

## TARTALOM

<b>Frey Mária:</b> Foglalkoztatottság, munkanélküliség, inaktivitás Magyarországon	6
<b>Adler Judit:</b> Az oktatáskibocsátás és a munkaerő-kereslet összefüggései	28
<b>Hárs Ágnes:</b> A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságairól	53
<b>Tardos Katalin:</b> Foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben	69
<b>Csoba Judit:</b> „Haszontalan kölykök, avagy veszélyben egy generáció?” Egy munkaerő-piaci reintegrációs program társadalmi háttere és céljai	90
<b>Körkérdés a foglalkoztatás helyzetéről</b>	98
<b>Válaszolnak:</b> Adler Judit, Fóti Klára, Gábor R. István, Göncz Kinga, Hanti Erzsébet, Hárs Ágnes, Liskó Ilona, Róbert Péter, Tardos Katalin, Varga Júlia	

## Előszó

Ha a foglalkoztatás ügyét csupán *gazdasági* kérdésként kezelnénk és csupán a közgazdasági elmélet tükrében elemeznénk, roppantul leszűkítenénk vizsgálatunk tárgyát. A foglalkoztatás, a munkanélküliség talán az ország legfontosabb *társadalmi* kérdése, az emberek mindennapjait, közérzetét, elégedettségét priméren meghatározó tényező.

Magyarország különös jellemzője, hogy számos területen a legek országa, kezdve a rákbetegség számától az öngyilkosságig. Nincs ez másképp a foglalkoztatás terén sem. A férfiaknál az Európában a legalacsonyabb, a nőknél a legalacsonyabbak közé tartozó *munkaerő-piaci aktivitás*, amely viszonylag alacsony *munkanélküliségi rátával* párosul, akár magyar paradoxonnak is nevezhető. Azt is mondhatnánk, hogy miközben Európa és különösen Kelet-Európa a munkanélküliséggel küzd, a mi jellemző társadalmi problémánk az alacsony foglalkoztatási részvétel, aminek csak egyik, anyagi hátulütője, hogy viszonylag kevés foglalkoztatottat terhel igen nagyszámú népesség eltartása. E sajátos helyzet magyarázatával főképpen kötetünk első tanulmánya és a körkérdésünk kifejezetten erre irányuló pontjára adott válaszok sora igyekszik megbirkózni. A kirajzolódó kép markáns, egyértelmű, és igen szomorú képet ad társadalmunk állapotáról. Eszerint az inaktív nagy hányada azokból áll, akik tartósan kiszorultak a munkaerőpiacról és reményüket veszítették, hogy eredményesen visszakerüljenek oda. Közelebről: jelentős részük olyan aktív korú, alacsony iskolai végzettségű ember, aki – többnyire kistelephelyi lakóhelye miatt – kikerül a foglalkoztatási regisztrációból is. Számottevő részük korkezdvezményes vagy rokkantnyugdíjas, és a megélhetéshez nem elegendő jövedelmét háztáji termeléssel és alkalmi munkák vállalásával egészíti ki. Nagy arányban a hátrányos helyzetű csoportokból kerülnek ki.

Szerzőink az okok között felhívják a figyelmet egy másik társadalmi problémára, amelynek méreteiről nem sokat tudunk, de feltehetően itt is a csúcstartók közelében vagyunk Európában. Az állítás, amelyből kiindulhatunk, hogy a munkaügyi aktivitás, a foglalkoztatás valójában sokkal nagyobb hazánkban, mint amit a statisztikák regisztrálnak. A regisztrációt ugyanis megkerüli a *szürke- és a feketefoglalkoztatás*. A munkanélküliek nyilvántartásába be sem jelentkező, hosszabb-rövidebb ideig egy-egy munkáltatónál rendszeres munkát végző szürke- és feketefoglalkoztatottak tömege nem csupán a közgazdasági tisztánlátást teszi lehetetlenné, de e jelenség elburjánzása a társadalmat súlyosan demoralizálja az adóelkerüléssel, a munkavállalók teljes kiszolgáltatottságával és kirekesztettségével. A probléma súlyosságát jelzi, hogy – mint egyik szerzőnk írja – a különböző közelítések a feketefoglalkoztatottak arányát 20-30 százalékosra becsülik, vagyis ennyivel nagyobb a valódi foglalkoztatottak száma a regisztráltakénál.

A szorosan vett közgazdasági megközelítésen túl a foglalkoztatás szinte minden fontos kérdésében más társadalmi problémák sora is előbukkan.

Talán a leginkább sorsdöntő kérdés a *fiatalok munkába állása*. Ha ez megoldatlan, ha az iskolarendszerből kilépő fiatal munkanélküliként kénytelen kezdeni pályáját, az felmérhetetlen társadalmi károkat okoz. Demoralizáló hatása óriási, egészen addig, hogy a bűnözés elburjánzásának melegegya lehet, a társadalom kriminalizálódásának irányába vihet. Mint az oktatás és a munkaerő-kereslet összhangjának mértékét elemző tanulmányunkból kitűnik, a rendszerváltás óta jelentősen átalakult az oktatás szerkezete: a 2002/2003-as tanévben a középiskolában tanulók száma 44 százalékkal, a felsőoktatásban tanulók száma pedig több mint három és félszeresen meghaladta az 1990/1991. évit. Ez a változás mindenképpen üdvözlendő, ugyanakkor nincs teljesen összhangban az aktuális munkaerő-kereslettel. Az állást kereső 15–24 éves fiatalok egynegyede semmi-

lyen munkahelyet nem talált, több mint egyharmaduk pedig nem a végzettségének megfelelően. A leginkább hiányzó kör a szakmunkásoké – aminek fényében meglepő, hogy a minisztériumi perspektivikus tervek a szakiskolai képzés drasztikus visszaszorításáról szólnak. A szakképzés számos megoldatlan problémával küzd, ami több ponton összefügg az önkormányzati irányítással. Mint írásunk rámutat, megszűntek a vállalati tanműhelyek, a tanulóknak egyre kevesebb lehetőségük van megismerkedni a gyakorlatban alkalmazott technológiákkal, túlzott szerepet kap az elméleti oktatás. Érthető, hogy a felvevőpiac szereplői, köztük a legjobb alkupozícióban lévő multinacionális leányvállalatok is éppen ezt kritizálják. Általános hiányosság, hogy alacsony szintű a nyelvtudás és a számítógépes ismeret. Egy felmérés szerint egyáltalán nem rendelkezik ilyenekkel a 15–29 éves fiatalok 38, illetve 28 százaléka. A probléma súlyosságát jelzi, hogy a nem dolgozó, nem tanuló (vagyis munkanélküli) fiatalok körében ez az arány 72, illetve 63 százalék. Mindez többszörösen aláhúzza az oktatás fő szerepét a probléma megoldásában, mégpedig messze túl a szakoktatáson.

Kiemelten tárgyalja a szakképzési rendszer fogyatékoságai mellett az alapképzés hiányosságait a fiatalok átlagosnál magasabb munkanélküliségével foglalkozó másik tanulmányunk is. Kiderül azonban az is, hogy a pályakezdők nehéz helyzete nem csupán az oktatási rendszer fogyatékoságainak következménye. Szerzőnk rámutat, hogy például a nyugdíjkorhatár emelése, amely bizonyos kizorító hatással jár, valamint a foglalkoztatás szerkezetének a minivállalkozások irányába történő átalakulása szintén kedvezőtlenül érinti a fiatalok munkába állásának lehetőségeit. Élezi a problémát a társadalom kettészakadásának tükröződése az ifjúság körében. Mint szerzőnk írja, a mai 15–24 év közötti korosztály az „örökösök generációja”: a társadalmi átlag fölötti csoportok gyerekei számára az anyagi lehetőségek és a kiterjedt kapcsolatrendszer öröklése alapján a munka világába belépés nem jelent akadályt, miközben a peremhelyzetű társadalmi státust, az alulképzettséget, a szűk kapcsolatokat öröklő rétegekből jövők alig-alig legyőzhető hátránnyal indulnak. Ez utóbbi, az iskolából kimaradó, súlyos nehézségekkel küzdő fiatalokat kutatta fel egy Debrecenben működő, KID-NET.hu elnevezésű program, amelynek lényege nem a felmérés, hanem a segítség, a beilleszkedés előmozdítása volt. Szerzőnk esettanulmány szerű, összefoglaló képet nyújt a program filozófiájáról, működéséről és eredményességéről.

A külföldre irányuló *munkaerő-migrációt* vizsgáló tanulmány az államközi szerződések keretében az EU-ba (konkrétan Németországba és Ausztriába), valamint Svájcba irányuló munkaerőmozgás adatbázisának feldolgozása alapján készült. A tanulmány legfőbb megállapítása, hogy a magas munkanélküliségű területekről csak kevesen vesznek részt a programokban; inkább a kedvező helyzetű vagy felzárkózó településeken élnek azok, akik külföldön dolgoznak. A szezonmunkában részt vevők valamennyien Németországban, a szakmunkás programokban részt vevők több mint a fele Németországban, kevesebb mint fele Ausztriában dolgozik, az ingázók értelemszerűen Ausztriában (Svájc aránya a teljes körben 1 százalék). Érthető módon a részvétel területi eloszlása szoros összefüggést mutat a német nemzetiségűek arányával.

Kötetünk tárgya a *foglalkoztatási diszkrimináció* is, amelynek hosszú sorába tartozik a nem, a nemzeti vagy etnikai hovatartozás, az életkor, az egészségi állapot, a lakóhely, a családi állapot szerinti hátrányos megkülönböztetés. Az első két témával foglalkoznak részletesebben szerzőink.

A *nők foglalkoztatásáról* leginkább az első, már említett, átfogó, számos adatot elemző tanulmányból kaphatunk képet, amelyben a szerző az országos foglalkoztatási jellemzőket következetesen kettébontva tárgyalja, a nők adatait a férfiakéval veti össze.

Kifejezetten a foglalkoztatási diszkrimináció vizsgálata körébe tartozó tanulmányunk a *romák hátrányos megkülönböztetéséről* ad képet, a diszkrimináció témájának

megvilágításához, értelmezéséhez nyújtott számos segítő gondolatmenet mellett. A probléma súlyát jól érzékelteti egy idézett adat: 2003-ban a teljes munkaképes korú népességnek mintegy 50 százaléka, a romáknak pedig csak 21 százaléka volt foglalkoztatott. Az elemzés egy korábbi mélyinterjú felmérés anyagát használja fel: a Szécsény kistérség roma és nem roma lakosai közül 20-20 személy által elmondott tapasztalatokat dolgozza fel. A témák: a munkahelyi felvételnél, a fizetés megállapításánál, a munkaköri besorolásnál és előmenetelnél, a munkaviszony legalitásánál, valamint az elbocsátásnál mutatkozó eltérések, anomáliák. A beszámolók erős foglalkozási diszkriminációt mutatnak. Ki kell emelni a romák csoportján belüli az egészségi állapotból származó hátrányos megkülönböztetés erősségét. A foglalkozási mellett intézményi diszkrimináció is érvényesül, különösen sok az ilyen panasz az önkormányzatokra (szociális segély ügyintézés), valamint az iskolákra és az egészségügyre. Nehéz kiszűrni az esetenként jelentkező „szubjektív diszkriminációt”, vagyis amikor az érintett olyasmint él meg megkülönböztetésként, ami feltehetően nem volt az. A feltáráshoz azonban nagyobb mértékű problémára utal a szerzőnk által „passzív diszkriminációnak” elnevezett jelenség, vagyis az, hogy számos esetben a rossz tapasztalatok alapján a romák nem is kísérelnek meg aktivizációt – vagyis hogy munkára vagy például segélyért jelentkezzenek.

A foglalkoztatáspolitikai lehetőségeiről, a munkahelyteremtés eszközeiről *Körkérdésünkkel* igyekeztünk különböző nézőpontból gondolatokat, véleményeket összegyűjteni. Széles tematikájú, több megkérdezett által igen nehéznek ítélt kérdéseinkre 9 igen értékes válasz érkezett.

A nemzetközi összehasonlításban alacsony foglalkoztatási ráta lisszaboni célokkal összhangban lévő emelésének realitásairól értekezik válasza nagy részében az MSZOSZ-t képviselő szerzőnk. Ezzel kapcsolatosan többen felvetik a reményvesztett állástalanok munkaerőpiacra visszavezetésének segítését. Ennek eszköze lehet a részmunkaidő preferálása, bár szerzőink megemlítik az ellenőrzés szigorításának szükségességét is, hiszen a részmunkaidős foglalkoztatással való visszaélés a szürke- és fekete-munka terjedésének egyik eszköze. Más szerzőnk a munkaerő – elsősorban földrajzi – mobilitásának növelésére helyezi a hangsúlyt. Természetesen a válaszokban is bőven esik szó az oktatás, szakképzés igényekhez igazításáról. Kifejezetten gazdaságpolitikai megközelítés a foglalkoztatáshoz fűződő munkáltatói és munkavállalói terhek csökkentésének előtérbe helyezése.

A gazdaságpolitika feladatai között nagy súllyal emlegetik szerzőink a hátrányos helyzetűek segítését. Válaszával megtisztelt bennünket a kormány ifjúsági, családjogi, szociális és esélyegyenlőségi minisztere, aki a leglényegesebb szempontként a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai összehangolásának szükségességét veti fel. Megrázó és felrázó adatokat idéz a hátrányos helyzetűekről: a 600 ezres roma népesség mindössze 16 százaléka gazdaságilag aktív, az ugyancsak 600 ezerre tehető fogyatékossgal élőknek pedig mindössze 9 százaléka talál munkát. A politika és a társadalom teendőiről szólva a szerzők számos fontos irányt emelnek ki. Van, aki felveti a hátrányos helyzetűek pozitív diszkriminációjának indokoltságát, a közszférában akár foglalkoztatási kvóták előírásával is. Mások e rétegekre irányuló aktív programok szaporítását tartják szükségesnek foglalkoztatásuk bővítése céljából.

E néhány gondolat kiemelése után kötetünket jó szívvel ajánljuk minden Olvasónknak, abban a reményben, hogy nem fognak csalódni és számos értékes, fontos, továbbgondolkodásra serkentő elemzés, vélemény megismerésével gazdagodnak.

*A főszerkesztő*

# Foglalkoztatottság, munkanélküliség, inaktivitás Magyarországon

FREY MÁRIA

## Munkaerő-piaci folyamatok a rendszerváltozás után

A KSH adatai szerint 1990–2004 eleje között Magyarországon a népesség száma mintegy 260 ezerrel fogyott, miközben a munkavállalási korúaké több mint 460 ezerrel gyarapodott. Ebben egyfelől demográfiai folyamatok játszottak szerepet, másfelől az, hogy 1997 óta a nyugdíjkorhatár – előbb a nőké, majd a férfiaké – fokozatosan növekedett.

A kilencvenes évek elején a népességből még majdnem minden második fő volt gazdaságilag aktív, ami – munkanélküliség nem lévén – egyben azt is jelentette, hogy a lakosság közel fele keresőtevékenységet folytatott. Ezek száma 1998 elejére mintegy 850 ezerrel csökkent, aránya pedig 41 százalékra esett vissza a népesség összességéhez képest. Azóta megfordult a negatív trend, aminek eredménye: mintegy 100 ezer fős többlet a gazdaságilag aktív népességben. Ennek ellenére *Magyarország az utolsó előtti helyet foglalja el a munkaerőpiacon munkavégzés céljából rendelkezésre álló népesség arányát tekintve a 25 EU-tagállam között* (lásd az 1. táblázatot). A férfiakat tekintve nálunk a legalacsonyabb a munkaerő-piaci részvétel, a nőket illetően viszont megelőzük Görögországot, Máltát és Olaszországot.

1. táblázat

### A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitási és munkanélküliségi rátái nemenként az Európai Unió tagállamaiban és Magyarországon 2003-ban

Ország	Gazdasági aktivitási ráták (%)			Munkanélküliségi ráták (%)		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Ausztria	80,0	65,6	72,7	4,2	4,6	4,4
Belgium	72,9	56,9	64,9	7,8	8,5	8,1
Dánia	83,8	75,1	79,6	5,3	6,0	5,6
Egyesült Királyság	82,7	68,3	75,5	5,5	4,3	5,0
Finnország	76,8	72,2	74,5	9,2	8,9	9,0
Franciaország	75,0	63,1	69,0	8,3	10,6	9,4
Görögország	77,2	51,1	63,9	5,9	14,2	9,3
Hollandia	83,9	68,5	76,3	3,6	4,0	3,8

Frey Mária, a Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztályának tudományos tanácsadója.

1. táblázat folytatása

Írország	79,1	58,4	68,8	4,9	4,2	4,6
Luxemburg	77,0	57,2	65,0	2,7	5,1	3,7
Németország	78,2	64,6	71,5	10,0	9,2	9,6
Olaszország	74,7	48,3	61,5	6,7	11,6	8,6
Portugália	78,8	65,6	72,1	5,4	7,2	6,3
Spanyolország	79,7	54,8	67,3	8,2	15,9	11,3
Svédország	79,2	75,4	77,3	6,0	5,2	5,6
<i>EU-15 átlaga</i>	<i>78,5</i>	<i>61,5</i>	<i>70,0</i>	<i>7,4</i>	<i>9,0</i>	<i>8,1</i>
Ciprus	82,2	63,3	72,4	4,0	5,1	4,4
Cseh Köztársaság	78,0	62,5	70,2	6,2	9,9	7,8
Észtország	75,0	65,7	70,1	10,1	10,2	10,0
Lengyelország	70,0	58,0	63,9	18,6	20,0	19,2
Lettország	74,1	64,7	69,2	10,3	10,7	10,5
Litvánia	73,5	66,5	69,9	12,1	13,3	12,7
<i>Magyarország</i>	<i>67,6</i>	<i>53,9</i>	<i>60,6</i>	<i>6,0</i>	<i>5,5</i>	<i>5,8</i>
Málta*	80,61	36,4	58,6	6,8	11,3	8,2
Szlovákia	76,7	63,5	70,0	16,8	17,4	17,1
Szlovénia	72,0	62,1	67,1	6,1	7,1	6,5
<i>EU-25 átlaga</i>	<i>77,4</i>	<i>61,2</i>	<i>69,3</i>	<i>8,3</i>	<i>10,0</i>	<i>9,1</i>

\* 2002. évi adat.

Forrás: CEC [2004], 227–265. o.

### Foglalkoztatottak

Magyarország a transzformációs sokk közepette (1989–1992) elveszített közel másfél millió munkahelyet, amire kínálati oldalon – elkerülendő a munkanélküliség okozta súlyos társadalmi konfliktusokat – úgy reagált, hogy a munkaerőpiac „önkéntes” elhagyására ösztönözte-kényszerítette az embereket.

A foglalkoztatottak száma 1993–1996 között további 5 százalékkal zsugorodott, majd 1997-ben stabilizálódott, utána pedig növekedésnek indult. 2000-ig évente 1-2 százalékkal bővült a keresőlétszám. 2001-től – a világválság hatására – a nagy nemzetközi cégek elhalasztották beruházásaikat – vagy a hazainál vonzóbb feltételeket kilátásba helyező szomszédos országokban valósították meg azokat –, átszervezték, illetve alacsonyabb munkaerő-költségű országokba helyezték át tevékenységük egy részét, csökkentve ezáltal dolgozók számát. Emiatt stagnált a munkaerő-állomány. 2003-tól megvalósulni látszik az előbbi folyamat másik fele is: az olcsó munkaerőre települt munkáltatók helyét átveszi a hazai szakemberállomány tudására alapozó, magas hozzáadott értéket előállító munkahelyteremtés, aminek eredménye a foglalkoztatottak számának több mint egyszázalékos növekedése 2003-ra (lásd a 2. táblázatot). 2004-ben – az I. negyedévi növekedés után – a munkaerőpiac ismét zsugorodásnak indult. A III. negyedévben közel 50 ezerrel kevesebben dolgoztak, mint egy évvel korábban, s ennek kétharmada a nőket sújtotta (KSH, 2004).

**A 15–64 éves népesség foglalkoztatottsága 1992–2003 között**

Év	Foglalkoztatottak száma (ezer fő)			Foglalkoztatási ráta (%)		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
1990 <sup>a</sup>	2745,1	2338,9	5084,0	82,9	67,3	74,9
1992 <sup>b</sup>	2185,6	1838,3	4023,9	64,6	52,3	58,3
1993	2051,4	1730,8	3782,2	60,6	49,3	54,8
1994	2033,0	1679,3	3712,3	60,3	47,8	53,9
1995	2030,7	1615,5	3646,2	60,2	45,9	52,9
1996	2021,4	1601,1	3622,5	60,1	45,5	52,6
1997	2033,2	1594,2	3627,4	60,3	45,4	52,7
1998	2029,7	1649,3	3679,0	60,6	47,3	53,9
1999	2089,2	1699,9	3789,1	62,6	49,0	55,7
2000	2108,8	1716,9	3825,7	63,3	49,7	56,4
2001 <sup>c</sup>	2102,4	1747,4	3849,8	62,9	49,8	56,2
2002 <sup>c</sup>	2100,3	1750,0	3850,3	62,9	49,8	56,2
2003	2112,6	1784,6	3897,2	63,4	50,9	57,0

<sup>a</sup> Az 1990. évi adatok a KSH 1990. évi Népszámlálásának január elsejére vonatkozó adatai alapján készült számítások eredményei.

<sup>b</sup> Munkaerő-felmérésre első ízben 1992-ben került sor. Az 1992–2003. évi adatok forrását a KSH munkaerő-felmérésének idősorai képezik.

<sup>c</sup> A 2001. évi Népszámlálás adataival korrigálva.

Forrás: KSH Munkaerő-felmérésének idősorai.

**A foglalkoztatottak aránya korcsoportonként és nemenként az EU 15 tagállamában, az újonnan csatlakozott 10 országban és Magyarországon (Százalékban)**

Korcsoport	Magyarország, 2003			EU-15, 2003			Csatlakozó 10-ek, 2002		
	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt
15–24	29,8	23,8	26,8	42,5	36,7	39,7	28,1	22,6	25,4
25–54	80,1	67,4	73,7	86,5	67,8	77,2	77,9	66,7	72,3
55–64	37,8	21,8	28,9	51,6	32,2	41,7	41,2	21,4	30,5
15–64	63,5	50,9	57,0	72,5	56,0	64,3	61,8	50,2	55,9

Forrás: CEC [2004].

