. A magyar társadalomban jelenleg arányai tekintve kevés olyan horizontális mobilitás, amely nem jár együtt okkén vagy okozatként vertikális mobilitással is. Magyarországon ugyanis a települérendszert legalább annyira hierarchizált, mint maga a társadalom, így a munkahelyváltás többnyire magasabb bért, jobb beosztásért, kedvezőbb munkafeltételekért, vagy magért a munkalehetőség megőrzéséért, megszerzéséért történik, vagyis szinte minden földrajzi vagy foglalkozási, munkahelyi mobilitásnak vannak a hierarchikus helyzetet érintő aspektusai is.

Intergenerációs és intragenerációs mobilitás.

Az intergenerációs mobilitás a nemzedékek közötti megváltozott helyzettel jelenti, vagyis olyan mozgást, ami egy adott társadalmi csoportnak, vagy egy konkrét személynek az előző nemzedékhez, általában a szülők generációjához képest végbement helyváltoztatását foglalja magában.

Az intragenerációs mobilitás ezzel szemben az egyén saját élettörténete során tör-

ténő mozgás, vagyis az egyének a saját korábbi helyzetéhez viszonyított státuszváltását jelenti.

Strukturális és cirkuláris mobilitás.

A strukturális mobilitás a társadalom különböző csoportjainak egymáshoz viszonyított arányváltozását fejezi ki. Tehát azt a folyamatot, amikor a társadalmon belül az egyik csoport létszáma és így arányszáma csökken, a másiké pedig ezzel párhuzamosan és ennek megfelelően növekszik. Alapvető esetben az egyik csoport bizonyos tagjai átlépnek a másik csoportba, vagyis a társadalmi csoportok nagysága érintetlen marad, ugyanakkor a társadalmi hierarchiában elfoglalt helyzetüket egymással kicserélik.

A különböző mobilitásformák egymást nem zárják ki, sőt általában egyidejűleg jelenhetnek, vagyis általában több típusba is besorolhatók, akár komplexen fajtákba is. Ennek az oka, hogy a társadalmi helyváltoztatások lényegesen összetettebb folyamatok, mint a fizikai értelemben vett mozgás, hiszen az élet egyik dimenziójában megvalósított változtatás többnyire kihat az élet más területeire is, ez a hatás viszont nem minden esetben egyezik meg az eredeti elmozdulás irányával, tartalmával.

6.4 A mobilitás csatornái

A mobilitás csatornái alatt azokat a lehetőségeket, utakat, módokat értjük, amelyek kereszttül, illetve amelyek felhasználásával az egyes társadalmi csoportok, illetve az egyének képesek társadalmi helyzetüket megváltoztatni.

Házassági mobilitás

Házassági mobilitásnak tekintjük, ha az emberek a házasságkötés, tehát végső soron házastársuk révén kerülnek egy, a sajátjuktól eltérő, magasabb státuszú társadalmi csoportba, helyzetbe. A mai magyar társadalomban a házasság intézménye rendkívül csekély mértékben működik mobilitási csatornaként. Az egyes társadalmi rétegek jellemzően önmagukon belül házasodnak,

Iskolarendszer, tanulás

Az oktatási rendszer a társadalmak mindegyikében az egyik legfontosabb mobilitási csatorna, bár a különböző országokban eltérő mértékben biztosít helyzetváltóztatási lehetőségeket a társadalom tagjai számára. A modern társadalmakat az egyenlőtlenségek újratermelődése jellemzi, és az oktatási rendszer a legfőbb közvetítő csatorna a származási helyzet és az elért pozíció között. Az industrializációs társadalmakban a származás névleg háttérbe szorult. A státuszszerezés fő tényezőjévé a teljesítmény lép elő, a családi háttér erősen befolyásolja az egyén életpályáját, mégpedig olyan módon, hogy a szülők foglalkozása, iskolai végzettsége, anyagi tőkéje nem a gyerekek jövőendőbeli foglalkozását határozza meg, hanem azt az iskolát, amely majd a család által preferált társadalmi státuszba juttatja az utódokat. A magyar oktatási rendszer minden szintjére az a jellemző, hogy úgynevezett értelmiségi típusú tudást közvetített tanulóinak és kér számon főlők. Az értelmiségi típusú tudás fontos jellemzője, hogy elvont, előtérbe helyezi azokat a tudáselemeket, amelyek a hétköznapi életben nem, vagy csak elvétve alkalmazhatók közvetlenül és háttérbe szorítja a praktikus felhasználható, gyakorlatias ismereteket, készségeket, így a magasabb képzettségű szülők gyermekeinek kedvez. A magyar iskolarendszer tehát nem tekinthető valós, mindenki számára egyaránt nyitott mobilitási csatornának, de természetesen valamilyen mértékben lehetőséget biztosít a társadalmi helyzetváltóztatásra.