A munkahelyek tömeges megszűnése eleinte inkább a férfiakra koncentrált, így a foglalkoztatási ráta tekintetében a nőkhöz képest fennálló 15,6 százalékpontnyi előnyük 11,3-ra csökkent 1990–1993 között. Később azonban nagyobb méreteket öltött a nők kivonulása a munkaerőpiacról, aminek hatására az olló ismét 14,9 százalékra nyílt. Az azóta zajló lassú és megszakításokkal tarkított foglalkoztatásbővülés újra a nőknek kedvezett, kivéve napjaink – statisztikákkal egyelőre csak bizonytalanul megragadható – változásait. Ezáltal lemaradásuk a férfiaktól 12,5 százalékpontra szűkült 2003-ra, ami jóval kisebb, mint az EU-25 átlaga (15,8).

A hazai nők foglalkoztatottsága 1990-ben még kb. 18 százalékkal felülmúlta az Európai Unió tagállamainak átlagos mutatóját (67,3 százalék, illetve 49,4 százalék), 2003-ban viszont 5,1 százalékkal alacsonyabb volt annál. Sajnálatos módon a férfiak rosszabb helyzetben vannak: 2003-ban foglalkoztatási rátájuk 9 százalékkal maradt el az EU-15 átlagától (lásd a 3. táblázatot).

A magyar foglalkoztatási adatok a tíz új EU-tagállam átlagához igazodnak, amelyek közül Ciprus és Észtország állnak az élen, Lengyelország és Málta pedig a sereghajtók. Hozzájuk hasonlóan nálunk is *a fiatalok* (15–24 évesek) *és az idősek* (55–64 évesek) *korcsoportjára koncentrálódik a foglalkoztatás terén* – az EU régi tagállamainak átlagához képest – *fennálló deficit*. A nyugdíjkorhatár emelésének köszönhetően az idősek közül évről évre egyre többen dolgoznak: az 55–64 éves férfiak körében ezek aránya a 2000. évi 32,8 százalékról 2003-ra 37,8 százalékra nőtt, a nőknél pedig 13,1 százalékról 21,8 százalékra. De még a megnövelt nyugdíjkorhatár is a fejlett piacgazdaságok alsó határának közelében van, arról nem is szólva, hogy hihetetlenül sokan részesülnek elő- és rokkantnyugdíjban, ennek növekvő tendenciája mind a mai napig tart.

4. táblázat

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának változása  
a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva nemenként az Európai Unió  
tagállamaiban 1991-ben és 2003-ban  
(Százalékban)**

Ország	Férfiak		Nők		Együtt	
	1991	2003	1991	2003	1991	2003
Ausztria	4,0	5,5	26,5	37,7	12,9	20,2
Belgium	2,1	6,2	27,4	39,1	11,8	20,5
Dánia	10,5	11,6	37,8	32,6	23,1	21,3
Egy. Királyság	5,5	9,9	43,7	44,0	22,2	25,2
Finnország	7,0	8,7	13,9	17,7	10,3	13,0
Franciaország	3,4	5,4	23,5	29,8	12,1	16,5
Görögország	2,2	2,3	7,2	7,6	3,8	4,3
Hollandia	15,5	22,0	59,8	74,0	32,5	45,0
Írország	3,6	6,6	17,8	30,8	8,4	16,8
Luxemburg	1,9	2,0	17,9	24,6	7,5	10,6
Németország	2,4	5,3	30,1	39,2	14,1	22,4
Olaszország	2,9	3,2	10,4	17,3	5,5	8,5
Portugália	4,0	7,3	11,0	17,0	7,0	11,7
Spanyolország	1,6	2,6	11,2	16,8	4,7	8,0
Svédország	7,6	11,2	41,8	35,5	23,8	22,9
<i>EU-15 átlaga</i>	<i>3,9</i>	<i>6,7</i>	<i>26,7</i>	<i>34,1</i>	<i>13,7</i>	<i>18,6</i>
Csehország	2,6	2,3	9,9	8,5	5,7	5,0
Észtország	5,9	5,4	11,4	11,8	8,6	8,5
Lengyelország	8,1	8,2	13,2	13,2	10,4	10,5
Litvánia	..	7,4	..	11,8	..	9,6
<i>Magyarország</i>	<i>2,3</i>	<i>2,8</i>	<i>5,5</i>	<i>6,2</i>	<i>3,8</i>	<i>4,4</i>
Szlovákia	1,2	1,3	3,8	3,8	2,3	2,4
Szlovénia	..	5,1	..	7,5	..	6,2
<i>EU-25 átlaga</i>	<i>5,9</i>	<i>6,6</i>	<i>29,1</i>	<i>30,5</i>	<i>15,7</i>	<i>17,1</i>

\* Az új tagállamokról az 1991. évi adatok helyett az 1998. évi adatok szerepelnek, mert ezek a legrégebbiek. Ciprusról, Lettországról és Máltáról semmilyen adat nem áll rendelkezésre.

Forrás: EC [2003].

A munkavállalás szempontjából ideálisnak tekintett 25–54 éves nők foglalkoztatási rátája pontosan megegyezik az EU-15 átlagos mutatójával, ezzel szemben a férfiaknál 6,5 százalékos a lemaradásunk. Valószínű, hogy közülük sokan vállalnak munkát az informális szektorban vagy a szervezett munkaerőpiacon kívül.

Az alacsony foglalkoztatottság szorosan összefügg a *részmunkaidős foglalkoztatás* szűkös elterjedtségével, legalábbis a nők esetében. 2003-ban Magyarországon a férfiak 2,8 százaléka, a nőknek pedig a 6,2 százaléka dolgozott részmunkaidőben, szemben az EU régi tagállamainak 6,7, illetve 34,1 százalékos átlagával (lásd a 4. táblázatot).

Az újonnan csatlakozott országokban ugyancsak alacsony a részmunkaidő igénybevétele, Szlovákiában például még a miénknél is ritkábban alkalmazzák. Ez arra utal, hogy a *részmunkaidő elterjedtsége szoros kapcsolatot mutat az egyes országok gazdasági fejlettségével*, amit a régi tagállamok is alátámasztanak: Görög-, Spanyol- vagy Olaszországban a részmunkaidő tekintetében a helyzet alig jobb vagy rosszabb, mint nálunk.

5. táblázat

**Létszámarányos és teljes munkaidőre átszámított  
foglalkoztatási ráták nemeként 2003-ban**  
(Százalékban)

Ország	Létszámarányos foglalkoztatási ráták a 15–64 éves népességre vonatkozóan		Teljes munkaidőre átszámított*	
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők
Ausztria	75,8	62,8	74,9	51,7
Belgium	67,3	51,8	66,7	42,9
Dánia	79,6	70,5	75,4	61,8
Egyesült Királyság	78,1	65,3	74,0	50,7
Finnország	69,7	65,7	68,4	62,0
Franciaország	68,9	56,7	67,2	50,9
Görögország	72,5	43,9	72,8	42,6
Hollandia	80,9	65,8	73,1	41,6
Írország	75,0	55,8	74,4	47,0
Luxemburg	75,3	50,8	76,0	45,7
Németország	70,6	58,8	68,9	46,2
Olaszország	69,6	42,7	69,0	39,9
Portugália	74,1	60,6	74,7	57,1
Spanyolország	73,2	46,0	72,5	41,8
Svédország	74,2	71,5	72,3	63,0
<i>EU-15 átlaga</i>	<i>72,5</i>	<i>56,0</i>	<i>70,6</i>	<i>46,9</i>
Ciprus	78,8	60,4	79,3	57,2
Csehország	73,1	56,3	73,2	55,1
Észtország	67,2	59,0	66,0	57,0
Lengyelország	56,5	46,0	56,1	44,7
Lettország	66,1	57,9	66,3	56,5
Litvánia	64,0	58,4	65,8	58,4
<i>Magyarország</i>	<i>63,5</i>	<i>50,9</i>	<i>64,0</i>	<i>50,0</i>
Málta (2002)	75,3	33,6	75,7	31,7
Szlovákia	63,3	52,2	63,6	51,3
Szlovénia	67,4	57,6	66,1	55,5
<i>EU-25 átlaga</i>	<i>70,8</i>	<i>55,0</i>	<i>69,1</i>	<i>47,2</i>

\* A teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráta a teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatotti létszám és a 15–64 éves népesség hányadosa. A számlálót úgy számítják ki, hogy az összes ledolgozott munkaórát osztják a gazdasági ágazatokban teljes munkaidőben foglalkoztatottak egy főre jutó munkaóráinak a számával.

Forrás: CEC [2004].

Ugyanakkor országok sokasága próbálja a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését a foglalkoztatás bővítésének szolgálatába állítani, ami jól nyomon követhető az 1991-es és 2003-as évek adatainak egybevetésével. Az ebben rejlő lehetőség érzékelésére meg kell különböztetni kétfajta foglalkoztatási arányszámot: az egyik az ún. *létszámarányos*, ami a ledolgozott munkaidő hosszától függetlenül szerepelteti a számlálóban a foglalkoztatottakat, a másik pedig a *teljes munkaidőre átszámított* (lásd az 5. táblázatot).

Mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak zömében nők, az ő adataikkal magyarázzuk meg a két mutató közti különbséget. A kiválasztott ország Hollandia és Görögország, mert az előbbiben a legnagyobb (74 százalék), az utóbbiban pedig a legkisebb (7,6 százalék) a részmunkaidősök aránya a női foglalkoztatottak között (4. táblázat). Hollandiában 2003-ban a létszámarányos foglalkoztatási ráta a nők esetében 65,8 százalék volt, Görögországban pedig csak 42,6 százalék. Ez a különbség kizárólag a részmunkaidős foglalkoztatás eltérő súlyából adódik, hiszen a teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráta mindkét országban szinte azonos (42,6 százalék Görögországban és 41,6 százalék Hollandiában).

Az alacsony részmunkaidős foglalkoztatás miatt Magyarország is jóval előbbre kerül a nők foglalkoztatási rátája alapján felállított rangsorban, ha teljes munkaidős létszámban határozzuk meg ennek értékét: az EU-15 átlagához képest fennálló 5 százalékos lemaradásunk ugyanis 3 százalékos előnnyé változik! Ez azonban korántsem ad elégedettségre okot. A magyar adatok mögött ugyanis sok, a munkaerőpiacról kiszorult ember áll, az EU adata mögött viszont relative nagyobb munkaerő-állomány, amit az tett lehetővé, hogy az adott munkavolumen több munkavállaló között osztozták szét. Aki a munkaerőpiacon belül van, az folyamatosan karbantartja munkavégző képességét, s ha akarja, részmunkaidejét előbb vagy utóbb teljes munkaidőre válthatja – jóval könnyebben, mint az, aki ezzel a munkaerőpiacon kívülről próbálkozik.

## A nem foglalkoztatottak

A munkavállalási korú népesség munkaerő-piaci értelemben vett kihasználatlanságáról a leghitelesebben a nem foglalkoztatottak adatai tájékoztatnak. Ebbe mindazok beletartoznak, akik nem folytatnak kereső tevékenységet: a *munkanélküliek és az inaktívak*. Ezek aránya a munkavállalási korú népességhez viszonyítva 22,8 százalékot tett ki 1990 elején, majd 1997-re megduplázódott, azóta viszont csökkenni kezdett (lásd a 6. táblázatot). A foglalkoztatottság zsugorodásában a jóléti ellátórendszer más elemei is meghatározó szerepet játszottak, amennyiben elősegítették, hogy a feleslegessé vált munkaerő-állomány az inaktivitás különböző csatornáin (öregségi, elő-, kordedvezményes, rokkant nyugdíjazás, gyed, gyés, gyet) keresztül elhagyja a munkaerőpiacot.

A nőknél csak 1997 óta tapasztalható, hogy elhelyezkedésüknek köszönhetően csökkent a munkanélküliek állománya. A férfiaknál ez a fordulat már korábban bekövetkezett. *Ennek ellenére mindkét nemnél igen magas (a férfiaknál egyharmados, a nőknél pedig 45 százalék közeli) azoknak az aránya, akik szociális-jóléti ellátásból vagy eltartói jövedelméből élnek.*

**A nem foglalkoztatottak összetétele a munkavállalási korú népességből\*  
1990. január 1.–2004. január 1. között**

Munkavállalási korú népesség főbb kategóriái (ezer fő)	1990. jan. 1.	1998. jan. 1.	2000. jan. 1.	2004. jan. 1.
<i>Munkavállalási korú nők száma</i>	2849,6	3002,3	3053,4	3152,7
Foglalkoztatott nők**	2 074,1	1625,5	1723,7	1759,3
Nem foglalkoztatottak, ebből:	775,5	1376,8	1329,7	1393,3
– munkanélküliek***	10,0	202,6	184,4	170,5
– gyesen, gyeden lévők	243,5	238,0	242,3	242,8
– gyetben részesülők	–	52,0	53,8	46,6
– tanulók	255,1	338,6	350,0	358,9
– nyugdíjasok	87,4	207,5	246,6	284,1
– egyéb inaktívak	179,5	338,1	252,6	290,4
Nem foglalkoztatott nők aránya (%)	27,2	45,9	43,6	44,8
<i>Munkavállalási korú férfiak száma</i>	3107,2	3191,0	3233,0	3267,2
Foglalkoztatott férfiak**	2525,1	2096,5	2173,7	2211,0
Nem foglalkoztatottak, ebből:	582,1	1094,5	1059,3	1056,2
– munkanélküliek***	14,2	261,4	220,1	189,4
– gyesen, gyeden lévők	1,2	1,0	1,0	2,6
– tanulók	276,5	337,3	349,7	364,1
– nyugdíjasok	176,4	304,6	322,0	346,7
– egyéb inaktívak	113,8	190,2	166,5	153,4
Nem foglalkoztatott férfiak aránya (%)	18,7	34,3	32,8	32,3
<i>Munkavállalási korúak száma együtt</i>	5956,8	6193,3	6286,4	6419,9
Foglalkoztatott férfiak és nők**	4599,2	3722,0	3897,4	3970,3
Nem foglalkoztatottak, ebből:	1357,6	2471,3	2389,0	2449,5
– munkanélküliek***	24,2	464,0	404,5	359,9
– gyesen, gyeden lévők	244,7	239,0	243,3	245,4
– gyetben részesülők	–	52,0	53,8	46,6
– tanulók	531,6	675,9	699,7	723,0
– nyugdíjasok	263,8	512,1	568,6	630,8
– egyéb inaktívak	293,3	528,3	419,1	443,8
Nem foglalkoztatottak aránya (%)	22,8	39,9	38,0	38,2

\* 1996-ig a munkavállalási kor felső határa a nőknél 54 év volt. 1997. január 1-jétől 54-ről 55 évre, 2000. elejétől 56 évre, 2002-től 57 évre, 2004-től pedig 58 évre nőtt. A férfi népességből 1999-ig a 15–59 évesek számítottak munkavállalási korúnak, a 2000. évtől a 60. életévüket, 2002-től pedig a 61. évüket betöltötték.

\*\* Foglalkoztatottak külföldön dolgozókkal, de gyesen, gyeden lévők nélkül.

\*\*\* A munkaerő-mérlegben a regisztrált munkanélküliek adatai szerepelnek. Az állami foglalkoztatási szolgálat a Foglalkoztatási Törvény alapján azokat tekintik munkanélkülinek, akik munkavállalási korúak, munkaviszonnyal nem rendelkeznek, nem résztvevői aktív munkaerő-piaci programoknak, munkát keresnek, és a munkavégzésre rendelkezésre is állnak, továbbá munkanélküliként nyilvántartásba vetetik magukat.

Forrás: Számítások a nemzetgazdaság 1990–2004. január 1. munkaerő-mérlege adataiból. KSH, Bp., 2004.

Ami sajátosan magyar jelenség: az *alacsony foglalkoztatottság alacsony munkanélküliséggel párosul (1. táblázat)*. Ez azt jelenti, hogy a nem foglalkoztatottak nagy része nem keres aktívan állást, ami gyökeresen más helyzetet tükröz, mint a többi újonnan csatlakozott EU-tagállamban, ahol a munkanélküliek többsége aktív álláskereső, és az inaktív személyek is szorosan kötődnek a munkaerőpiachoz. Szintén magyar sajátosság az is, hogy a nők munkanélkülisége alacsonyabb a férfiakénál, jóllehet az olló egyre zárul (lásd a 7. táblázatot).

7. táblázat

## A munkanélküliség alakulása\* 1992–2003 között

Év	Munkanélküliek száma, ezer fő			Munkanélküliségi ráta, %		
	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt
1992	264,8	177,0	441,8	10,8	8,8	9,9
1993	313,4	198,5	511,9	13,3	10,3	11,9
1994	271,9	172,0	443,9	11,8	9,3	10,7
1995	260,4	153,9	414,3	11,4	8,7	10,2
1996	242,7	155,2	397,9	10,7	8,8	9,9
1997	212,6	133,2	345,8	9,5	7,7	8,7
1998	187,5	122,1	309,6	8,5	6,9	7,8
1999	170,6	113,9	284,5	7,5	6,3	7,0
2000	159,2	102,7	261,9	7,0	5,6	6,4
2001	142,7	90,2	232,9	6,3	5,0	5,7
2002	138,0	100,5	238,5	6,1	5,4	5,8
2003	138,4	105,9	244,3	6,1	5,6	5,9

\* A KSH munkaerő-felmérése a Nemzetközi Munkaügyi szervezet ajánlásának megfelelően azokat tekinti munkanélkülinek, akik a vizsgált héten nem végeztek legalább óra jövedelemszerző tevékenységet, illetve nem volt olyan munkájuk, amitől átmenetileg távol voltak, továbbá aktívan kerestek munkát és képesek is lettek volna azt 30 napon belül megkezdeni.

Forrás: KSH Munkaerő-felmérésének idősorai.

A munkanélküliek között a nők alulreprezentáltak voltak arra vezethető vissza, hogy nagyobb arányban dolgoznak olyan ágazatokban (köztisztviselőként, közalkalmazottként, állami tulajdonú foglalkoztatóknál), amelyekben viszonylag alacsony az állásvesztés kockázata. S ha mégis előfordul, az is jobban sújtja a férfiakat, mint a nőket. (Az egészségügyben, ahol a foglalkoztatottak 78 százaléka nő, 2003-ban 2,9 százalékos volt a férfiak munkanélküliségi rátája, szemben a nők 1,9 százalékos mutatójával. A közigazgatásban a nők munkanélküliségi rátája 3,6 százalékos, a férfiaké ennek a duplája.) Az alacsonyabb női munkanélküliség fontos tényezője az is, hogy az állásukat elvesztő nők nehezebben találnak újból munkahelyet maguknak, mint a férfiak. Ezért feladják munkakeresési szándékukat és inaktívvá válnak.

A 2004. évi adatok azonban – mind a munkaerő-felmérésé, mind pedig a regisztrált munkanélkülieké – fordulatot jeleznek. Az előbbi szerint 2004. III. negyedévében a nők munkanélküliségi rátája már magasabb volt (6,3 százalékos), mint a férfiaké (6,0 százalékos). Ez azzal magyarázható, hogy ebben az időszakban 11,1 ezerrel kevesebb volt az állástalan férfiak száma, mint egy évvel korábban, a nőké viszont 20,8 ezerrel maga-

sabb! Ennek ellenére a nők még mindig csak 47,1 százalékát teszik ki a munkanélkülieknek, legalábbis a KSH adatai szerint.

*A regisztrált munkanélküliek között viszont 2004 júliusától már abszolút értékben is több a nő, mint a férfi. Az ennek alapján számított munkanélküliségi ráták pedig már 1999 óta magasabb mutatókat jeleztek a nők esetében, mint a férfiaknál (lásd a 8. táblázatot).*

8. táblázat

**Regisztrált munkanélküliek száma és aránya nemek szerint**

Éves átlagok	Regisztrált munkanélküliek száma (ezer fő)		Regisztrált munkanélküliek munkanélküliségi rátája (%)	
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők
1990	14,2	10,0	0,5	0,4
1991	61,5	39,0	2,3	1,7
1992	239,0	167,1	9,1	7,4
1993	390,0	273,0	15,1	12,5
1994	376,1	256,0	15,2	12,4
1995	302,6	217,0	12,6	11,1
1996	285,3	210,6	12,0	11,1
1997	275,4	202,1	11,6	10,8
1998	261,4	202,6	11,0	10,7
1999	222,8	181,3	9,4	9,5
2000	220,1	184,4	9,2	9,5
2001	202,2	170,2	8,5	8,8
2002	188,7	154,1	7,9	8,1
2003	186,8	158,1	7,8	8,2
2004	189,4	170,5	7,9	8,7
<i>Havi adatok</i>	<i>Nők aránya (%)</i>			
2004. január	209,2	178,7	46,1	
2004. február	217,5	184,2	45,9	
2004. március	212,7	184,2	46,4	
2004. április	197,8	180,5	47,7	
2004. május	185,9	175,7	48,6	
2004. június	177,8	172,9	49,3	
2004. július	178,1	182,3	50,6	
2004. augusztus	176,8	184,5	51,0	
2004. szeptember	179,6	185,3	50,8	
2004. október	181,0	184,0	50,4	

A 2004. évi havi adatok az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkanélküli-nyilvántartásából közreadott kiadványokból származnak.

*Forrás:* A nemzetgazdaság munkaerő-mérlege, 1990–2004. január 1. KSH, Bp., 2004, 10–15. o.

A hazai munkanélküliség egyik legkedvezőtlenebb vonása a *tartós munkanélküliség makacsul magas aránya*. Míg a kilencvenes évek elején az állástalanok közül minden ötödik volt több mint egy éve munka nélkül, 1996-ra arányuk megközelítette az 50 százalékot, majd az ezredfordulóra részesedésük 40–42 százalék között stabilizálódott.

2003-ban mindkét nemnél 40 százalék volt. A nők munka nélkül töltött ideje másfél héttel rövidebb a férfiakénál.

Meghökkenítő, hogy a régiók között Közép-Magyarországon – ami az ország legjobb munkaerő-piaci helyzetű régiója, mindkét nemnél a legalacsonyabb munkanélküliségi rátával – a második leghosszabb az állástalanul töltött idő, alig elmaradva a legnagyobb munkanélküliséggel sújtott Észak-Magyarországtól (lásd a 9. táblázatot). Ebben visszatükröződnek a munkaerő-piaci politika gyengeségei.

9. táblázat

**Munkanélküliségi ráták és a munka nélkül töltött idő átlagos hossza nemenként és régióként 2003-ban**

Régiók	Munkanélküliségi ráták százalék		Munka nélkül töltött idő, hét	
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők
Közép-Magyarország	4,1	3,9	19,1	16,4
Közép-Dunántúl	4,8	4,4	12,0	10,2
Nyugat-Dunántúl	4,8	4,5	12,9	13,4
Dél-Dunántúl	7,9	8,0	16,9	16,8
Észak-Magyarország	10,6	8,6	20,3	17,3
Észak-Alföld	7,5	9,7	13,9	12,9
Dél-Alföld	6,3	5,6	16,3	14,8
<i>Magyarország együtt</i>	<i>6,1</i>	<i>5,6</i>	<i>16,3</i>	<i>14,8</i>

Forrás: KSH munkaerő-felmérése.

A települések hierarchiáján lefelé haladva a munkaerő-piaci mutatók romlanak. Míg a fővárosban a 15–64 évesek kétharmada van jelen a munkaerőpiacon, a községekben csak 57 százaléka. Az utóbbiakban 7,9 százalék az átlagos munkanélküliségi ráta, az előbbiben ennek alig fele. A fővárosi és községi gazdasági aktivitási ráták között a férfiak esetében 7,3 százalékpontos különbség áll fenn, a nőknél viszont 11,2. A községekben a 15–64 éves nők közül 16,6 százalékponttal kevesebben vannak jelen a munkaerőpiacon, mint a 15–64 éves férfiak esetében. A fővárosban és a városokban ez a különbség csak 12 százalék. A falusi munkanélküliség a férfiaknál két és félszerese, a nőknél kétszerese a budapestinek (lásd a 10. táblázatot).

10. táblázat

**Gazdasági aktivitási és munkanélküliségi ráták nemenként és településtípusonként 2003-ban (Százalékban)**

Településtípus	Gazdasági aktivitási ráták			Munkanélküliségi ráták		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Budapest	72,4	59,7	65,7	3,5	3,9	3,7
Városok	67,9	55,6	61,5	5,6	5,2	5,4
Községek	65,1	48,5	56,8	8,3	7,3	7,9
<i>Összesen</i>	<i>67,6</i>	<i>53,9</i>	<i>60,6</i>	<i>6,1</i>	<i>5,6</i>	<i>5,9</i>

Forrás: KSH munkaerő-felmérése.

A területi kiegyenlítődést gátolja a lakásmobilitás hiánya és az alulfejlett közlekedési infrastruktúra. A helyi munkaerőpiacok mérete a magas utazási költségek miatt kicsi. Az úthálózat fejletlensége és rossz minősége elriasztja a befektetőket a munkahelyteremtéstől az elmaradott területeken. Az ingázást megnehezíti, hogy a munkáltatók csak kényszerből vállalnak részt ennek költségeiből, továbbá munkarendjük meghatározásánál nincsenek tekintettel a menetrendre. Ha vannak egyáltalán gyermekintézmények a kistelepüléseken, azok nyitvatartási ideje sem igazodik a szolgáltatást igénybe vevők időbeosztásához.

#### *Az inaktívok*

A munkavállalási korú inaktívok állománya négy nagy csoportból áll: a tanulókból, a nyugdíjasokból, a gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevőkből (gyes, gyed, gyet) és az ún. egyéb inaktívokból. Ezek együttes létszáma 1333 ezer volt 1990-ben és 2090 ezer 2004 elején. A munkaerőpiacot ez idő alatt elhagyó 756 ezer embernek 60 százaléka nő (6. táblázat).

*Az inaktívok egyharmada tovább tanul.* A fiatal korosztályok gazdasági aktivitásának 90-es évekbeli visszaesésében meghatározó szerepet játszott az *oktatás expanziója*. A megváltozott munkaerő-piaci körülmények arra ösztönözték a fiatalokat, hogy egyre nagyobb arányban szerezzenek közép- és felsőfokú képzettséget, javítva ezzel későbbi foglalkoztatási esélyeiket és béreiket. Az oktatás bővülésének hatása nem elhanyagolható a teljes munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitásának alakulása szempontjából sem – elég, ha utalunk az ifjúságra mint a foglalkoztatási deficit egyik „hordozójára”. *A nők és férfiak nappali oktatásban való részvétele abszolút számukat tekintve évek óta többé-kevésbé azonos.*

Az inaktívvá válás másik meghatározó formáját (30 százalék) *a munkavállalási korban történő nyugdíjazások* jelentették. Ennek a csoportnak a létszáma közel két és félszeresére emelkedett, ezen belül a nőké több mint háromszorosára, a férfiaké viszont alig kétszeresére. A nők aránya 1990 elején csak egyharmados volt, ugyanakkor 2004-re elérte a 45 százalékot. A munkavállalási korban nyugdíjazottak jelentős hányada olyan foglalkozásokból megy nyugdíjba, ahol a munkavégzés körülményei miatt az átlagnál alacsonyabb a nyugdíjkorhatár (például: bányászat, fegyveres testületek, MÁV stb.). A nyugdíjba kerülők másik nagy csoportját az *egészségkárosodottak* adják. A 90-es évek kezdetétől a nyugdíjasok számát a *munkaerő-piaci okból nyugdíjazottak létszáma* is növelte. Erre azonban ma már gyakorlatilag nincs lehetőség. A munkaerőpiacról való kilépést segítette az *előnyugdíj* is, ami 1997 végén megszűnt. Ettől az időponttól a nyugdíjkorhatárhoz közel állók *nyugdíj előtti munkanélküli-segélyt* kaphatnak, ha a munkanélküli-járadék folyósítási idejét kimerítették.

A munkaerő-felmérés adatai szerint a munkavállalási korú *rokkant nyugdíjasok 9-10 százaléka dolgozott tavaly* mindkét nem esetében, az *öregségi nyugdíjasoknak pedig 14-15 százaléka*. Az idősek foglalkoztatását ösztönözendő 2003-tól olyan intézkedést hoztak, amely mellett a nyugdíjasoknak a korábnál jobban megéri dolgozni. A nyugdíjat ugyanis ez időtől nem kell az szja adóalapjába beszámítani. 2004-ben pedig hatályba lépett az a jogszabály, amely jelentős mértékben díjazza a nyugdíjkorhatár betöltését követően munkában töltött időt. Bizonyára ennek köszönhető, hogy 2004-ben 138 ezren dolgoztak közülük, szemben a 2002. évi 110 ezerrel. Ráadásul a nyugdíj mellett dolgozók növekvő hányada (2004-ben 52,7 százaléka) a munkavállalási kor betöltése előtt igénybe vett nyugdíjjal kombinálja a munkavégzést. 2004-től az 50 év feletti, tartósan munkanélküli személy foglalkoztatását vállaló munkáltatónak nem kell megfizetni a tételes egészségügyi hozzájárulást, 2005-től pedig emellett elengedik az általuk befizetendő tb-járadék felét.

A munkavállalási korú nők mintegy 10 százaléka *gyermekgondozási szabadságon* van, gyes, gyed vagy gyet támogatással. Ha ehhez hozzászámítjuk a szülési szabadságon lévő anyákat is, 300 ezres népességről beszélhetünk, akiknek a száma annak ellenére változatlan maradt a vizsgált időszakban, hogy közben a születések a kilencvenes évek eleji 120 ezerről mára 95 ezer alá esett.

A gyermekgondozási szabadságon lévők korábban foglalkoztatottként szerepeltek a statisztikákban, majd – az ILO-val történt egyeztetés után – 1997-ben kerültek át az inaktívok közé. Ez az átsorolás a *gyermekgondozási díjon lévők esetében vitatható*. A gyed ugyanis biztosítási típusú ellátmány, ami a gyermek 24 hetes korától 2 éves koráig jár annak, aki az igénybevételét megelőző két évben legalább 180 nap biztosított jogviszonyt szerzett (amibe beleszámítanak a közép- vagy felsőoktatás nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideig tartó tanulmányok is). A gyed keresetarányos ellátást biztosít, meghatározott felső plafonig. A gyeden lévő szülőnek joga van visszatérni munkavégzésre ahhoz a munkáltatóhoz, akitől gyermekgondozásra elment, bár felmondási védeltsége ezt követően csak 30 napig áll fenn. Egy 2002-ben végzett felmérés szerint (Frey, 2002) a gyeden lévők – akiknek a száma 2003-ban 83 ezer volt – 90 százaléka rendelkezett a szülést megelőzően munkaviszonnyal. Mögülük a munkahelyeknek „csupán” 5,8 százalék tűnt el az alatt, amíg ők távol voltak.

A hazaihoz hasonló, biztosítási jellegű ellátmánnyal támogatott szülői szabadság kevés országban létezik. Ezek egyike Svédország, amelynek szülői biztosítási és gyermekgondozási rendszerét 2004 áprilisában Stockholmban mutatták be a „jó példa” iránt érdeklődő EU-tagállamoknak. A *Peer Review* [2004] program összefoglalójában olvasható (9. és 11. oldal), hogy „Svédországban a gyermekgondozási szabadságon lévők foglalkoztatottnak számítanak a hivatalos statisztikában, merthogy ez idő alatt piaci jövedelemmel rendelkeznek (ami valójában a munkavállalói és munkáltatói járulékbefizetésen alapuló keresetarányos ellátás), és joguk van visszatérni a munkába.”

*Ennek alapján kezdeményezni kellene a szülési szabadságon lévők számbavételének újragondolását és egységesítését, amellett érvelve, hogy a biztosítási típusú ellátmányban és visszavételi garanciával rendelkező szülők minősüljenek foglalkoztatottnak.*

A gyermekenként igénybe vehető hároméves távollét lazítja a nők munkaerő-piaci kötődését és gyengíti az újbóli munkába állás esélyét, főleg ha több gyermek után, folyamatosan használják ki ezt a lehetőséget. A közelmúltban több intézkedés született a gyermeknevelés és munkavállalás összehangolásának megkönnyítésére (támogatás az iskolarendszerű vagy munkaerő-piaci képzéshez a gyermekgondozási szabadság ideje alatt; a „nagyszülői gyes” bevezetése a szülők kapacitásának munkavégzés céljából történő felszabadítására, a gyes-gyet és ápolási díj melletti munkavállalás esetén a munkáltató mentesítése az EHO fizetése alól). Emellett 2005-től a gyermek másfél éves koráról egy évre szállították le azt az életkort, amikortól az öt gondozó szülő munkát vállalhat.

A munkaerő-felmérés adatai szerint 2003-ban 6,6 ezer férfi vette igénybe a gyeset vagy a gyetet. Közülük 22 százalék végzett keresőtevékenységet a támogatás igénybevétele mellett, a nőknek viszont csak a 4,9 százaléka dolgozott. Egy korábbi felmérésünkből az derült ki, hogy az édesanyák kétharmada kizárólag a gyermekével szeretne foglalkozni a gyermekgondozási szabadság ideje alatt. A fennmaradó egyharmad dolgozna, de ezek fele azért nem tud munkát vállalni, mert nem talál a támogatás igénybevétele

mellett engedélyezett részmunkaidős foglalkoztatást, a másik felének pedig nincs kire hagyni a gyereket (Frey, 2002). Ezért is meglehetősen, hogy a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény csak abban az esetben teszi lehetővé a részmunkaidős és a támogatás együttes igénybevételét, ha ez alatt a gyermek intézményi (óvodai, bölcsődei) elhelyezése a napi 4 órát nem haladja meg. Ez ugyanis nem számol a munkahely és a gyermekintézmény elérhetőségének időigényével.

Közel 450 ezerre, a munkavállalási korú népesség 7 százalékára becsülhető azoknak az embereknek a száma, akik sem nem tanulnak, sem nem dolgoznak és nem is munkanélküliek. A nők körében ezek száma és aránya magasabb (9,2 százalék), mint a férfiak között (4,7 százalék), ami visszavezethető arra, hogy az elmúlt évtized romló reálbérei mellett a nőknek egyre kevésbé volt érdemes fizetett munkát vállalni. Bérük ugyanis lényegesen elmarad a férfiakétól, ugyanakkor a háztartásban végzett munkájuk a férfiakénál értékesebbnek számít.

Fontos és racionális okra hívja fel a figyelmet *Sík Endre és Szép Katalin* [2000] tanulmánya. A szerzők matematikai-statisztikai módszerekkel becsülték meg a háztartásokban végzett munka pénzbeli értékét, különböző családtípusokra és kisgazdaságokra, a ráfordított munka és a főmunkahelyen kapott jövedelem alapján számított órabér figyelembevételével. Anélkül, hogy itt az elemzés részleteibe bocsátkozhatnánk, csak a „fizetetlen” házimunka értékére vonatkozó néhány megállapítást ismertetjük.

A férfiak átlagosan 29 százalékponttal keresnek többet a főmunkahelyükön, mint a nők; a nők azonban fizetetlen otthoni munkájukkal (főzés, gyermekgondozás, takarítás, mosás, vásárlás) 172 százalékkal többel járulnak hozzá családjuk boldogulásához; azaz a főmunkahelyi és a fizetetlen munkaérték együttesen a nők esetében magasabb. A nők az alacsonyabb főmunkahelyi jövedelmet több házimunkával kompenzálják (*Sík – Szép, 2000*).

11. táblázat

#### Passzív munkanélküliek aránya 1992–2003 között nemek szerint

Év	Reményvesztettek a gazdaságilag aktív népesség százalékában		Reményvesztettek a munkanélküliek százalékában	
	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak
1992*	3,0	2,6	33,9	23,5
1993*	2,5	2,8	24,3	20,3
1994*	2,4	2,8	25,3	22,9
1995*	2,7	2,6	31,0	21,8
1996*	2,5	2,7	27,9	24,4
1997*	2,5	2,5	31,0	25,4
1998*	2,6	2,9	36,7	33,7
1999	2,3	3,0	35,2	38,1
2000	2,4	2,8	41,6	40,1
2001	2,2	3,0	43,8	47,4
2002	2,6	3,1	47,0	49,7
2003	2,2	2,6	38,8	41,5

\* Az 1992–1998-as adatok *Nagy Gyula* [2000] tanulmányából valók (42. o.).

Forrás: KSH munkaerő-felmérés. Az adatok a nyugdíjkorhatár alatti népességre vonatkoznak.

Az „egyéb inaktívok” – jöllehet ők vannak többen – korántsem szűkíthetők le csak a nőkre, 35 százalékuk ugyanis férfi. Munkaerőpiacról való távollétükre magyarázatot adhat a *reményvesztettség*.

Azért nem keresnek állást, mert 1. nincs a szakmájuknak megfelelő munka a környéken; 2. ügysem találnának munkát, hiszen sok a munkanélküli; 3. hiányzik a szükséges képzettségük; vagy 4. túl fiatalok, illetve idősek ahhoz, hogy munkát találjanak. Ezek aránya a munkanélküliekhez viszonyítva mindkét nemnél folyamatosan növekszik: kezdetben a nőknél volt nagyobb, 1999 óta viszont a férfiaknál magasabb. *Amennyiben a reményvesztetteket is a munkanélküliek közé sorolnánk, a munkanélküli nők állománya közel 40 százalékkal gyarapodna, a férfiaké pedig akár meg is duplázódna* (lásd a 11. táblázatot).

### A foglalkoztatottak struktúrájának változása

A munkaerőpiac zsugorodásának pozitív és negatív következménye egyaránt volt.

A foglalkoztatottak létszámcsökkenése mind a férfiaknál, mind pedig a nőknél leginkább az alacsonyan iskolázott embereket (a 8 általánossal vagy azzal sem rendelkezőket) érintette, ugyanakkor a diplomások és szakmunkások száma, valamint a szakközépiskolát végzettké növekedett. Ennek köszönhető, hogy javult a foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele. Az a tény, hogy az alacsony iskolai végzettségi kategóriákban csökkent, a magasabbakban pedig nőtt a nők aránya, arra utal, hogy *a nők nagyobb előnyre tettek szert az iskolai végzettségi struktúra átalakulása során, mint a férfiak* (lásd a 12. táblázatot).

12. táblázat

#### A foglalkoztatottak\* megoszlása legmagasabb iskolai végzettségük szerint nemenként

Iskolai végzettség	1992			1997			2003		
	Férfiak	Nők	Nőarány	Férfiak	Nők	Nőarány	Férfiak	Nők	Nőarány
< 8 általános	2,9	3,8	44,1	1,0	0,9	41,7	0,5	0,4	38,0
8 általános	21,9	29,0	52,5	19,1	24,2	50,3	13,4	16,1	50,1
Szaktanácsképző	35,6	14,5	26,4	38,6	18,2	27,4	41,3	21,5	30,6
Szakisola	0,3	2,4	91,0	0,8	2,3	71,0			
Gimnázium	8,0	16,7	64,6	8,8	17,3	61,0	5,0	13,3	69,3
Szakközépiskola	16,6	19,3	50,7	17,7	20,7	48,3	22,7	27,6	50,7
Főiskola	7,2	9,4	52,9	7,5	11,3	54,4	8,9	14,1	56,9
Egyetem	7,5	4,9	35,7	6,5	5,1	38,7	8,1	7,0	42,1
<i>Együtt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>46,3</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>44,4</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>45,8</i>

\* A foglalkoztatottak között sem a sorkatonák, sem a gyermekgondozási szabadságon lévők adatai nem szerepelnek.

Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

A foglalkoztatottak szektorális megoszlásának változása már a rendszerváltozást megelőzően elkezdődött, azóta azonban felgyorsult. A mezőgazdaságban 2000-ben alig a fele dolgozott az évtized elején itt foglalkoztatott nőknek. Jóllehet ez a nemzetgazdasági ág a nőknek eleve kisebb arányban biztosított munkát, mint a férfiaknak, részesedésük tovább fogyatkozott. 2003-ban a kereső nők 2,8 százalékának nyújtott munkavégzési lehetőséget a mezőgazdaság, szemben az 1992. évi 7,7 százalékkal. A 2003. évi mezőgazdasági nőarány már alacsonyabb az EU 15 régi tagállamának átlagánál. A foglalkoztatott férfiakból viszont még ennek a dupláját köti le ez a szektor (lásd a 13. táblázatot).

13. táblázat

**A foglalkoztatottak szektorális megoszlása nemenként**

Szektor	Férfiak			Nők			EU-15 átlaga 2003	
	1992	1997	2003	1992	1997	2003	Férfiak	Nők
Mezőgazdaság	14,3	10,6	8,3	7,7	4,5	2,8	4,8	3,1
Ipar	40,4	39,5	40,0	28,7	25,0	22,4	34,7	12,5
Szolgáltatás	45,3	49,9	51,7	63,6	70,5	74,8	60,5	84,4
<i>Együtt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Forrás: CEC [2004], 238. és 253. o.

14. táblázat

**A feldolgozóiparban foglalkoztatott nők és férfiak megoszlásának változása alágazatok szerint 1992-ben és 2003-ban (Százalékban)**

Alágazatok	Nők megoszlása		Férfiak megoszlása		Nők aránya	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003
Élelmiszeripar, ital, dohány gyártása	19,8	16,2	20,1	16,6	43,4	40,2
Textília, textiláru gyártása	31,5	28,2	8,1	5,2	75,3	79,0
Fafeldolgozóipari, nyomdaipari tevékenység	9,1	7,7	10,0	9,4	41,4	36,3
Vegyipar	9,4	9,3	10,3	10,3	41,1	38,5
Egyéb ásványi termékek gyártása	3,1	2,4	3,9	4,8	38,0	25,9
Fémalapanyag-termékek gyártása	7,0	5,7	13,6	15,1	29,2	20,6
Gépek, berendezések gyártása	17,2	27,4	30,5	32,5	30,8	36,6
Egyéb feldolgozóipari tevékenység	2,9	3,0	3,5	6,1	35,3	25,5
<i>Feldolgozóipar együtt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>44,0</i>	<i>40,9</i>

Forrás: KSK munkaerő-felmérés.

A mezőgazdaságnál kisebb mértékben, de veszített a foglalkoztatásban betöltött szerepéből az ipar is. A csökkenés a nőknél 1992–1997 között 25 százalék volt, azóta viszont 7 százalékkal nőtt az iparban foglalkoztatott nők száma. A férfiaknál a visszaesés alig haladta meg a 13 százalékot, a létszámbővülés viszont a nőkével azonos mértékű

volt. 1992 óta az alágazati struktúra is jelentősen átalakult. Ennek során a nők a feldolgozóipar szinte valamennyi területén teret veszítettek. Ez alól két kivétel van. Az egyik a tipikusan nőket foglalkoztató textilipar, ahol – a férfiak nőket meghaladó létszámvesztése miatt – az elnőiesedés tovább folytatódott. A másik a gépek, berendezések gyártása, ahol az 1997 óta tapasztalható látványos termelésfelfutás annyival több munkahelyet teremtett a nőknek, hogy az jelentősen megemelte férfiakéhoz viszonyított arányukat (lásd a 14. táblázatot).

1992–1997 között a foglalkoztatott nők körében úgy emelkedett a szolgáltatás területén dolgozók aránya (63,6 százalékról 70,5 százalékra), hogy közben a tercier szektor munkaerő-állománya is közel 5 százalékkal kisebb lett. Azóta viszont itt is közel 10 százalékos létszámbővülés következett be. Ez a férfiakat és nőket egyaránt érintette. A nők arányának a növekedése csakis a közszolgáltatások területén következett be. Ezek közé sorolható a közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás, ahol 1992–2003 között 21 százalékkal csökkent a foglalkoztatott férfiak száma és 41,2 százalékkal emelkedett a nőké. Ennek eredményeként 2003-ban 48,5 százalékot képviseltek a nők az ágazat dolgozói között, szemben az 1992. évi 34,7 százalékkal. Az oktatásban foglalkoztatottak között ugyanezen idő alatt 5,3 százalékkal lett kevesebb a férfiak száma és 8,9 százalékkal több a nőké, ami 78,3 százalékra növelte arányukat az ágazat dolgozói között a tíz évvel korábbi 76,6 százalékhoz képest. Az egészségügyben is emelkedett a nők részese-dése a foglalkoztatottak között (75 százalékról 76,6 százalékra), ami annak köszönhető, hogy a vizsgált évtizedben az ágazat férfi alkalmazottainak a száma 6,1 százalékkal, a nőké viszont 15,2 százalékkal gyarapodott. Jelentős volt a nők térnyerése az „egyéb közösségi szolgáltatások” területén is (1992: 49 százalék; 2003: 55,3 százalék). Mivel ez idő alatt a nők létszáma nem változott, ez kizárólag a férfiak 23 százalékos létszám-csökkenésének a következménye (lásd a 15. táblázatot).

15. táblázat

**A szolgáltató szektorban foglalkoztatott nők és férfiak megoszlásának változása alágazatok szerint 1992-ben és 2003-ban**  
(Százalék)

Alágazatok	Nők megoszlása		Férfiak megoszlása		Nők aránya	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003
Kereskedelem, javítás	23,6	21,6	20,0	24,8	58,3	51,6
Szálláshely-szolgáltatás	5,6	6,0	4,8	5,6	57,8	57,3
Szállítás, raktározás	8,7	6,3	24,2	20,4	28,0	27,6
Pénzügyi tevékenység	4,4	3,8	1,6	2,1	75,9	68,9
Ingatlanügyletek	6,1	9,2	6,8	13,3	51,4	45,9
Közigazgatás, kötelező tb.	8,6	10,9	19,1	14,1	34,7	48,5
Oktatás	19,9	19,5	7,5	6,6	76,6	78,3
Egészségügy, szociális ellátás	14,9	15,4	5,9	5,8	75,0	76,6
Egyéb közösségi és személyi szolgáltatás	8,2	7,3	10,1	7,3	49,0	55,3
<i>Szolgáltatások összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>54,2</i>	<i>55,2</i>

Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

Miközben az állami szolgáltatásokban folytatódott az elnöiesedés folyamata, a piaci szolgáltatásokban a nők aránya a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva változatlan maradt, vagy jelentősen visszaesett.

2003-ban jóval kisebb volt a nők jelenléte a *kereskedelmi* dolgozók között (51,6 százalék), mint 1992-ben (58,3 százalék), amit az idézett elő, hogy a nők száma csak 2,1 százalékkal nőtt ez idő alatt, a férfiaké viszont egyharmaddal. Ebben a korábban női foglalkozásnak tekintett szakmában tehát helyreállt a számbeli egyensúly a nők és a férfiak között. A *pénzügyi szektor* foglalkoztatottainak a háromnegyede volt nő 1992-ben, ami 68,9 százalékra esett vissza 2003-ra. A vizsgált tíz évben ugyanis a nők száma az ágazatban 4 százalékkal csökkent, miközben a férfiaké 37 százalékkal gyarapodott. Végül, az *ingatlanügyletek és gazdasági szolgáltatások* felfutása jellemezte a rendszerváltozás utáni évtizedet, ami az ott dolgozó férfiak létszámát több mint duplájára emelte, a nőket viszont csak 70 százalékkal bővítette. Ennek hatására a nők aránya 51 százalékról 46 százalékra esett vissza 1992–2003 között.

A kereső nők több mint fele (2003: 54,2 százalék) szellemi foglalkozású; a férfiaknál ezek aránya alig több mint egynegyed (28,4 százalék), jóllehet az idő előrehaladtával ez is növekszik. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye azonban mit sem változott: továbbra is az a jellemző, hogy *minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk ezek betöltői között* (lásd a 16. táblázatot).

A felsővezetők körébe tartozó férfiak száma 17 százalékkal, a nőké viszont csak 4,5 százalékkal nőtt 1994–2003 között, így a nők részaránya az egyharmados szint fölöttiről az alá esett, ami erős alulreprezentáltságot tükröz a nőknek a foglalkoztatottak összességén belüli 45,8 százalékos részarányához képest. Véltetően még nagyobb különbséget tapasztalnánk, ha a nők vezető pozícióban elfoglalt helyét külön vizsgálnánk az állami és a magánszektorban.

A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokban mindkét nemnek 29 százalékkal nőtt a létszáma, így e kategórián belül a nők aránya lényegében változatlan maradt (56-57 százalék).

A szakirányú végzettséghez, illetve esetenként diplomához kötött, a felsőfokú végzettséget igénylő munkaterületeket segítő (paraprofessionális) foglalkozások elnöiesedése (kétharmados nőtöbbség) folytatódott, miután a férfiak száma 22 százalékkal, a nőké viszont 28 százalékkal emelkedett.

Az egyszerű irodai foglalkozásokban már tíz évvel ezelőtt is a 10 alkalmazott közül 9 nő volt. Azóta a férfiak 43 százaléka önként vagy kényszerből elhagyta ezt a munkaterületet, a nőknek viszont csak a 22 százaléka tette ugyanezt. Emiatt a nők aránya 91,2 százalékról 93,4 százalékra nőtt.

A *fizikai állomány* létszámában összességében nem történt változás a vizsgált tíz évben. Ezen belül viszont nagy átrendeződés zajlott le az egyes foglalkozási főcsoportok között.

A *szolgáltatási* jellegű foglalkozásokban a férfiak és nők száma egyaránt 18 százalékkal nőtt. A másik prosperáló területnek a gépkezelői, összeszerelői, járművezetői foglalkozások bizonyultak, amelyek betöltői között a nők száma 68 százalékkal gyarapodott, miközben a férfiaké csak 9 százalékkal. Ennek köszönhető, hogy a nők előfordulása 21,1 százalékról 29 százalékra emelkedett e foglalkozásokban.

A *mezőgazdasági* foglalkozású nők közül 27 százalék, az *ipari, építőipariak* közül pedig 28 százalék tűnt el 1994–2003 között, ami a nők jelentős arányvesztésével is együtt járt, miután a férfiak száma mindkét foglalkozási főcsoportban változatlan maradt. A szak-képzettséget nem igénylő munkakörök leépítése a férfiaknak kissé nagyobb létszámvesztést (-19 százalék) okozott, mint a nőknek (-17 százalék), így a nők aránya 57,8 százalékra növekedett. A *fegyveres testületek* létszámleépítése pedig csak a férfiakat érintette.

**A foglalkoztatott nők és férfiak megoszlása  
foglalkozási főcsoportok szerint, 1994-ben és 2003-ban  
(Százalékban)**

Foglalkozási főcsoportok	Nők megoszlása		Férfiak megoszlása		Nők aránya	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők	5,2	5,2	7,6	8,4	36,8	34,3
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	12,8	15,7	8,3	10,1	56,7	56,5
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	17,1	20,7	8,0	9,1	64,5	65,7
Irodai és ügyviteli foglalkozások	17,1	12,7	1,4	0,8	91,2	93,4
<i>Szellemi foglalkozásúak</i>	52,2	54,2	25,3	28,4	63,7	61,7
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	17,3	19,3	11,2	12,4	56,7	56,8
Mezőgazdasági és erdőgazdasági foglalkozások	2,4	1,7	4,6	4,2	31,3	25,4
Ipari és építőipari foglalkozások	10,7	7,2	33,6	31,4	21,3	16,3
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	4,9	7,7	15,4	15,8	21,1	29,0
Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások	12,4	9,5	7,9	5,9	56,9	57,8
Fegyveres testületek foglalkozásai	0,4	0,3	2,0	1,8	12,4	13,7
<i>Fizikai foglalkozásúak</i>	47,8	45,4	74,6	69,8	35,2	35,5
<i>Összesen</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	45,9	45,8

*Forrás:* KSH munkaerő-felmérés.

A *foglalkozási státust* illetően szintén jelentős a különbség férfiak és nők között. 2003-ban tíz női foglalkoztatottból 9 alkalmazott volt, a férfiaknál viszont csak 8. Mindkét nemre jellemző az alkalmazottak arányának növekedése a foglalkoztatottak között, ami a szövetkezeti tagok rovására valósult meg, akik szinte eltűntek, s ez nem korlátozódott csupán a mezőgazdasági szövetkezetek tagjaira. A társas vállalkozások tagjainak a részaránya a férfiak esetében pontosan kétszerese (3,8 százalék) a nőkre jellemző értéknek (1,9 százalék). Jóllehet az elmúlt évtizedet a vállalkozások térnyerése jellemezte, ez a folyamat kevésbé érintette a nőket, mint a férfiakat. 1992–2003 között a foglalkoztatott nők körében 5,4 százalékról csupán 6,4 százalékra nőtt a vállalkozók, önálló aránya, a férfiak között ugyanakkor 8,8 százalékról 12,4 százalékra. Emiatt a nők előfordulása a vállalkozók között 35 százalékról 30,4 százalékra csökkent. Ennek oka nemcsak az, hogy az állásukat veszített és családfenntartónak számító férfiak inkább kényszerülnek arra, hogy a család megélhetését más módon, például vállalkozóvá válva biztosítsák, hanem az is, hogy a „női szakmák” többsége eleve kevésbé alkalmas önálló tevékenység indítására (lásd a 17. táblázatot).

**A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozásuk jellege szerint 1992-ben és 2003-ban  
(Százalékban)**

Státusz	Nők		Férfiak		Nők aránya	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003
Alkalmazásban állók	83,7	90,8	76,1	83,1	48,7	48,0
Szövetkezeti tagok	3,8	0,2	7,1	0,3	31,6	32,1
Társas vállalkozások tagjai	5,3	1,9	7,4	3,8	38,3	29,0
Vállalkozók, önállóak	5,4	6,4	8,8	12,4	35,0	30,4
Segítő családtagok	1,8	0,7	0,6	0,4	68,6	61,9
<i>Összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

*Forrás:* KSH munkaerő-felmérésének idősorai.

A segítő családtagok a statisztikákból szintén eltűnni látszanak, bár tagadhatatlan, hogy ezt a kategóriát a munkaerő-felmérés teljes terjedelmében nem tudja „befogni”. A nők jelentős hányada ugyanis a nem fő jövedelmi forrásnak számító, családi gazdaságban kifejtett tevékenységet nem tekinti munkának. Erre utal az, hogy a mezőgazdasági munkavégzés idejére is rákérdező népszámlálás a munkaerő-felmérésnél lényegesen nagyobb arányú mezőgazdasági tevékenységet regisztrált a nők körében is.

**Foglalkoztatottak a munkaidő hossza és beosztása szerint**

A 18. táblázatban bemutatjuk, hogyan változott 1995–2003 között a foglalkoztatottak összetétele a szokásos heti munkaórák száma szerint a főmunkahelyen.

**Foglalkoztatottak megoszlása szokásos heti munkaórák száma szerint  
a fő munkahelyen 1995-ben, 1998-ban és 2003-ban**

Szokásos munkaórák	1995 (százalék)			1998 (százalék)			2003 (százalék)		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Változó	12,8	6,0	9,5	13,1	5,9	9,9	12,8	5,0	9,2
Állandó	87,2	94,0	90,5	86,9	94,1	90,1	87,2	95,0	90,8
<i>Állandóból:</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
1–14	0,6	0,6	0,6	0,3	0,6	0,5	0,3	0,5	0,4
15–35	2,5	7,5	4,8	2,9	8,2	5,4	3,4	8,4	5,8
36	0,6	1,1	0,8	0,6	0,9	0,8	0,5	0,8	0,6
37–39	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
40	65,1	72,3	67,9	72,3	76,3	74,2	76,9	81,3	79,1
41–42	5,7	6,2	6,0	3,3	3,6	3,5	1,8	1,9	1,9
43–50	17,8	9,7	14,2	13,5	7,6	10,7	10,8	5,2	8,1
51–60	5,0	1,7	3,2	4,9	1,8	3,4	4,4	1,3	2,9
61–70	1,2	0,4	0,9	1,0	0,4	0,8	0,9	0,2	0,5
70-nél több	1,4	0,3	0,9	1,1	0,5	0,6	0,8	0,2	0,5
<i>40 óra alatt</i>	<i>3,8</i>	<i>9,3</i>	<i>6,3</i>	<i>3,9</i>	<i>9,8</i>	<i>6,8</i>	<i>4,4</i>	<i>9,9</i>	<i>7,0</i>
<i>40 óra fölött</i>	<i>31,1</i>	<i>18,3</i>	<i>25,2</i>	<i>23,8</i>	<i>13,9</i>	<i>19,0</i>	<i>18,7</i>	<i>8,8</i>	<i>13,9</i>
<i>Foglalkoztatottak (1000 fő)</i>	<i>2049,6</i>	<i>1629,2</i>	<i>3678,8</i>	<i>2018,7</i>	<i>1656,0</i>	<i>3674,7</i>	<i>2126,5</i>	<i>1795,4</i>	<i>3921,9</i>

*Forrás:* A KSH Munkaerő-felmérésének éves adatai.

Ebből kiderül, hogy *tíz főből átlagosan egy dolgozik változó, 9 pedig állandó munkarendben*. Ez az arányszám időben meglehetősen stabil. A foglalkoztatott férfiak közül két és félszer annyian dolgoznak változó munkarendben, mint a nők köréből. Az állandó munkarendben foglalkoztatottak 6,3 százaléka teljesített rendszeresen 40 óránál kevesebbet hetente 1995-ben, 25,2 százaléka pedig annál többet. Az utóbbiak aránya az idő előrehaladtával egyre kisebb (2003: 13,9 százalék). Mind a két csoportban igen jelentős a nemek szerinti különbség. *A 40 óránál kevesebbet dolgozók kb. kétharmada nő és egyharmada férfi; a 40 óránál többet dolgozókból ugyanakkor csak 30 százalék a nő és 70 százalékuk férfi*.

19. táblázat

**A fő munkában szokásosnál (40 óránál) kevesebbet dolgozók megoszlása a rövidebb munkavégzés okai szerint 1996-ban és 2003-ban**

A szokásosnál rövidebb munkavégzés okai	1996. évi megoszlás (százalék)			2003. évi megoszlás (százalék)		
	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő	Összesen
Nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni, nincs elég munka	19,0	17,0	17,6	14,0	14,6	14,4
Nem kíván teljes munkaidőben dolgozni	17,0	17,2	17,1	16,2	19,4	18,4
Munkakörében a teljes munkaidő rövidebb 40 óránál	39,6	48,8	46,1	36,5	37,6	37,3
Egészségi állapota miatt	7,7	3,8	5,0	16,3	10,2	12,2
Egyéb ok miatt	16,6	13,3	14,3	17,0	18,2	17,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ezer főben</i>	<i>61,1</i>	<i>143,0</i>	<i>204,2</i>	<i>81,4</i>	<i>168,5</i>	<i>249,9</i>
<i>A foglalkoztatottak százalékában</i>	<i>3,0</i>	<i>8,9</i>	<i>5,6</i>	<i>3,8</i>	<i>9,4</i>	<i>6,4</i>

Forrás: A KSH Munkaerő-felmérésének éves adatai.

A 19. táblázat rávilágít a szokásosnál rövidebb időtartamú munkavégzés okaira. Ebből látszik, hogy ez a kör korántsem azonos a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal. A legnagyobb – bár csökkenő arányú – csoportot közülük azok alkotják, akiknek a teljes munkaideje heti 40 óránál rövidebb. Csak a többiekéről mondható el, hogy önként vagy kényszerből dolgoznak részmunkaidőben. A nők és férfiak egyaránt mintegy 14 százaléka azért, mert nem tudják őket teljes munkaidőben foglalkoztatni. 1996 óta jelentősen megnőtt azoknak az aránya, akik egészségi állapotuk miatt csak a részdős munkavállalásra képesek. Ez a férfiak 16,3 százalékát, a nőknek pedig egytizedét érintette 2003-ban, ami az 1996. évi mutatóknak több mint a duplája. Az egyéb okok között említhető a nappali oktatásban való részvétel, vagy a munka melletti gyermekgondozás, illetve betegellátás. Az utóbbi különösen a nőknél jelentős magyarázó tényező a teljes munkaidő elutasítására. A 40 óránál rövidebb munkaidőben dolgozók csupán egyötöde nyilatkozott úgy, hogy önként vállalta a részmunkaidőt.

A munkaerő-felmérés másfajta kérdésfelvetéséből az is megtudható, hogy 2003-ban a foglalkoztatott férfiak 3,2 százaléka, a nőknek pedig a 6 százaléka állította önmagáról, hogy részmunkaidőben dolgozik. Emellett a mintegy 250 ezer munkanélküliből 11 ezren voltak, akik csakis részmunkaidőben kívántak volna elhelyezkedni, és 5 ezren, akik elsősorban ilyen állást kerestek. Ezek közel kétharmada nő volt, egyharmaduk férfi. A csakis részmunkaidős állást vállalni szándékozó munkanélküliek az összes állástalan 3,4 százalékát tették ki 1996-ban, és 4,6 százalékát 2003-ban. A nők között a részmunka iránti érdeklődés 7,5 százalék volt, a férfiaknál pedig 2,4 százalék.

Miután a gazdasági szervezetek egyre tőkeigényesebbé válnak, továbbá mivel felgyorsult a technika elavulásának a folyamata is, a vállalatok úgy igyekeznek csökkenteni a termékegységre jutó holtmunka-ráfordítást, hogy meghosszabbítják berendezéseik üzemidejét. Ez lehetővé teszi, hogy ugyanazon idő alatt gyorsabban amortizálódjanak a fix tőkeköltések, ami tompítja a beruházásoknak a verseny nemzetközivé válásából adódó kockázatát. Az üzemidő meghosszabbítása azonban nemcsak a termelőüzemekben gazdasági kényszer. A szállítási és készletelési időket ugyancsak hozzá kell igazítani a megrendelők elvárásaihoz, s ez az igény megfogalmazódik az ügyfelek részéről a szolgáltató szektor nyitvatartási idejével kapcsolatban is. Mindez a több műszakos foglalkoztatás, a hét végi műszakok, az esti és éjszakai munka, továbbá még ennél is rendhagyóbb munkarendek elterjedéséhez vezet. Mennyire van jelen ez a törekvés Magyarországon? Erre ad választ a 20. táblázat, amely az alkalmazásban állókra és önállókra bontva mutatja be a nők és férfiak atipikus munkavégzésben való részvételét.

20. táblázat

#### Atipikus munkavégzés az elmúlt 4 hétben a főmunkahelyen 2003-ban

Atipikus munkavégzés	Alkalmazásban állók*				Önállók			
	Férfiak		Nők		Férfiak		Nők	
	Rend-szeresen	Alkal-manként	Rend-szeresen	Alkal-manként	Rend-szeresen	Alkal-manként	Rend-szeresen	Alkal-manként
Több műszak	15,9	4,1	14,6	2,8	5,5	6,0	8,6	4,5
Rendhagyó	12,2	6,1	7,7	4,0	15,5	8,9	12,9	6,9
Este	10,8	17,3	7,3	10,1	12,3	25,3	9,2	21,5
Éjszaka	7,9	11,1	4,0	5,3	5,0	10,7	1,8	6,5
Szombaton	11,7	28,8	8,7	18,2	27,7	37,1	28,3	30,4
Vasárnap	8,3	19,4	5,4	11,3	16,6	29,6	12,2	20,2
Otthon	1,3	5,3	1,7	6,5	16,7	12,1	21,8	12,6
Távmunkában	0,7	1,1	0,4	0,9	1,3	1,6	1,4	1,3

\* Alkalmazottak, szövetkezeti tagok, társas vállalkozás tagjai.

Forrás: KSH munkaerő-felmérés adatai.

*Több műszakban* az alkalmazottak alig egyötöde dolgozik; a férfiak valamivel nagyobb arányban, mint a nők.

*Rendhagyó munkarend* az alkalmazásban állók mintegy 15 százalékát jellemzi, s ez is jobbra a férfiakat. Az esti, éjszakai és hétvégi munkát *antiszociális munkarendek* gyűjtőnéven szokás emlegetni. Ezeket rendszeresen ugyan keveseknek kell vállalniuk, de alkalmanként sok embert érintenek. A férfiak előfordulása itt is sokkal gyakoribb, mint a nőké.

*Rendszeresen este a férfi alkalmazottak 10,8 százalékának és a nők 7,3 százalékának kell dolgoznia. Az éjszakai munkában 11, illetve 4 százalékuk érintett. Általában szombatra esik minden tizedik alkalmazottnak a munkaidő-beosztása, továbbá a férfiak 7,3 százalékának és a nők 5,4 százalékának vasárnapra.*

*Otthoni munkavégzés az alkalmazásban állók 6,8 százalékára jellemző, s alig tapasztalható különbség az arányok tekintetében férfiak és nők között. A távmunka elterjedtsége egyelőre igen szerény: mindössze 2 százalék.*

*Az önállók atipikus munkavégzésben való részvétele eltér az alkalmazottakétól. A távmunka rájuk sem jellemző, de az otthoni munka nagyon is, ami bizonyára azzal magyarázható, hogy a vállalkozás telephelye és a vállalkozó lakóhelye azonos. Több műszakban és este sokkal kevesebben dolgoznak – rendszeresen vagy alkalmanként – a vállalkozók, mint az alkalmazottak közül, ugyanakkor jóval többen rendhagyó időbeosztásban, továbbá szombaton és vasárnap. Az önállók körében közelebb áll egymáshoz a nők és férfiak részvétele az atipikus munkavégzési formákban, mint az alkalmazottak esetében.*

Egy 2002-ben végzett EU-felmérés szerint – amelynek eredményét az *Employment in Europe* 2003. évi kötete tette közzé – *Magyarországon a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása a 25 EU-tagállam közül* (EC, 2003). A munkavállalók – legyen szó nőkről vagy férfiokról – több mint 90 százaléka fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén. A fennmaradók felének a munkaidő-beosztása a munkáltató és munkavállaló kölcsönös megállapodásának tárgya, a másik fele pedig önmaga határozhatja meg, hogy mikor dolgozik. A munkaidő-bankok alkalmazása ismeretlen fogalom. Holott a munkavállalók – különösen a kisgyermekes anyák – nagy érdeklődést mutatnak a rugalmas foglalkoztatás különböző formái iránt.

#### Felhasznált irodalom

- CEC [2004]: *Employment in Europe 2004*. Commission of the European Communities, Brüsszel.
- EC [2003]: *Flexibility, security and quality in work*. In: *Employment in Europe 2003*. European Commission, Brüsszel, 125–157. o.
- Frey Mária [2002]: *A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai*. A HU9918–13 Phare-program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmánya. Budapest, augusztus.
- Jobs, Jobs, Jobs... [2003]: *Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe*. Report of the Employment Task Force chaired by Wim Kok, November 2003. Brüsszel.
- KSH [2004]: *Foglalkoztatottság és munkanélküliség*. Gyorsjelentés, 2004. július–szeptember. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, október 28.
- Nagy Gyula [2000]: *A nők munkaerő-piaci helyzete Magyarországon*, Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest, április.
- Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv, Magyarország 2004. [www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu)
- OECD [2004]: *OECD Economic Surveys 2004, Hungary*. OECD, Párizs.
- Peer Review [2004]: *Peer Review of the Swedish Parental Insurance and Childcare*. Executive Summary, Stockholm, április 19–20.
- Sík Endre – Szép Katalin [2000]: *A háztartási termelés pénzértéke*. TÁRKI, Társadalomtudományi Tanulmányok 21. Budapest, március.

# Az oktatás kibocsátás és a munkaerő-kereslet összefüggései<sup>1</sup>

ADLER JUDIT

A köz- és felsőoktatás egyik – ha nem a legfontosabb – célja a munkaerő-kereslet kielégítése, a diákok olyan szakképzettséghez juttatása, ami lehetővé teszi számukra a végzés után a munkaerőpiacra történő belépést. Az oktatás és a foglalkoztatás közötti összhang megvalósítása csak tendenciaszerűen érvényesülhet a két terület optimális együttműködése esetén is. Az oktatás számos reform terepe volt az elmúlt másfél évtizedben, mindemellett a szakképzési struktúra változása közép- és felsőfokon egyaránt csak részlegesen találkozott a munkáltatók igényeivel. Az oktatásban és a foglalkoztatásban érdekelt szereplők közötti együttműködés nem javult, az érdekellentétek nem mérséklődtek, aminek következtében tartósan fennmaradnak és időben hullámzó intenzitással felszínre kerülnek a kínálati és keresleti oldal közötti feszültségek.

## A munkaerő-kereslet differenciáltsága a vállalkozások tulajdonosi szerkezeté, méretkategóriája szerint

A rendszerváltást követő években jelentős átalakuláson ment keresztül a munkaerőpiac keresleti oldala. Változott a tulajdonosi szerkezet, az ágazati struktúra, a vállalatok nagyság szerinti összetétele. A nagy állami vállalatok helyét túlnyomórészt kisebb méretű, külföldi és hazai tulajdonú vállalkozások vették át. Az új viszonyok új igényeket támasztottak a hazai munkaerőpiacon. A piacgazdasági keretek között működő gazdaság korábban nem létező szakterületek, ismeretek és képességek elterjedését tette szükségessé. A 90-es évek elején kialakult munkaerő-piaci túlkínálat a megváltozott viszonyokhoz való gyors alkalmazkodásra kényszerítette a munkavállalókat. A legalacsonyabb iskolai végzettségűek bizonyultak a legkevésbé, a legmagasabb iskolai végzettségűek a leginkább rugalmasnak. A szakképzetlen foglalkoztatottak köréből került ki a munkanélküliek többsége. A középfokú végzettségű szellemi foglalkoztatottakat ugyancsak jelentős mértékben érintették a létszámleépítések. Leginkább a felsőfokú végzettségűek tudtak eredményesen alkalmazkodni.

A *hazai szakképzés* is jelentős változásokon ment keresztül, számos lépés történt a befektetői igények és a szakképzés összehangolására, azonban a szakképzettség szerinti munkaerő-kínálat és -kereslet egymástól való eltérése tartósan számos feszültség forrása. Ezt bizonyos mértékig természetesnek kell tekinteni, mert a világgazdaság fejlődése

<sup>1</sup> A tanulmány összeállításában közreműködött: *Munkácsy Anna*.

*Adler Judit*, a GKI Gazdaságkutató Rt. kutatásvezetője.

olyan gyors léptekkel halad, hogy azt a képzés fejlesztése csak követni tudja. Az már nem mindegy, mekkora ez a követési távolság.

Korábbi kutatásaim<sup>2</sup> felhívták a figyelmet arra, hogy a vállalkozói szféra munkaadóinak igénye a szakképzettség struktúrája tekintetében egyre erősebben differenciálódik; egyfelől a foglalkoztatni kívánt munkavállalókkal kapcsolatos elvárásaik, másfelől a nekik kínált javadalmazás és munkafeltételek széles skálán mozognak. Tehát korántsem beszélhetünk egységes munkáltatói igényekről, ezért az alábbiakban a legmarkánsabb eltéréseket mutatom be.

#### *A külföldi érdekeltségű foglalkoztatók igényei*

*A külföldi befektetők alapvetően elégedettek a magyar munkaerő szakképzettségével.* Ezen nem is lehet csodálkozni, miután igen szigorú kiválasztási rendszer előzi meg a dolgozók felvételét. A válogatás könnyebb volt a 90-es évtized közepén, mint a végén vagy napjainkban. Bizonyos munkakörökben kompromisszumra kényszerülnek a külföldi munkáltatók, sőt ma már a jelentős inaktivitás ellenére sem találnak elegendő hazai munkaerőt. A multinacionális és egyéb külföldi érdekeltségű cégek egy része az európai uniós csatlakozást megelőzően, illetve azt követően azzal a nem titkolt szándékkal fektetett be Magyarországon, hogy munkavállalói egy részét a környező országok olcsóbb bérű, de hasonló szaktudású szakemberállományából töltsék fel.

A külföldi multinacionális cégek hazai részlegei jelentős belső képzési bázist tartanak fenn, esetleg külső képzőcégtől megvásárolják a szolgáltatást. Ezek végzik a munkatársak szakmai továbbképzését, munkavédelmi, biztonsági képzését, a vállalati kohéziót erősítő tréningjeit stb. A külföldi tulajdonban lévő cégek általában nagy gondot fordítanak munkatársaik tudásának szinten tartására, s erre áldoznak is pénzt, időt. A magyar iskolai rendszertől és szakképzéstől azt várják, hogy széles általános alapokat adjon, s ezzel biztosítsa a dolgozók további képezhetőségét. Ezek a befektetők nem várnak „kész” embereket a hazai képzéstől. Igényeikben természetesen jelentős különbségek vannak.

Egyes multinacionális cégek tevékenységéhez – egyelőre ezek a tipikusak – még a nyolc általános is sok, mert egyszerű, elemeire bontott, mechanikus, monoton tevékenységet kell végezni. Az ilyen munkahelyeken nem értékelik a többlettudást, sőt kifejezetten előnytelennek, esetenként veszélyesnek tartják.

Máshol a gépkezelők is középfokú végzettségű technikusok, esetleg felsőfokú végzettségű üzemmérnökök, ezeken a helyeken rendkívül fontos a megfelelő szakismeret, mert hiányában iszonyú nagy anyagi károkat és baleseteket lehet okozni. Az ilyen nagyon speciális helyeken esetenként még a felsőfokú képzést is belső szervezésben végzik.

A külföldi tulajdonban lévő cégek általában kapcsolatban állnak a környezetükben lévő, profiljukba vágó iskolákkal, hozzávetőlegesen olyan mértékben és keretek között, ahogy ezt érdekeik megkívánják. Néhány nagy multinacionális vállalat alapítványokat is hozott létre oktatási intézmények, kutatóhelyek támogatására, illetve az ilyen tevékenységben kiemelkedő teljesítményt nyújtó szakemberek elismerésére.

A tanintézetekkel való kapcsolattartásuk kiterjed a felsőoktatásra is. A magyar felsőoktatással kapcsolatosan több problémát jeleztek, mint a középfokú szakképzéssel. *A magyar felsőfokú képzés igen alapos és mély elméleti alapokat nyújt, szinte túlzottan messzire megy e tekintetben, viszont adós marad a hallgatók gyakorlati felkészítésével, a vállalati gyakorlathoz szükséges készségek kifejlesztésével.* (A végzettek kommunikációs készsége gyenge, nem tudják magukat eladni, nem tudnak a partnerekkel megfelelően tárgyalni, gyenge a problémamegoldó képességük stb.)

<sup>2</sup> Lásd: GKI Rt. [2001], [2002], [2003], [2004].

Az oktatás konzervatív, továbbra is alapvetően a lexikális tudás átadására koncentrálnak, gyakran a közvetített ismeretek is elavultak, fölöslegesek, készségtárgyakat nem, vagy alig oktatnak. Az egyetemeken túl specializált szakok vannak, a munkáltatók nem ismerik, mi rejlik a homályos, de hangzatos elnevezések mögött. A végzetek többsége nem tud csoportban dolgozni, mert az egyetemen egyénileg vizsgáznak, nincsenek közösen létrehozandó produktumok, ezért ez a képességük egyáltalán nem fejlődik ki. A nemzetközi és a hazai befektetők véleménye szerint a csoportépítő, vezetői tulajdonságokat fejlesztő, önismereti tréningeket már a középiskolában el kellene kezdeni s a felsőoktatásban folytatni.

Ez alól a fizetős – gyakran valamilyen angolszász mintát követő – felsőfokú tanintézetek kivételek. Ezek hallgatói általában abból a „második vonalból” kerülnek ki, akik nem tudtak megfelelni az állami felsőoktatás felvételi követelményeinek, de a család anyagi helyzete lehetővé teszi számukra a térítéses képzésben való részvételt. Az elmentmondásos helyzet eredményeként a jobb képességű és elméletileg jól felkészült pályakezdekők rosszabb eséllyel indulnak a munkaerőpiacon a versenyszférában.

További kritika főként a felsőfokú végzettségűekkel szemben – de ez részben (alacsonyabb szinten) vonatkozik a középfokúakra is –, hogy *nem megfelelő a számítástechnikai és nyelvismeretük*. A munkára jelentkezőknek többnyire van dokumentumuk ilyen irányú ismereteikről, de a gyakorlatban ez nem jelent elégséges tudást. Elsősorban az iskolai keretek között szerzett nyelvvizsgát találták a külföldi befektetők megalapozatlannak. A felvételre jelentkezők nem tudnak idegen nyelven megszólalni az interjúban, s főleg nem képesek tárgyalni. A bekerültek számára viszont biztosítják e vonatkozásban is a továbbfejlődési lehetőséget, az előrehaladást szigorúan ellenőrzik.

#### *A hazai foglalkoztatók kereslete*

*A hazai munkaadók* lényegesen több kritikai észrevételt fogalmaztak meg a hazai szakmunkásképzéssel kapcsolatosan, mint a külföldiek. Ennek egy részéről maga a szakképzési rendszer nem tehet. Az érettségit adó képzési kapacitások megnövekedése azt eredményezte, hogy a szakmunkásképző iskolákba került tanulók felkészültsége romlott, és rendkívül gyenge színvonalú. *A felzárkóztatást célzó 9–10. osztályos képzés bevezetése nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket*. Az ide bekerülő gyerekek teljes mértékben motiválatlanok a közismereti tárgyak elsajátítása iránt, amit nem tanultak meg az általános iskolában, azt itt sem igen fogják. Egy részük viszont mutat hajlandóságot bizonyos gyakorlati ismeretek elsajátítására, viszont a 9–10. osztály ideje alatt könnyen lemorzsolódik.

*A szakmunkásképzés nagy dilemmája, hogy eltérő az iskola és fenntartója érdeke a gazdálkodó szervezetek érdekeitől*. Az iskola érdeke, hogy teljes kapacitással működjön, és megkapja a működéséhez az állami fejkvótát. Az iskolafenntartó önkormányzat érdeke ezen túlmenően, hogy a lakosság/a választók (a szülők és a gyermekek) elégedettek legyenek, ezért engednek a nyomásnak, s a divatos szakmákra képeznek iskoláik, nem pedig azokra, amelyek iránt várhatóan lesz kereslet. A már telített szakmákban a végzősök nem tudnak elhelyezkedni, gyakran újabb szakma elsajátításába fognak, jobbra a munkaügyi központok segítségével. Ez a helyzet feszültséget, csalódást szül a végzetek körében, de egyben pazarlás is, de ez már nem az iskola és az önkormányzat kompetenciája.

A Szakképzési Alap felhasználásának megváltoztatása minden lehetőséget elvett a megyei munkaügyi központok kezéből, hogy legalább részben orientálni tudjanak a hiányszakmák képzésére. A megyei munkaügyi központok részvételével félévenként készül rövid távú prognózis a várható munkaerőhelyzetről, s ennek során összegzik a

megye keresett és telített foglalkozásait, azonban ez a fontos információ nem hasznosul kellőképpen a szakmunkástanulók beiskolázása során.

A hazai kis- és középvállalkozások számára lényeges kérdés a szakmunkásképzés, mert nincsenek abban a helyzetben, hogy azt ki tudják váltani saját képzéssel. E cégek többsége alapvetően kész embereket szeretne kapni az iskolákból vagy a munkaerőpiacról. Ezen kör számára jelentős probléma, hogy a képzés során a tanulók gyakran nem ismerkednek meg a szakmájukra vonatkozó korszerű technológiai eljárásokkal, új anyagokkal, módszerekkel. A vállalati keretek között működő tanműhelyek megszűnésének következtében a tanulók egy része tanulmányai ideje alatt nem ismerkedik meg a munkahelyek valós világával sem.

A magyar befektetői körben igen pozitív visszhangja volt a Német Iparkamara támogatásával – Magyarországon – létrehozott szakképzési bázisnak. Hatékonyak vélték a képzési tematikát, előrevivőnek ítélték az idetelepített korszerű felszereltségű tanműhelyeket s a gyakorlatias nyelvi képzést. Azt bizonyította számukra, hogy *egy jól megválasztott, célzott képzési program még a szerényebb képességű hallgatók motiváltságát is képes volt felkelteni, s elvezetni őket az eredményes szakmunkásvizsga és nyelvvizsga letételéhez.*

Az iskolák munkáltatók általi közvetlen támogatása – a szakmunkásképzési hozzájárulás Munkaerő-piaci Alapba történő befizetése helyett – egyelőre nem hatékony. Az így rendelkezésre álló összeggel csak az egészen nagy – többnyire külföldi tulajdonban lévő – cégek próbáltak meg gazdálkodni, s használták fel érdekeiknek megfelelően. A kisebb cégek ezt többnyire „talált pénznek” tartják, találmra odaadják egy iskolának, amiben a személyes kapcsolatok játszanak jelentős szerepet, és általában nem támasztanak a támogatott iskolával szemben követelményeket.

A kutatások rávilágítottak<sup>3</sup> arra is, hogy miközben a foglalkoztatók gyakorta éles kritikát fogalmaznak meg a szakképzés struktúrájával, színvonalával kapcsolatban, ugyanakkor nem képesek még rövid távon sem megfogalmazni várható szakemberigényeik mértékét és összetételét, s főleg képtelenek erre a képzés tervezésének és végrehajtásának többéves időigényét figyelembe véve. Igényeiket legfeljebb nagyvonalakban képesek meghatározni, amelyben a fő tendencia a szakképzetlen munkavállalók számának mérséklése, a középfokú szakképzettek dinamikus, a felsőfokú végzettségűek számának és arányának lassú bővítése.

A GKI Rt. rendszeresen ismételt felmérései szerint szinte nincs olyan vállalkozás, amely csökkenti szándékozik felsőfokú végzettséggel rendelkező alkalmazottainak állományát. *A versenyszféra elsődlegesen műszaki végzettségűekre tart igényt, ezt követik a gazdasági végzettségűek, s ettől jóval elmaradó mértékben jogászok és természettudományi végzettségűek. A gyakorlatias tudás bír a legnagyobb értékkel, tehát az alkalmazott tudományok által adott ismeretek hasznosulnak leginkább a gazdasági életben.* Igen kedveltek éppen ezért a főiskolai végzettségűek. *A költségvetési rend szerint működő szervezetekben jutnak álláshoz általában az orvosok, pedagógusok, továbbá a közgazdasági, jogi, műszaki végzettségűek egy része.*

*A számítástechnika, az informatika olyan eszközzé nőtte ki magát, amelynek ismerete és használata nélkül alig lehet bekapcsolódni a társadalmi újratermelésbe.* Ezért ezek elsajátítása minden szakirány számára ugyanolyan elengedhetetlen lesz, mint a nyelvismeret.

A munkáltatók egyre nagyobb része kész a kompromisszumra a konkrét szaktudás tekintetében, ha cserében megfelelő általános műveltségű és munkavégzési képességek, készségek birtokában levő dolgozókat kapnak, a szakmai képzés kiegészítését felvállalják.

<sup>3</sup> Lásd: GKI Rt. [félévenként].

### A foglalkoztatottak iskolai végzettségének alakulása

A magyar foglalkoztatottak iskolázottsági színvonala sokat javult, különösen igaz ez a fiatalabb korosztályokra. (Lásd az 1. és 2. táblázatot, valamint az 1. ábrát.) Mindenképp általánossá válik a középfokú végzettség megszerzése. A végzettség szintje azonban nem jelent garanciát a sikeres munkaerő-piaci beilleszkedésre, ehhez a szakképzettség irányának is összhangban kell lennie a kereslettel. Évek óta hiány van és várhatóan lesz is számos építőipari, gépipari szakmából, ennek ellenére a szakképzés a már tárgyalat anomáliák miatt erősen koncentrálni néhány divatos szolgáltatási szakmára.

1. táblázat

**A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint**  
(Ezer főben)

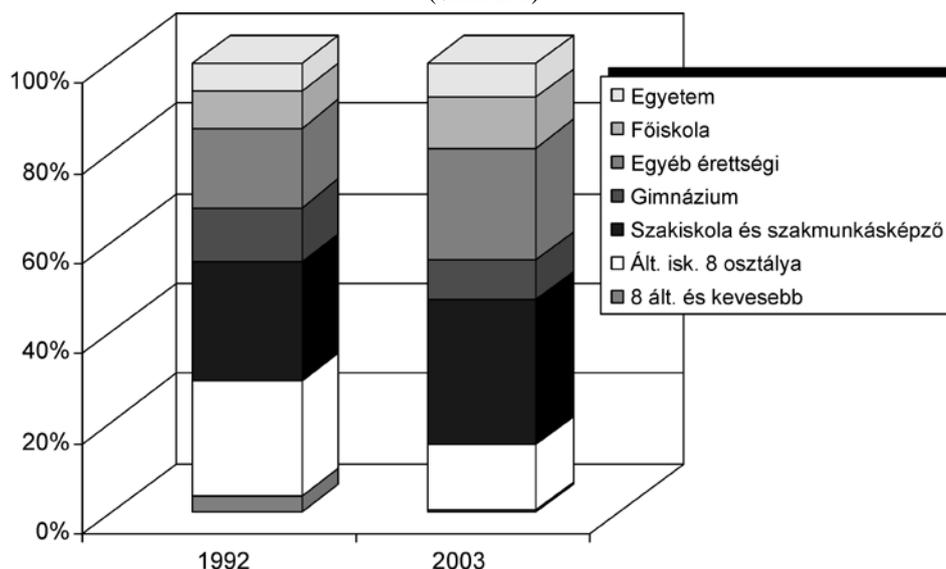
	8 általános és kevesebb	Általános iskola 8 osztálya	Szakiskola és szakmunkásképző	Gimnázium	Egyéb érettségi	Főiskola	Egyetem	Összesen
1992	142,1	1029,4	1078,1	482,6	709,6	330,7	253,2	4025,7
2003	18,1	574,6	1262,9	345,4	978,4	443,5	299	3921,9

Megjegyzés: 1992-ben a régi, 2003-ban az új súlyozás szerint.

Forrás: A munkaerő-felmérés idősorai 1992–2003. KSH, Budapest, 2004.

1. ábra

**A foglalkoztatottak számának megoszlása legmagasabb iskolai végzettségük szerint**  
(Százalék)



Forrás: A munkaerő-felmérés idősorai 1992–2003. KSH, Budapest, 2004.

A középfokú, de főleg az érettségit szerzett népesség tovább képezhetősége jobb, mint az alacsonyabb képzettségűeké, ezért az életpálya során szükségessé váló szakmai korrekciók esetükben reálisabban és könnyebben kivitelezhetők.

**A népesség iskolai végzettségének megoszlása korcsoportonként 2002-ben**  
(Százalékban)

Iskolai végzettség	Korcsoport					
	25–29	30–44	45–49	50–54	55–59	60–64
Alapfokú	17,0	20,7	25,8	29,3	40,3	65,3
Középfokú	67,3	64,8	59,0	57,1	46,1	23,2
Felsőfokú	15,5	14,5	15,2	13,6	13,6	11,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Forrás:* A munkaerő-felmérés 2002-es adatainak másodfeldolgozása. KSH, Budapest, 2004.

*A jövő trendjei*

Az oktatási szakirányok specializáltságának csökkentésében találkozik a foglalkoztatás gyakorlati szakembereinek és az oktatáspolitikusoknak az érdeke. Ez kellő tudatossággal egyelőre a középfokú szakképzés esetében fogalmazódott meg. Az Oktatási Minisztérium célkitűzése szerint a középfokú szakképzés tartalmát illetően a specializáció csökkentésére, a készségfejlesztő tárgyak és tréningek, valamint a nyelvismeret növelésére kell törekedni. Az oktatásirányítás igazán korszerűnek a szakmacsoportos képzést tartja, amely részben szakközépiskolában, részben az érettségit követő 1-2 éves rövid programokban valósul meg. Ez utóbbi szervesen kötődne vállalati-technológiai környezethez és tevékenységhez. Az innen kikerülő tanulók elsősorban a szakmailag igényesebb multinacionális cégek, valamint a hazai nagyfoglalkoztatók, a szolgáltatási ágazat igényeit elégítik majd ki. Az Országos Képzési Jegyzékbe tartozó foglalkozások tartalmának, strukturális felépítésének felülvizsgálata 2005-ben a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program keretében megtörténik.

A hagyományos szakmunkásképzésnek továbbra is jelentős szerepe marad. Erre van igénye nagyon sok hazai foglalkoztatónak – főleg a kisebb méretűeknek –, számos betanított munkára épülő multinacionális cégnek és kisebb méretű külföldi foglalkoztatónak. *A hagyományos szakképzésnek jelentős társadalmi szerepe van a középiskolai tanulmányok elvégzésére alkalmatlan fiatalság álláshoz juttatásában.*

A felsőfokú akkreditált iskolarendszerű szakképzés – amely egyszerre biztosít színvonalas szakképzést felsőoktatási keretek között, s nyújt perspektívát a felsőoktatásban való továbbhaladásban – ez idáig nem vert gyökeret a magyar gazdaságban. Erre a képzési szintre nem volt erőteljes igénye a gazdaságnak, de az oktatás költségeinek kordában tartása és a nálunk fejlettebb országok kedvező tapasztalatai indokoltá teszik, hogy a gazdaság befogadja ezt a képzési szintet.

Valamennyi szakképzési szinten előtérbe kerül a *minőség* kérdése. A Comenius Program az általános képzésben, az OKJ-s minősítések a szakképzésben (egyre növekvő számban már ISO tanúsítványokkal rendelkező intézményekben), és a felsőoktatási akkreditációs intézmények együttesen az oktatás minőségének javítása irányába hatnak. E módszerek alkalmazása kedvező üzenet a gazdaság számára.

*A felnőttképzés igen fontos korrekciós lehetőség az egyén és a munkaadó számára egyaránt.* Jelenleg ezen a piacon rengeteg a szereplő, s nehezen áttekinthető a különféle képzési szintek és témák tengerében, hogy milyen ezek összekapcsolódása, van-e egymásra épülés. A felnőttképzési törvény új jogi szabályozást teremtett, nyilvántartási és akkreditációs kötelezettséget írt elő. Ezek bevezetése a következő években alapvetően javítani, tisztítani fogja az át- és továbbképzési rendszereket. A felnőttképzés – az ifjú-

sági képzéssel párhuzamosan – legfontosabb letéteményese a gazdaság alkalmazkodó-képességének. A munkáltatók körében jelentős az igény dolgozóik továbbképzésére, azonban a piaci alapokon szerveződő tanfolyamok egy részük számára elérhetetlenül drága.

3. táblázat

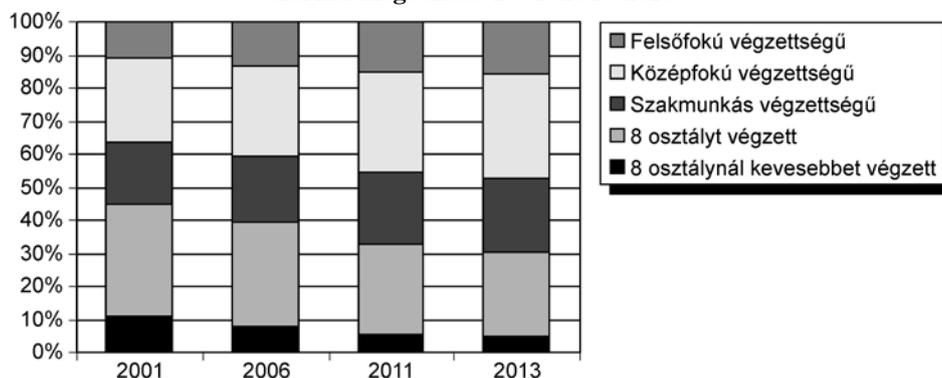
**A 15 évesnél idősebb népesség iskolai végzettségének változása 2001–2021 között**

	2001	2006	2013
A legalább 15 éves népesség száma	100,0	100,1	99,8
8 osztálynál kevesebbet végzett	100,0	71,1	42,6
8 osztályt végzett	100,0	92,8	75,9
Szaktunyas végzettségű	100,0	109,8	118,6
Középfokú végzettségű	100,0	107,3	123,3
Felsőfokú végzettségű	100,0	118,7	144,6

Forrás: Hablicsek László [2003].

2. ábra

**A 15 évesnél idősebb népesség iskolai végzettség szerinti megoszlása 2001–2013 között**



Forrás: Hablicsek László [2003].

A GKI Rt. korábbi kutatásai felhívták a figyelmet arra, hogy a társadalom marginalizálódott csoportjai esetében nem elegendő a munkaerő-piaci képzések intézményi és pénzügyi feltételeit biztosítani. A hátrányos helyzetben lévők egy része nem képes e lehetőségekkel önállóan élni, a képzési folyamatba való bekapcsolásuk előzetes személyre szóló felkutatásukat, a tanulásra való felkészítésüket, személyiségépítő tréningeket igényel. Fontosnak gondoljuk ilyen jellegű programok finanszírozását is, mivel a 25 év alatti alacsony képzettségű inaktív fiatalok többségének jövőképéből hiányzik annak felismerése, hogy csak a képzettségük növelésén keresztül vezet út a munkaerőpiacra. Ezzel analóg gondok jelentkeznek a roma népesség körében is.

Demográfiai alapon meg lehet kísérelni a népesség végzettségi struktúrájának előre- vetítését. Az oktatásban részesülők számának változása közvetlen hatással van az össz- népesség és így a foglalkoztatottak iskolai végzettségének alakulására (lásd a 3. táblázatot és a 2. ábrát). Becslések szerint 2013-ig tovább nő a felsőfokú végzettségűek száma, és meghaladja az 1,3 millió főt. Ugyancsak fokozatosan nő a középfokú végzettségűek száma, megközelítve a 2,7 millió főt. A szaktunyas végzettségűek száma is növekedni

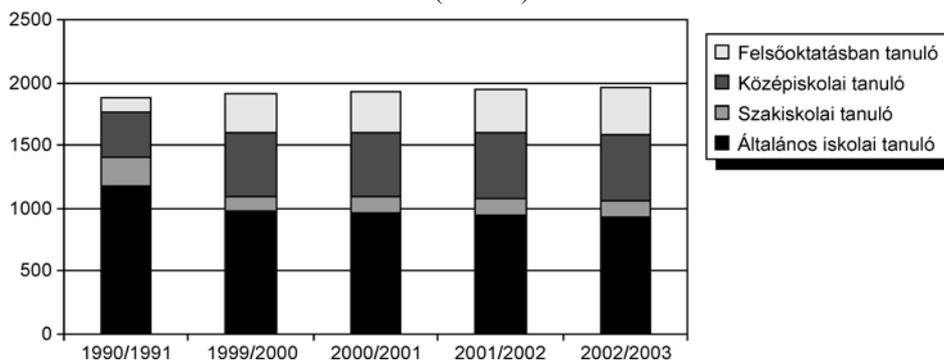
fog 1,9 millió főre. Csökken azonban a nyolc osztályt végzettek, illetve az alacsonyabb végzettségűek száma, a kettő együttesen megközelítően 2,5 millió fő lesz 2013-ban.

### A képzés, a szakképzés és a felnőttképzés szerepe a megfelelő összetételű munkaerő-állomány biztosításában

Magyarországon a jövőben sem szakad meg a 90-es évek óta tartó intenzív átalakulási folyamat az oktatás területén. A rendszerváltást követő sürgős beavatkozások után újabb kihívás előtt áll a magyar oktatási rendszer: igazodnia kell a nyugat-európai normákhoz, miközben a munkaerőpiacon megjelenő szakmai kínálatot minél inkább közelíteni kell a munkaerő-piaci kereslethez. Állandó problémát jelent az oktatás rugalmatlansága a piaci igények gyors változásával szemben. A képzés hosszú átfutási idejének következtében egy adott év oktatáskibocsátása mindig a 3-5 évvel korábbi munkaerő-piaci igényekhez igazodik. A probléma kezelésében – mint azt már említettem – nehézséget jelent, hogy még maguk a vállalatok sem képesek megjósolni, néhány év múlva milyen képzettségű munkaerőre lesz szükségük. A mindenkori oktatásirányítás feladata az, hogy a nehézségek ellenére hatékonyan szabályozza a munkaerőpiac kínálati oldalának szerkezetét. A felnőtt- és továbbképzések, illetve az egyre jelentősebb szerephez jutó „életen át tartó tanulás” akkor képes korrigálni a kibocsátási hiányosságokat, ha szoros együttműködés alakul ki az iskolarendszerű oktatás és a munkaerő-piaci és az egyéb felnőttképzési formák között. Elsődlegesen azonban az oktatási rendszer keretein belül kell biztosítani a gazdaság számára szükséges munkaerő-állomány összetételét.

3. ábra

**Az oktatásban részesülők számának alakulása oktatási szintenként 1990 és 2002 között**  
(Ezer fő)



Forrás: Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

Amíg egyes fejlett nyugati országokban már a 60-as években megkezdődött az oktatás expanziója és diverzifikációja, addig a szocialista államokban a 70-es években még hallgatói létszámkorlátozásokat vezettek be. Ennek következtében a 90-es évekre Magyarország népességének iskolai végzettségi színvonala már jóval elmaradt a nyugati országok színvonalától, ami hátráltatta hazánk felzárkózási lehetőségeit. A rendszerváltást követően Magyarországon feloldották az oktatásban részesülők számának korlátozását, és egy gyorsított ütemű expanzió vette kezdetét. A hirtelen növekedés alapjaiban változtatta meg az oktatás struktúráját (lásd a 3. ábrát).

A köz- és felsőoktatás területén a kapacitásbővülés túlméretezettnek bizonyult a tanulólétszám növekedéséhez képest. Az iskolák versenyezni kényszerülnek a tanulóért, akiket így könnyedén felvettek az érettségit nyújtó, magasabb színvonalat képviselő középfokú intézményekbe. Mindez az oktatás minőségének, illetve a szakiskolákban tanulók számának rohamos visszaesésével járt.

A felsőfokú végzettségűek számának növekedésével párhuzamosan struktúraváltás ment végbe a munkaerőpiac kínálati oldalán. A diplomások egy része képzettségénél alacsonyabb szintű munkakörök betöltésére kényszerült, kiszorítva ezzel a korábban ezeket a posztokat betöltő alacsonyabb végzettségű munkavállalókat. A munkanélküliségre veszélyeztetettség így gyűrűzik tovább az alacsonyán képzettek körébe, és a mai napig őket sújtja legnagyobb mértékben. Kitolódott a fiatalok munkába állásának ideje, későbbre tolódott az önálló élet indítása. Megnőtt ugyanakkor annak a lehetősége, hogy a fiatalok a munkanélküliséget elkerülve tovább képezzék magukat, és diplomával a kezükben nagyobb eséllyel jussanak munkához tanulmányaik befejeztével.

#### *Az oktatásban részesülők számának változása*

Magyarországon az alacsony termékenység és a magas halandóság hatására hosszú távon folytatódik a népesség számának csökkenése. A visszaesés, bár a bevándorlási egyenleg pozitív hatása miatt valamivel kisebb mértékű lesz a jövőben, mégis jelentősen befolyásolja majd a munkaerőpiac kínálatának alakulását. Évek óta folyamatosan csökken az óvodás gyermekek és az általános iskolákban tanulók száma (lásd a 4. táblázatot). Ez a látványos visszaesés – az óvodások esetében 15 százalékos, az általános iskolás tanulók esetében 20 százalékos az 1990-es adatokhoz képest – a közeljövőben kihat a középfokú, majd a felsőfokú oktatásban részt vevők létszámának alakulására is. Valószínűsíthető, hogy a tanulólétszám 1995 óta tartó folyamatos növekedése a közeljövőben megtorpan, majd 2010 után fokozatosan visszaesik.

*4. táblázat*

#### **Óvodai és tanulólétszám alakulása 1990–2003 között** (Előző év = 100)

Tanév	Általános iskolai tanuló	Szakiskolai tanuló	Középiskolai tanuló	Felsőoktatásban tanuló	Összesen
1990/1991	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1991/1992	95,5	100,2	105,4	105,8	98,9
1992/1993	96,3	95,7	105,5	109,8	99,2
1993/1994	96,1	94,4	104,6	114,9	99,4
1994/1995	96,9	93,7	104,3	117,5	99,9
1995/1996	98,5	93,0	102,6	115,1	100,5
1996/1997	98,8	92,0	103,1	110,0	100,1
1997/1998	99,6	91,1	102,7	118,4	101,0
1998/1999	100,0	88,9	103,5	109,7	100,7
1999/2000	99,6	91,8	102,9	109,4	100,7
2000/2001	98,8	104,0	100,8	107,1	100,2
2001/2002	98,6	105,1	101,3	106,7	100,5
2002/2003	98,5	100,8	100,6	109,2	100,5
<i>2002/2003</i> <i>1990/1991</i>	79,2	59,4	144,3	352,0	101,6

*Forrás:* KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

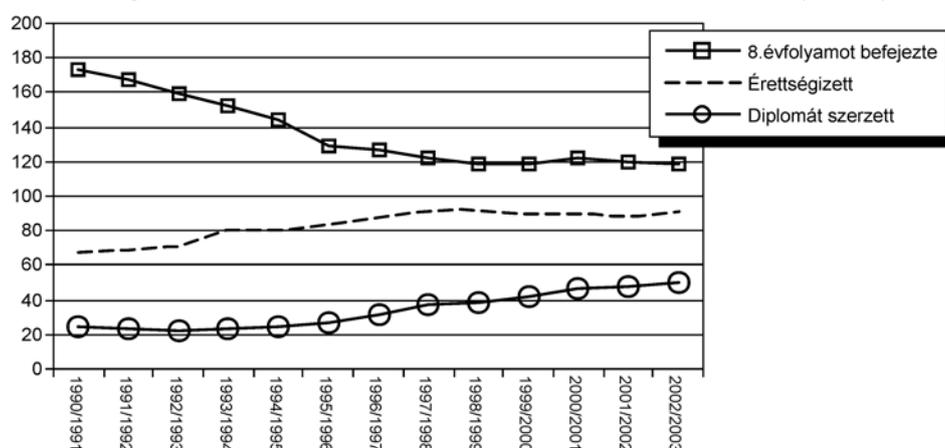
Iskolában végzettek számának alakulása 1990–2003 között

Tanév	Megelőző évhez képest			Tanév	1990=100		
	8. év-folyamat befejezte	Érettségizett	Diplomát szerzett		8. év-folyamat befejezte	Érettségizett	Diplomát szerzett
1990/1991	100,0	100,0	100,0	1990/1991	100,0	100,0	100,0
1991/1992	96,6	100,9	97,9	1991/1992	96,6	100,9	97,9
1992/1993	95,3	104,4	94,9	1992/1993	92,1	105,3	92,9
1993/1994	95,6	112,6	105,4	1993/1994	88,0	118,6	97,9
1994/1995	94,5	99,6	103,8	1994/1995	83,2	118,1	101,7
1995/1996	89,3	105,0	106,9	1995/1996	74,3	124,0	108,7
1996/1997	98,3	104,8	119,1	1996/1997	73,0	129,9	129,5
1997/1998	96,6	102,3	117,9	1997/1998	70,6	132,8	152,7
1998/1999	97,1	102,1	104,9	1998/1999	68,5	135,6	160,2
1999/2000	99,9	97,3	109,6	1999/2000	68,5	132,0	175,5
2000/2001	103,3	99,6	111,1	2000/2001	70,7	131,4	195,0
2001/2002	97,5	99,7	100,9	2001/2002	69,0	130,9	196,7
2002/2003	99,6	101,7	106,5	2002/2003	68,7	133,1	209,5

Forrás: Statisztikai Tájékoztató, Felsőoktatás 2002–2003. OM, Bp., 2003.

4. ábra

A végzettek számának változása iskolai szintenként 1990–2003 (ezer fő)



Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

Az egyes oktatási szinteken végzettséget szerző fiatalok megoszlásának vizsgálatakor megállapítható, hogy rohamos mértékben nőtt az érettségit, illetve diplomát szerzők aránya a 8 általános iskolát és az érettségit nem nyújtó szakiskolát végzettekkel szemben (lásd az 5. táblázatot és a 4. ábrát). 1990-hez képest több mint 30 százalékkal esett vissza a 8. évfolyamot befejezettek száma, ugyanakkor 33 százalékkal nőtt az érettségi-

zettek és több mint 100 százalékkal a diplomát szerettek száma. Meglepőnek tűnhet a felsőoktatásban végzettek számának megduplázódása a korábban említett hallgatói létszám csaknem megnégyszereződéséhez képest. Az eltérés magyarázható azzal, hogy nőtt a felsőoktatásban eltöltött évek száma, a hallgatók egy része a tanulói évek során lemorzsolódik, nem szerez diplomát, illetve azzal, hogy ebben az időszakban évről évre jelentős mértékben nőtt az első évfolyamra felvett hallgatók száma.

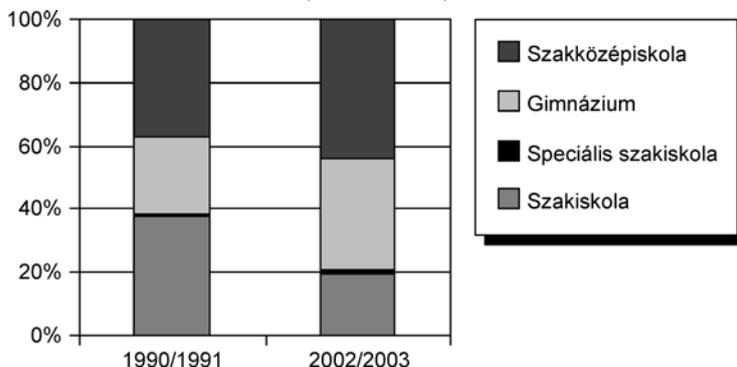
### Középfokú oktatás

Az elmúlt 15 évben jelentősen megváltozott a középfokú oktatás szerkezete (lásd az 5. ábrát). Az 1990 és 2004 között eltelt időszakban a gimnáziumok száma kétszer olyan gyors ütemben nőtt, mint a gimnáziumokban tanulók száma. Míg a szakközépiskolákban a gimnáziumokhoz hasonló arányú változás figyelhető meg, addig a szakiskolákban a 60 százalékos tanulólétszám-csökkenés 34 százalékos feladatellátási helynövekedéssel járt a vizsgált időszakban. A rendszerváltást követő erőltetett expanzió hatására összesen 72 százalékkal nőtt a középfokú oktatás intézményeinek száma 1990-hez képest. Ez a növekedés nem igazodott a valós igényekhez, mert a középfokú oktatásban részt vevő hallgatók száma csupán 26 százalékkal nőtt 2002-ig.

Megjelentek a hat-, illetve nyolcosztályos gimnáziumok, a folyamat eredményeként 1990-hez képest jelentősen megnőtt az érettségít nyújtó iskolák, a gimnáziumok és a szakközépiskolák tanulói aránya a szakiskolákban tanulókkal szemben. Legnagyobb mértékben a gimnáziumi tanulók száma növekedett, a 2002/2003-as tanévben meghaladta a 230 ezer főt. Jelenleg a szakközépiskolákban tanulók száma megközelítően 300 ezer fő.

5. ábra

**A középfokú oktatásban részesülők megoszlása intézménytípusonként (1990-ben; 2002-ben)**  
(Százalékban)



Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

2003-ra a középfokú oktatás legnagyobb súlyú szegmense a szakközépiskola lett, itt tanult az összes középiskolás 43,5 százaléka, a gimnázium részaránya a tanulók bő egyharmadát fedi le, és a szakiskolai képzés még a negyedüket sem éri el.

A legnagyobb problémák a szakmunkásképzés területén jelentkeztek az elmúlt 15 évben. Rohamosan visszaesett azoknak a fiataloknak a száma, akik csupán szakma elsajátítására törekednek (2003/2004-ben 135 ezer fő tanult a szakiskolákban). Aki csak teheti, legalább az érettségi megszerzését tűzi ki célul. A szakiskolákba felvételiző fiatalok

lok az esetek többségében olyan tanulók, akik valamilyen képesség, ismeret hiányában vagy magatartási probléma, motiválatlanság következtében nem tudnának megfelelni a szakközépiskolák és gimnáziumok követelményeinek.

Súlyos problémát jelent, hogy a szakiskolai képzés csupán részben készíti fel a fiatalokat a munkaerő-piaci követelményekhez való alkalmazkodásra. A tanulóknak egyre kevesebb lehetőségük van megismerkedni a gyakorlatban alkalmazott technológiákkal. Megszűntek a vállalati tanműhelyek. A szakiskolák technológiai felszereltsége ritkán kompatibilis a vállalatoknál alkalmazottal, a munkaadók igényeihez képest az eltérés mindkét irányban gyakori. A gyakorlati oktatás mellett – kényszerből – egyre nagyobb szerepet kap az elméleti oktatás.

A szakiskolai intézményrendszer fenntartója alapvetően az önkormányzat, bár megindult más szervezetek bekapcsolódása is. Jelenleg a szakiskolák több mint 70 százaléka önkormányzatok, több mint 10 százaléka alapítványok és közel 15 százaléka egyéb szervek fenntartásában működik. A finanszírozásban domináns az állam szerepe: az oktatási normatíva fedezi az intézmények kiadásainak 55-60 százalékát, s ezt egészíti ki az önkormányzati normatíva és a szakképzési hozzájárulás terhére különböző technikák segítségével érkező forrás. E finanszírozási megoldás nem teszi lehetővé, hogy a munkaerőpiac szükségleteinek megfelelő szakképzési struktúra alakuljon ki. A szakiskolák technikai fejlesztésének finanszírozása ennél is bonyolultabb és átláthatatlanabb.

A középfokú szakképzés döntési pontjainak, intézményrendszerének és finanszírozási rendszerének jelentős módosítása – az átfutási idő hosszúsága miatt – leghamarabb a 2007–2013 közötti időszakban jöhet szóba. *Az átalakítás elméleti lényege a döntési és felhasználási szint összhangba hozatala: a szakképzésre szánt források felhasználására vonatkozó döntések kerüljenek regionális/kistérségi szintre. Egy-egy térség iskoláinak száma, a szakképzési irányok meghatározása a helyi államigazgatás, a helyi szakmai szövetségek és a helyi foglalkoztatási szolgálat képviselőiből álló kuratórium döntési joga és végrehajtási felelőssége alapján válhatna életközeli. Ez azonban jelentős – számos érdeket sértő – módosításokat igényelne az intézményi, döntési, finanszírozási struktúrában, s a jelenleginél lényegesen hatékonyabb együttműködési hajlandóságot feltételez az érdekelték között.*

A hatékony, a munkaerő-piaci igényekkel kompatibilis szakképzés azt is megkívánná, hogy a jelenlegi fejkvóta jellegű forráselosztást egy tömegszemléletű vagy kombinált rendszer váltsa fel. Ez jobban biztosítaná, hogy egy-egy térségben a minőségi, a valós keresletet kielégítő mértékű és összetételű képzés jöjjön létre. A képzés finanszírozási szerkezetében csökkenteni kellene a központi állami finanszírozás nagyságrendjét, és növelni a felhasználói (munkaadói) részt. Módot kellene találni arra, hogy a képzésre önállóan alkalmatlan mikro-, kis- és középvállalkozások regionális szinten járuljanak hozzá a szakképzéshez (például a szakképzési hozzájárulás jelenlegitől eltérő allokálásával), s egyidejűleg igényeket fogalmazhassanak meg a szakképzés tartalmával és irányával kapcsolatosan, esetleg későbbi foglalkoztatási kötelezettséget is vállalva. Egy ilyen megoldás állna összhangban az EU által megfogalmazott elvárásokkal.<sup>4</sup>

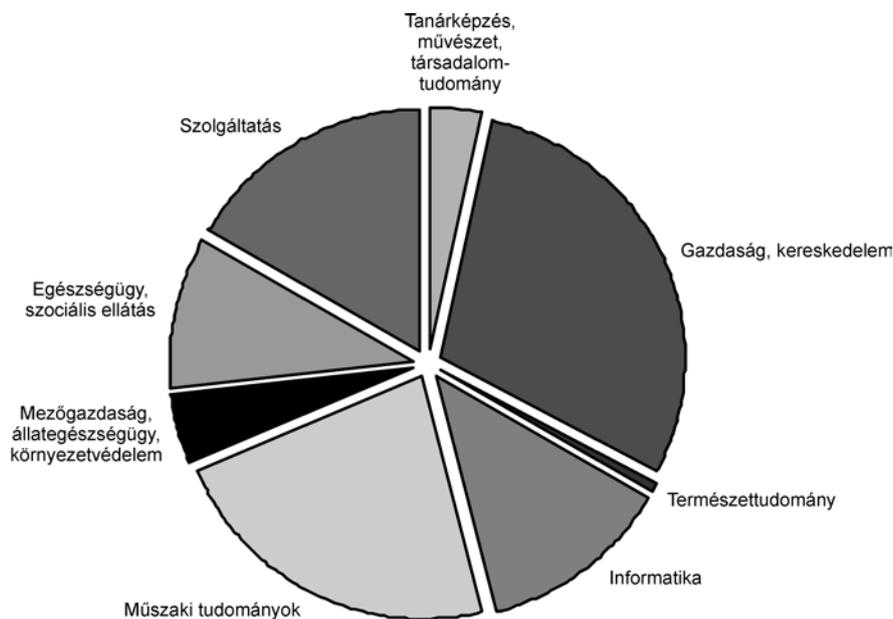
Az Oktatási Minisztérium koncepciója nagyságrendileg a jelenlegi negyedére szorítja 2010-et követően a szakiskolákban tanulók számát. Kérdés, hogy erre az alacsony létszámra érdemes-e nagyobb léptékű átalakításokban gondolkodni? Bármilyen megoldás születik is, *hosszabb távon kikerülhetetlen, hogy a munkába állás utáni tudásbővítésre, karbantartásra, megújításra a mainál lényegesen nagyobb anyagi források jussanak, és a finanszírozásban a munkáltatók és az egyének egyaránt részt vegyenek.*

<sup>4</sup> Lásd: Több munkahelyet ... [2004].

A középfokú szakmai képzésből kikerülő tanulók 54 százaléka szakközépiskolákban és 46 százaléka szakiskolákban szerezte szakmai vizsgáját 2003-ban. A képzési területek szerint a *szakközépiskolákban* végzett tanulók 30 százaléka a gazdaság és kereskedelem területén tett szakvizsgát, 23 százalékuk a műszaki tudományok, további 16 százaléka a szolgáltatások, illetve 13 százalék az informatika területén. 2000-hez képest enyhén nőtt az informatikából, a műszaki területeken, a szolgáltatások, az egészségügyi, szociális ellátás, illetve a művészetek területén vizsgát tettek aránya a tanárképzés és a természettudományok kárára (lásd a 6. ábrát).

6. ábra

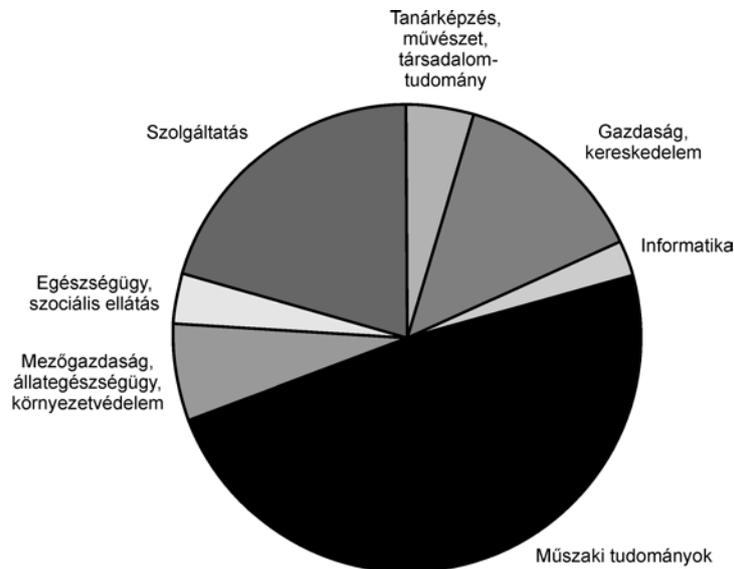
**Szakközépiskolában szakmai vizsgát tett tanulók aránya képzési területek szerint a 2002/2003-as tanévben**



Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

A szakiskolák tanulói 2003-ban kimagaslóan nagy arányban a műszaki tudományok területén tettek vizsgát. Őket követték a szolgáltatásokra és a gazdaság és kereskedelem területére szakosodottak. (Lásd a 7. ábrát.) A jövőben több mezőgazdasági szakképzettre lesz szükség az agrárnépesség alacsony iskolai végzettségi szintjének növelése érdekében. Hosszú távon reális keresletnövekedés várható szolgáltatási, egészségügyi és szociális szakmákkal rendelkezők iránt. A középfokú pedagógus és társadalomtudományi szakok képzettségének elhelyezkedését erősen veszélyezteti, hogy ezeken a szakokon erős túlkínálat lesz felsőfokú végzettségűekből, s ez kizorító hatást gyakorol a középfokú végzettségűekkel szemben az állásokért folytatott küzdelemben.

**Szakiskolákban szakmai vizsgát tett tanulók aránya  
képzési területek szerint a 2002/2003-as tanévben**



Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

A szakiskolai képzés struktúrájáról is hasonlóak mondhatók el, mint a szakközépiskolairól, ezen a szinten erős kereslet tapasztalható a műszaki végzettségűek iránt (építőipari, gépipari szakmák). Kétséges azonban, hogy ez a képzési szint képes lesz-e valaha is kielégíteni a munkáltatók minőségi igényeit. A szakiskolai képzésbe bevonhatók képességei és motiváltsága valószínűleg hosszabb időtávon belül sem fogja megütni azt a szintet, amelyet a munkáltatók többsége elvár. *A munkaadók szemléletének, igényeinek formálására is szükség lesz: tudomásul kell venniük, hogy jó színvonalú munkát a szakközépiskolában képzettektől remélhetnek – megfelelő munkahelyi betanítás után –, de ennek magasabb lesz az ára is.*

#### *Felsőfokú oktatás*

Az 1990-es években megszűnt a felsőoktatás szigorú létszámkorlátozása. Ennek következtében rohamosan bővült a felsőoktatásban részesülők száma, 1990 óta megközelítően négyszeresére emelkedett, az oktatók száma ugyanakkor csupán 30 százalékkal nőtt. A felsőfokú oktatásban részesülők közel 60 százaléka főiskolai szintű, illetve 33 százaléka egyetemi szintű képzésben részesül. Közel 15 év alatt valamivel több mint négyszeresére nőtt a főiskolai szintű képzés hallgatóinak száma, illetve kevesebb mint háromszorosára az egyetemi szintű oktatásé. (Lásd a 6. táblázatot.) Legnagyobb mértékben a szakirányú továbbképzések hallgatói létszáma növekedett, és az összlétszámhoz képest csupán 15 százalékot tett ki a 2003-as tanévben.

Míg 1990-ben a jelentkezők 35 százalékát vették fel egyetemi, főiskolai szintű képzésre, addig 2003-ban ez az arány már elérte a 60 százalékot. A szemináriumi foglalkozásokat felváltották a több száz hallgató egyidejű oktatására alkalmas előadások.

Egyre inkább terjed a távoktatás a nappali képzéssel szemben. (Lásd a 7. táblázatot.) A munkaerő-piaci igényekkel ellentétben előtérbe került a kisebb költséggel járó elméleti oktatás a gyakorlati képzéssel szemben. A diplomás munkanélküli fiatalok száma emelkedik, de így is a felsőfokú végzettségűek körében a legalacsonyabb arányú a munkanélküliség. A felsőfokon képzett fiatalok általában nagyobb kapcsolathálóval, több lehetőséggel rendelkeznek, rugalmasabban képesek alkalmazkodni az elvárásokhoz, több feladat megoldására alkalmasak, illetve több irányban képezhetők tovább.

6. táblázat

**Felsőfokú oktatásban részt vevő hallgatók számának változása szintenként**  
(Százalékban)

	1990/1991	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2003/2004 1990/1991
			Előző időszak=100%			
Egyetemi szintű oktatás	100,0	239,0	103,9	105,6	107,0	280,6
Főiskolai szintű oktatás	100,0	330,7	107,5	111,0	107,9	425,7
Szakirányú továbbképzés	100,0	373,6	111,5	109,2	101,0	459,0
Összesen*	100,0	302,2	106,7	109,3	107,2	377,8

\* Felsőfokú szakképzés és doktori képzés is.

Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.; Oktatási adatok (Előzetes adatok) 2003/2004. KSH, Bp., 2004.

A kibővült oktatási rendszer intézményei ma már eltérő színvonalú képzést nyújtanak a hallgatók számára. A felsőfokú végzettségűeknek így szembesülniük kell azzal a ténnyel, hogy a különböző intézményekben szerzett diplomák különböző értékkel bírnak a munkaerőpiacon. A diploma csökkenő értékével való szembesülés gyakran megrázó momentum egy fiatal diplomás életében.

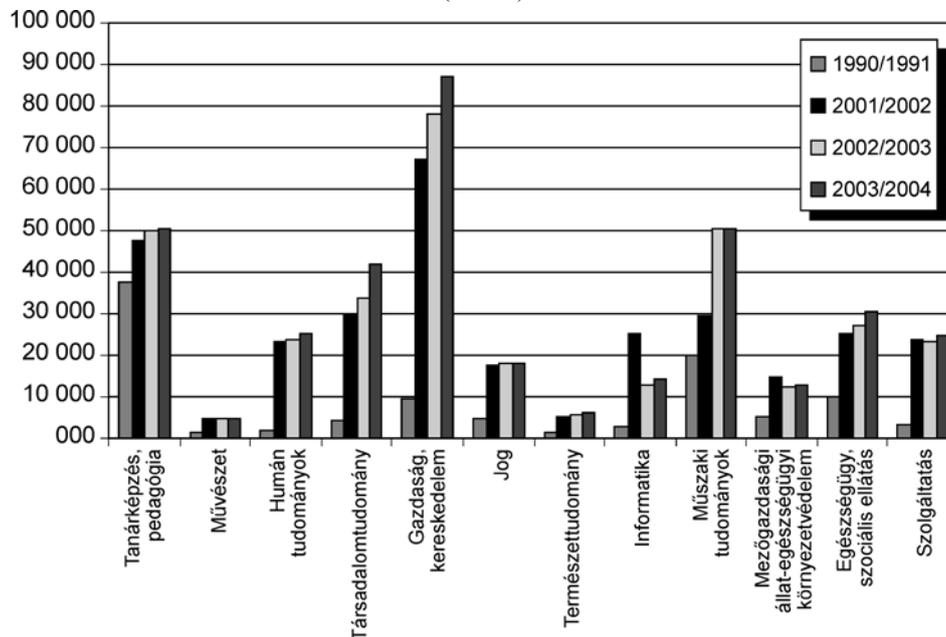
7. táblázat

**Egyetemi és főiskolai szintű oklevelet szerzettek számának alakulása**  
(Előző év=100%)

Tanév	Nappali	Esti	Távoktatás	Összesen
1990/1991	100,0	100,0	100,0	100,0
1995/1996	125,4	98,1	72,2	108,9
1996/1997	110,6	109,1	157,3	119,3
1997/1998	110,2	130,5	135,9	117,5
1998/1999	103,8	93,9	109,5	104,9
1999/2000	106,8	87,9	119,3	109,7
2000/2001	110,3	141,8	108,8	110,9
2001/2002	99,7	93,9	105,2	101,2
2002/2003	103,5	104,0	111,7	106,2
<u>2002/2003</u> 1990/1991	192,9	159,6	257,9	209,5

Forrás: Statisztikai tájékoztató: Felsőoktatás 2002/2003. Oktatási Minisztérium Közgazdasági Főosztály Statisztikai Osztály, Budapest, 2003.

Az egyetemi, főiskolai szintű képzésben részt vevő hallgatók ISCED\*  
képzési területek szerinti változása 1990–2003 között  
(Főben)



Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

\* ISCED (International Standard Classification of Education): az oktatási programokra vonatkozó egységes nemzetközi osztályozás, melynek legújabb verziója 1997-ben lépett hatályba. A képzettségek szint és oktatási terület szerinti besorolására is alkalmas rendszer 6 szintet és 25 kétjegyű oktatási területet különböztet meg.

A felsőfokú képzés képzési területek szerinti hallgatólétszáma általában a növekedés a jellemző, kivételt képez a mezőgazdaság, állategészségügy, a környezetvédelem.

Az 1990/1991-es tanévben a felsőoktatásban részesülő hallgatók legnagyobb arányban (37 százalék) *pedagógiai és tanárképzésben* részesültek. 2003-ra ez az arány 14 százalékra esett vissza. A tanárképzés *részarányának visszaesése ellenére, bár egyre csökkenő mértékben, mégis évről évre nő a hallgatók száma!* (Lásd a 8. ábrát és a 8. táblázatot.)

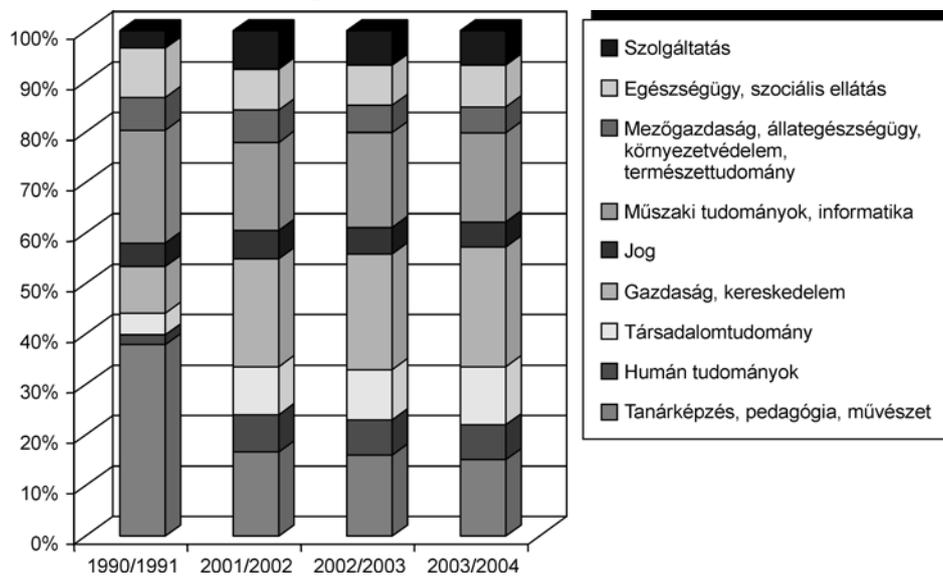
A legnagyobb változás a felsőoktatás területén 1990-hez képest a *gazdaság és kereskedelem* szakjain ment végbe. A rendszerváltást követően a piacgazdasági keretek között működő gazdaságban a munkaerőpiacon hatalmas igény mutatkozott a közgazdász végzettségű és a kereskedelemben járatos szakemberekre. Kevesebb mint 15 év alatt közel kilencszeresére nőtt a gazdasági, kereskedelmi pályára készülő hallgatók száma. A gazdaság és kereskedelem még napjainkban is a második legdinamikusabban bővülő képzési irányzat, annak ellenére, hogy a munkaerőpiacon már mutatkoznak a telítődés jelei.

**Az egyetemi, főiskolai szintű képzésben részt vevő hallgatók számának változása  
ISCED képzési területek szerint a megelőző időszakhoz képest 1990–2003 között  
(Százalékban)**

	1990/1991	2001/2002	2002/2003	2003/2004	$\frac{2003/2004}{1990/1991}$
Tanárképzés, pedagógia	100,0	126,1	105,4	101,5	134,9
Művészet	100,0	380,6	104,4	100,4	398,7
Humán tudományok	100,0	1164,5	103,2	106,0	1273,8
Társadalomtudomány	100,0	680,5	113,6	124,4	961,2
Gazdaság, kereskedelem	100,0	706,8	117,0	111,2	919,2
Jog	100,0	371,7	101,8	100,9	381,9
Természettudomány	100,0	328,2	109,5	107,1	384,8
Informatika	100,0	944,3	51,9	109,9	538,9
Műszaki tudományok	100,0	145,6	171,8	99,6	249,1
Mezőgazdaság, állategészségügy, környezetvédelem	100,0	291,9	84,7	101,5	250,9
Egészségügy, szociális ellátás	100,0	253,6	107,3	112,0	304,8
<b>Szolgáltatás</b>	100,0	679,0	98,1	106,2	707,7
<i>Összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>305,9</i>	<i>108,9</i>	<i>107,6</i>	<i>358,4</i>

Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. KSH, Bp., 2003.

**Az egyetemi, főiskolai szintű képzésben részt vevő hallgatók megoszlása  
ISCED képzési területek szerint 1990–2003 között**



Forrás: KSH Magyarország Statisztikai Évkönyve, 2002. Bp., 2003.

A felsőoktatásban a leggyorsabban bővülő szakirány a *társadalomtudományok* területe. Az 1990-ben az összes hallgatóhoz viszonyított 4 százalékos hallgatói létszám 2003-ra jelentős mértékben, 12 százalékra növekedett. Annak ellenére növekszik a hallgatók száma, hogy fokozatosan csökken a szakma munkaerő-piaci értéke és a kikerülő fiatal diplomások nehézségekbe ütköznek az elhelyezkedéskor.

Kiegyensúlyozottan és folyamatosan nő az *egészségügy és szociális ellátás szakon* hallgató fiatalok száma. 1990-hez képest az összes szakon hallgatókhoz képest csökkent az aránya, de 2003/2004-ben még mindig 8,3 százalékot képvisel, ami 30 ezer hallgatónak felel meg nappali és távoktatásban összesen. Mindemellett erősödő szakemberhiány mutatkozik ezen a területen. (Lásd a 9. ábrát.)

Összegezve: a legnagyobb növekedés a 90-es tanévhez képest a humán tudományok, a társadalomtudományok, a gazdaság és kereskedelem, illetve a szolgáltatások területén tapasztalható. A részletesen elemzett képzési területek bizonyítják, hogy a munkaerő-piaci igényekre kevésbé van tekintettel a képzési szerkezet. A hallgatók elsősorban az érdeklődés és nem a munkaerő-piaci kereslet alapján választanak szakirányt. A népszerű szakokon sokan jelentkeznek másoddiplomás képzésre, költségtérítéssel képzésre vagy levelező tagozatra.

*Az akkreditált iskolarendszerű felsőfokú szakképzést a vállalatok alig ismerik.* A cégek számára nem világos, miért jobb számukra a felsőfokú szakképzettségi szint a középfokúnál, illetve milyen munkakörökben hasznosítható ez a képzettségi szint. Ennek a képzettségi típusnak egyelőre nincs meg a helye a vállalati struktúrában, hierarchiában. Ennek ellenére, mint azt a továbbiakban látni fogjuk, az oktatási kormányzat ennek a képzési szintnek a kiterjesztését tovább erőlteti.

A felsőoktatás az elmúlt másfél évtizedben meglehetősen öntörvényűen működött, s ez tükröződik a jövőre vonatkozó fejlesztési elképzelésekben is. A felsőoktatási intézmények integrációja során gazdasági oldalról indokolatlanul nagy kapacitások alakultak ki gazdasági, jogi, kommunikációs és egyéb társadalomtudományi vonalon az egyetemi rang elnyerése vagy megtartása érdekében. Ez már túlkínálathoz vezetett ezekben a foglalkozásokban, a telítődés a jövőben tovább erősödik.

#### *Iskolarendszeren kívüli szakképzés*

A felnőttek szakképzése részben az iskolarendszer keretein belül folyik esti, levelező és távoktatás keretében. Ez a képzés alapvetően a fiatalabb – 35 éven aluli – korosztályokra jellemző. Egy másik lehetséges út az iskolán kívüli szakképzés, amelyben évente 140-150 ezren vesznek részt.

Ennek oka, hogy felértékelődött a tanulás és a tudás szerepe. A munkaerőpiacon érvényesülni kívánó emberek rákényszerülnek ismereteik bővítésére, illetve felismerik a tanulásban rejlő lehetőségeket. Az iskolarendszeren kívüli szakképzés költségeit három forrásból lehet finanszírozni. Vagy az egyén állja a képzés költségeit, vagy a munkáltató (ma ez a legjellemzőbb), bizonyos esetekben a megyei munkaügyi központ. Az iskolarendszeren kívüli szakképzésben részt vehet munkanélküli és munkavállaló.

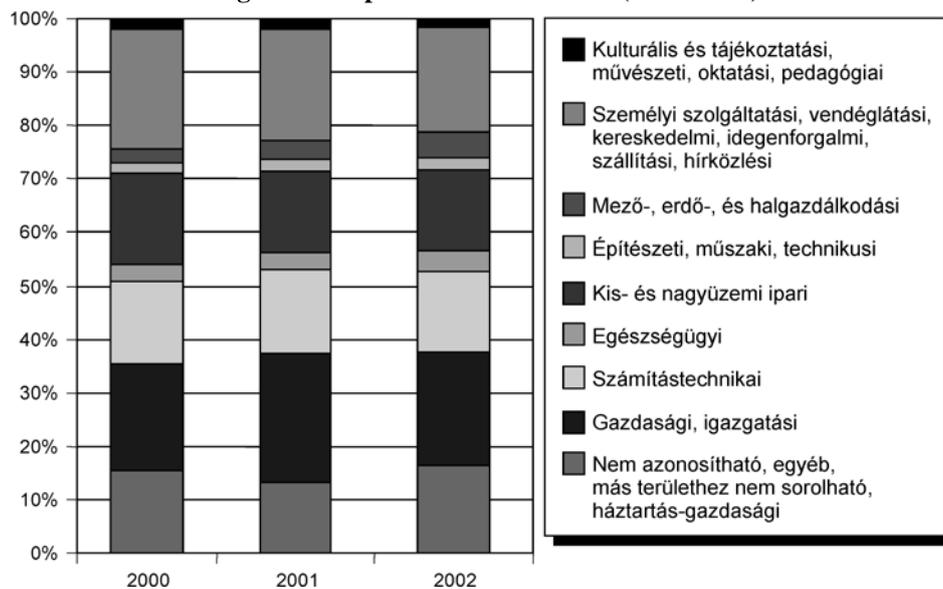
2002-ben az iskolarendszeren kívüli szakképzés 80 százalékát tette ki az állam által elismert szakképesítést (OKJ) nyújtó képzések száma. Ezen kívül számos más formája létezik az iskolán kívüli szakképzésnek. Ilyen többek között a szakképesítést megalapozó szakmai képzés, a szakmai továbbképzés, az elhelyezkedést, vállalkozást segítő képzések, az állam által el nem ismert szakképesítést nyújtó szakképzések.

Az iskolarendszeren kívüli szakképzésből kikerülők csak részben elégítik ki a munkaerőpiaci igényeit. A különböző képzési területeken a hallgatók száma hozzávetőle-

sen igazodik az iskolai rendszeren belüli preferencia-sorrendhez. Az iskolarendszeren kívüli képzés keretein belül a legnagyobb hányadot – 32 ezer fővel – a gazdasági és igazgatási területre beiratkozottak száma teszi ki. Párhuzamot vonva az iskolarendszeren belüli képzéssel, ez a szakirány mutatott a legnagyobb növekedési ütemet az elmúlt 15 évben, és jelenleg is a gazdasági szakokon tanul a legtöbb a hallgató az iskolarendszer keretein belül. Ezt követi a személyi szolgáltatási, vendéglátási, kereskedelmi idegenforgalmi szakok hallgatóinak száma. A felnőttképzésben a hallgatók 15 százaléka tanul informatikai, számítástechnikai szakon. Az iskolarendszertől eltérő módon a műszaki, technikus szakok hallgatóinak száma nagyon kis hányadot képvisel az iskolarendszeren kívüli képzésből. (Lásd a 10. ábrát.)

10. ábra

**Iskolarendszeren kívüli szakmai képzés hallgatóinak megoszlása képzési területek szerint (2000–2002)**



Forrás: Oktatási Statisztikai Évkönyv, 2002–2003, OM, Bp. 2004.

A *felnttőképés* további problémája, hogy az ifjúsági képzéssel azonos tematikával dolgozik, ugyanúgy az alapoktól indul el, s nem veszi figyelembe a felnőttek meglévő, korábban szerzett tudását és munkatapasztalatait. Ezen remélhetőleg segít az OKJ felülvizsgálata a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program keretében.

Az *állami és a munkahelyi képzés között célszerű értelmes kompromisszumot kialakítani*. A közoktatásnak elsősorban *képességeket* kellene kialakítania a tanulóknak (tanulás, helyzetfelismerés, problémamegoldó képesség), és bizonyos alapismeretekkel, világképpel kellene ellátnia őket (humán kultúra, társadalom, gazdaság, természettudományos és műszaki ismeretek). Az iskolai szakképzés is csak *egy-egy szakterület alapjainak lerakását* vállalhatja. Ezt az *élethosszig tartó tanulás* követheti, ami az adott munkahely, munkakör ellátásához szükséges speciális ismeretek elsajátítását jelenti (újra meg újra, ahogy a szakterület, a cég, illetve az egyéni életpálya fejlődése szükségessé teszi). Ezeknek az utóbbi képzéseknek már erősen célirányos, rövid kurzusoknak kell lenniük, hiszen a képzés alanyait a munkafolyamatból vonják ki.

Erősen átgondolandó, hogy meddig tartható a képzés az ingyenes közoktatás keretei között, melyik lépés az, amit már helyesebb a tanulónak, munkavállalónak, illetve a munkáltatónak finanszíroznia, hiszen az ő érdeke a megfelelő iskola, tanfolyam, kurzus kiválasztása. Ehhez azonban a szükséges támogatások rendszerét is ki kell alakítani, hogy saját források hiánya senkit ne vágjon el a szakképzés lehetőségétől. A pénz hiányában képzetlen munkaerő is nemzetgazdasági veszteség.

Az iskolarendszeren kívüli képzésben való részvétel erősen függ a munkavállalók iskolai képzettségi szintjétől és életkorától. Minél idősebb és minél alacsonyabban képzett valaki, annál kisebb az esélye arra, hogy bekerüljön a felnőttkori képzésbe. A jelenlegi 45 évesek iskolai végzettségi színvonala lényegesen magasabb, mint az 55 éveseké. Ez utóbbiak, és az ennél is idősebb korosztályok nyilván már nem fognak profitálni a felnőttképzést szorgalmazó intézkedésekből, rájuk már a munkáltatók sem szívesen költenek. Kiemelten fontos feladatnak tekintendő a most 45 éves és fiatalabb korosztályok folyamatos tudásfrissítésének biztosítása a minél hosszabb munkában tarthatóság érdekében, ugyanis a képzésben való részvétel és a munkában maradás időtartama között szoros az összefüggés.

Magyarországon a 30–44 éves foglalkoztatottaknak 3,3 százaléka vesz részt oktatásban, az 50 évnél idősebbeknek oktatásban való részvétele pedig nem éri el az 1 százalékot sem. A dolgozó 45–64 évesek 1 százaléka, az 55–64 évesek 0,6 százaléka vesz részt valamilyen képzésben. Az EU 15-ök átlagában a középkorú munkavállalók – 25–54 évesek – több mint 9 százaléka vesz részt képzésben, míg az 55–64 évesek közül 5 százaléknak van erre módja.

### Az oktatás és a foglalkoztatás összehangolatlanságának következményei<sup>5</sup>

Egy adott időszak munkaerő-piaci feszültségeit számos tényező együttesen befolyásolja, de ennek figyelembevételével is az oktatáskibocsátás rugalmatlansága és a munkaerő-kereslettel független működése szerepet játszik abban, hogy az ifjúsági munkanélküliség mindig is az átlagos munkanélküliség szintje felett volt. (Lásd a 9. táblázatot.)

9. táblázat

#### Munkanélküliségi ráták korcsoportok szerint 1998–2004 között (Százalékban)

Időszak	korcsoport			Összesen 15–74 év között
	15–19	20–24	25–29	
1998	26,5	11,4	8,4	7,8
1999	24,7	10,8	7,6	7,0
2000	25,5	10,7	7,3	6,4
2001	22,4	9,7	6,9	5,7
2002	27,1	11,1	7,0	5,8
2003	32,2	11,5	6,9	5,9

Forrás: A munkaerő-felmérés idősorai 1992–2003. KSH, Budapest, 2004.

<sup>5</sup> Ebben a pontban néhány gondolatot ismertettünk „Az „igazolatlannal” inaktív pályakezdő fiatalok helyzete, a munkaerőpiacra történő bekerülésük lehetőségei, feltételei” című 2004 júliusában az OFA támogatásával a GKI Rt. által végzett kutatásból. A vizsgálat során egyfelől a KSH munkaerő-felmérésének 2002. IV. negyedévében a fiatalok körében végzett célvizsgálatára, másrészt a GKI Rt. felmérésére támaszkodtunk.

A munkaerő-felmérés 2002 IV. negyedévi adatai szerint hozzávetőlegesen 150-160 ezer fő azon 25 év alatti középfokú, illetve 30 év alatti felsőfokú végzettségű fiatalok száma, akik már nem tanulnak, nincsenek gyesen-gyeden és nem léptek be a legális munkaerőpiacra. Ez az érintett korosztályú népesség 7,5 százaléka. Az állomány mintegy egyharmada szeretne munkát vállalni, de ebben képzettségbeli hiányosságai is gátolják.

A munkaerő-piaci kudarcok, a bizonytalan állások részben az oktatáspolitikai felelősségére is rámutatnak. A Nemzeti Alaptanterv nem biztosítja a pályatervezést, a pályorientációs programok sok diák életéből teljesen kimaradnak. Ezt alátámasztja, hogy a fiatalok többsége (64 százalék) úgy érzi, iskoláiban egyáltalán nem készítették fel a munkavállalásra.

*Az állást kereső fiatalok csaknem egynegyede semmilyen munkahelyet sem talált, valamivel több mint egyharmaduk pedig nem talált a végzettségének megfelelő állást. A fennmaradó 42 százaléknak a betölteni kívánt munkakörökkel kapcsolatos elképzelései nem találtak a munkaerő-piaci realitásokkal. A megkérdezett fiatalok szerint annak, hogy nem tudtak elhelyezkedni, az a legfontosabb oka, hogy lakóhelyük környékén nincs munkalehetőség. Ezzel csaknem azonos súlyúnak ítélték az iskolázottsági, képzettségi problémákat (hiányzó vagy nem megfelelő iskolai és szakképzettség). E két tényező a fiatalok szerint 67 százalékban felelős a munkaerőpiacról való kiszorulásukért vagy az oda való be nem kerülésükért.*

Bár az iskolák részéről gyakran elhangzik, hogy a tudás fontosabb, mint bármilyen pályorientáció, a munkaerőpiacon egyre inkább felértékelődő ismeretekkel, nyelvtudással és számítógép-használati jártassággal az iskola nemigen vérteti fel a tanulókat. A munkavállalás idején nyelvtudással, számítógépes ismerettel, illetve valamilyen szakmai tanfolyam elvégzéséről szóló bizonyítvánnyal viszonylag kevesen rendelkeztek (34 százalék, 41 százalék, illetve 30 százalék), és közülük is a többség úgy nyilatkozott, hogy ez egyáltalán nem segítette a munkavállalásban.

Míg a 15–24 évesek 3 százaléka, addig a nem dolgozó, nem tanuló fiatalok közül 8 százalék nem végezte el az általános iskolát, az iskolázatlan fiatalok közül a nem dolgozó, nem tanuló fiatalok csoportjába tartozik minden negyedik. A nyolc osztállyal rendelkezők sincsenek e téren sokkal jobb helyzetben, közülük majd minden tizedik kerül a nem dolgozó, nem tanuló kategóriába. Még ha ezek a csoportok megjelenének is a munkaügyi központoknál, a Nyugat-Európából átvett, általánosan középfokú végzettségre építő eszközrendszer a legkevésbé sem alkalmas a felzárkóztatásukra.

A szakmai képzés elmaradott szerkezete következtében a szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzettek helyzete a szakképzetlenekével vetekszik. Közülük minden hatodik válik munkanélkülivé vagy „indokolatlanul” inaktívvá. Státusuk persze nagymértékben függ a megszerzett szakmától és mobilitási hajlandóságuktól, illetve képességüktől. Tanulási hajlandóságuk szintén jelentősen befolyásolja elhelyezkedési esélyeiket.

*Az érettségi, sőt a diploma sem kizáró oka a nem dolgozó, nem tanuló kategóriában való megjelenésnek. A gimnáziumi érettségivel rendelkezők közül minden huszadik, míg a szakközépiskolai érettségivel rendelkezőknek majdnem 10 százaléka tartozik ebbe a csoportba. Többségük racionális okból választja ezt a státust, hiszen leginkább a felsőfokú képzésbe való bejutásra váró, felvételre készülő diákok tartoznak ide.*

A diplomások 6 százalékos aránya a nem dolgozók, nem tanulók körében viszont kevésbé magyarázható. Azt az állítást ugyan mindenképpen igazolja, hogy a diploma többé nem „belépő” a foglalkoztatásba. A diplomások számának megugrása nem járt együtt a diplomát igénylő munkakörök ugyanilyen mértékű növekedésével. Az alacsonyabbban kvalifikált munkakörök elfogadása pedig hosszú távon meghatározhatja a karrierlehetőségeket, és ezt felismerve, a képzettségének megfelelő munkához ragaszkodva sok diplomás inkább kiváró magatartást választott. Másrészt, különösen a diplomás

minimálbér bevezetése óta, megjelent a munkáltatók részéről a túlképzettség miatti visszautasítás.

A nyelvtudás mára az elhelyezkedés *kulcsfontosságú tényezőjévé vált*, így a szakképzettséggel rendelkező fiatalok is egyre kevesebb eséllyel indulnak az álláskeresésben érdemi nyelvtudás nélkül. Annak ellenére azonban, hogy az idegen nyelv már az általános iskolában kötelező tantárgy, *a vizsgált korú fiatalok 38 százaléka semmiféle nyelvtudással nem rendelkezik.*

*A nem dolgozó, nem tanulók körében a nyelvtudással rendelkezők aránya ennél is alacsonyabb, csak 28 százalék.* Legalább alapfokú nyelvvizsgálóval 11 százalékuk, legalább középfokúval 7 százalékuk rendelkezik, ugyanezek az arányok a teljes korcsoport esetében 25 százalék, illetve 18 százalék. Az összes nyelvtudással bíró fiatal közül 37 százalék több idegen nyelven is tud, a nem dolgozók, nem tanulók csoportjában alig 25 százalékra igaz ez. A nyelvtudás szintjét tekintve szintén lényeges különbség, hogy míg az összes pályakezdő korúnál a nyelvtudással rendelkezőknek 19 százaléka csak az adott nyelv alapkifejezéseit érti, a nem dolgozó, nem tanuló népességnél ez az arány 25 százalék.

*Az alacsonyabb iskolai végzettséggel általában alacsonyabb szintű nyelvtudás jár,* ám ennek kompenzálására a hátrányos helyzetű fiatalok később sem igen tesznek kísérletet. Az adatokból kiderül, hogy az elkövetkező egy évben a nem dolgozó, nem tanuló csoport töredéke, mindössze 4 százaléka tervez nyelvvizsgát tenni, míg az összes pályakezdő körében 16 százalék ez az arány.

Egy másik tényező, amely kiemelkedően fontos szerepet játszik az állásszerzésben – de még inkább annak megtartásában –, illetve a hatékony munkában a jártasság a számítógép-kezelésben. Az iskolák rossz felszereltsége és a tanulók hátrányos helyzete miatt a fiatalok hozzáférése számítógéphez, illetve internethez nem elégséges. Ezt bizonyítja az is, hogy a 15–29 évesek 28 százaléka nyilatkozta, hogy egyáltalán nem ért a számítógéphez, 25 százalékuk, hogy kicsit, és csak 48 százalék azt, hogy jól ért hozzá. *A nem dolgozó, nem tanuló fiatalok körében ehhez képest is meglepően magas a számítógépes ismeretekkel egyáltalán nem rendelkezők aránya (63 százalék), és a számítógéphez értők között is az ahhoz jól értők aránya alig magasabb a kevésbé hozzáértők arányánál (20 százalék, illetve 17 százalék) (Szilágyi Éva Lilla, 2004).*

### Néhány megjegyzés az oktatási koncepció változásához

Az oktatási arányszámok és a demográfiai folyamatok változását mérlegelve becslésem szerint 2006-ban 110 ezren fogják elvégezni az általános, 85 ezren az érettségit adó középiskolát, 50 ezren a szakiskolát és 55-60 ezren a felsőfokú oktatást. Az ifjúsági korosztályok folyamatos csökkenésének következtében a 2010–2020 közötti periódusban – az Oktatási Minisztérium prognózisa szerint – azzal lehet számolni, hogy minden évben nagyságrendileg 100 ezer fő végzi el az általános iskolát. Ebből középiskolába megy 80 ezer fő, szakiskolában folytatja 12 ezer fő, nem tanul tovább 8 ezer fő. Az érettségizők száma stabilizálódik 70 ezer fő/év szinten. A felsőoktatásba jelentkezés beáll kb. 80 ezer fő/év szintre (OM, 2004).

Az Oktatási Minisztérium fenti elgondolása munkaerő-piaci szempontból a szakiskolai képzés drasztikus visszaszorítása területén kérdőjelezhető meg. Az érettségi nélküli szakmunkás-képzettség kétségtelenül bizonyos értelemben zsákutcának mutatkozott a munkaerő-piaci mobilitás szempontjából. Más oldalról látni kell, hogy az általános iskolát végzettek lényegesen nagyobb hányada 2013-ig nem lesz képes megfelelni a valós középiskolai követelményeknek a színvonal további csökkentése nélkül. *A munkaadók elég nagy része – főleg a belföldi magántulajdonban lévő kis- és középvállalkozók –*

pedig nem hajlandó a bérezésben és a munkakörülmények biztosításában elismerni az érettségizettek magasabb igényeit. Távlati célként – reálisan a 2013 utáni időkre – ki kell tűzni az átlagosan elvégzendő iskolai évfolyamok számának 12-re történő emelését. A 2013-ig tartó időszakban a szakiskolai képzés ennél magasabb arányú fennmaradását kell szorgalmazni a munkaerő-piaci egyensúly fenntartása érdekében.

Magyarországon a jelenleg is zajló felsőoktatási reform elsődleges feladata a felsőoktatási szintek hozzáigazítása a Bolognai folyamat követelményeihez, melynek célja, hogy a felsőoktatási rendszer átjárható, átlátható és egységes legyen az Európai Unió minden egyes országában. Ennek egyik alapját a kétszintű oktatási rendszer képezi (ami valójában négy szint). Ennek keretében az érettségi után továbbtanulni kívánó fiatalok két irányba indulhatnak. Választhatják a felsőfokú szakképzést, amelynek befejezése után kiléphetnek a munkaerőpiacra vagy továbbtanulhatnak. A másik út egy általános ismeretekre alapozó, hatszemeszteres „bachelor” képzés. A mai főiskolai szintű oktatásnak megfelelő bachelor képzés befejezésével piacképes diplomához jutnak a hallgatók. Aki tovább akar tanulni, lehetősége van arra, hogy jelentkezzen a mai egyetemi szintű oktatásnak megfelelő „master” képzésre, illetve azt követően a „PhD” képzésre. Az intézményeknek választaniuk kell, hogy bachelor vagy master képzést nyújtanak-e a jövőben.

Magyarországon 2004-ben indultak el az új rendszer keretein belül az első próbaképzések. A Magyar Universitas Programban foglaltak alapján 2006-ig minden egyes felsőfokú intézménynek az új elvárásoknak megfelelően kell elindítania az első éves képzést, így 2011-ben már az egész felsőoktatási rendszer az angolszász gyakorlat szerint fog működni. Az Oktatási Minisztérium koncepciója szerint az évtizedfordulóra – az új rendszerre történő teljes átállást követően – mintegy 150 ezer fővel, a jelenlegi 60 százalékára csökken a felsőoktatásban tanulók száma, amit a demográfiai folyamatok és a gazdaság igényei egyaránt indokolnak.

10. táblázat

**Nagyságrendi számítás az új képzési szerkezethez  
kiindulásként beállított hallgatói létszámokról  
(Főben)**

	Számítási alap	Százalék	Belépők száma	A ciklusban összesen bent lévőek száma	Végzők száma	Az összes bent lévő belső arányai (%)
Érettségizők	Demográfiai előreszámítás				70 000	
Jelentkezők	Demográfiai előreszámítás			80 000		
Felsőfokú szakképzés	Adott évben érettségizők	20	14 000	28 000	14 000	11,5
Alapképzés	Adott évben érettségizők	70	50 000	150 000	50 000	61,7
Mesterképzés	Alapképzésben adott évben végzettek	50	25 000	50 000	25 000	20,6
Doktori képzés	Mesterképzésben adott évben végzettek	20	5 000	15 000	5 000	6,2
Összesen			94 000	243 000	94 000	100

Forrás: OM [2004].

**Az új képzési szerkezetben a hallgatói létszámok várható felfutása és beállása**  
(Ezer főben)

Tanév		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Beállt
Naptári év		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	%
Bennlévők	FSZ	14	28	28	28	28	28	28	11,52
	A	50	100	150	150	150	150	150	61,73
	M				25	50	50	50	20,58
	D	5	10	15	15	15	15	15	6,17
<i>Összes bennlévő</i>		<i>69</i>	<i>138</i>	<i>193</i>	<i>218</i>	<i>243</i>	<i>243</i>	<i>243</i>	<i>100</i>
Végez	FSZ		14	14	14	14	14	14	14,89
	A			50	50	50	50	50	53,19
	M					25	25	25	26,60
	D			5	5	5	5	5	5,32
<i>Összes végző</i>		<i>0</i>	<i>14</i>	<i>69</i>	<i>69</i>	<i>94</i>	<i>94</i>	<i>94</i>	<i>100</i>
Munkát vállal	FSZ			10	10	10	10	10	16,67
	BS				25	25	25	25	41,67
	MS						20	20	33,33
	D				5	5	5	5	8,33
<i>Összes munkavállaló</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>10</i>	<i>40</i>	<i>40</i>	<i>60</i>	<i>60</i>	<i>100</i>

*Magyarázat:* FSZ = felsőfokú szakképzés, A-BS = általános képzés (főiskola), M-MS = mesterképzés (egyetem), D = doktori képzés.

*Forrás:* OM [2004].

A 10. és 11. táblázat együttesen mutatja be, hogy a képzési szerkezet átalakításával jelentős belső létszámtrendeződés megy végbe. A jelenlegi elhanyagolható mértékű felsőfokú szakképzés 10 százalék felettivé válik, a jelenleg közel 50-50 százalékban részesedő főiskolai és egyetemi képzés átalakul, és az alapképzésekben az összes hallgató közel 62 százalékát találjuk majd, miközben mesterképzésben 20,6 százalék vesz részt. A doktori képzésben részt vevők létszamaránya pedig közel duplájára nő.

A felsőoktatás fentebb ismertetett átalakítása igen nagy feladat, a jelenleg működő közel 70 felsőoktatási intézmény kapacitását jelentősen szűkíteni kell, ami nyilván erős ellenállásba ütközik az érdekeltek részéről. A felsőoktatás nyitása a piaci igények felé elkerülhetetlen lesz, mint ahogy a finanszírozásban is szükségképpen nőni fog a privát szféra szerepe annak minden előnyével és hátrányával együtt. Mindeközben szinte semmilyen hivatalos elképzelés nem került napvilágra a képzés szakirányainak változtatásáról.

Munkaerő-piaci szempontból a várható keresletet figyelembe véve célszerűnek tűnik a pedagógus, a humán- és társadalomtudományi képzésben tanulók keretszámainak abszolút értelemben vett erőteljes csökkentése. A gazdasági, kereskedelmi és a jogi szakirány keretszámait is célszerű befagyasztani, lassan mérsékelni. Ezzel szemben hosszú távon is stabil kereslet mutatkozik az informatikusok és a műszaki végzettségűek iránt, ezért ezen a területen a képzésben résztvevők abszolút számát semmi esetre sem lenne célszerű csökkenteni, sőt egyes részterületeken a növelést is érdemes megfontolni. A mezőgazdaság drámaian rossz szakember-ellátottságának javítása miatt az agrár-felsőoktatás szolid bővítése is kívá-

atos. Az EU agrártámogatásainak egy része csak felsőfokú agrárvégzettséggel vehető igénybe, ami kiemelten fontossá teszi ezen a területen a bővítést.

A „képzési piacot” felül kell vizsgálni abból a szempontból is, hogy a döntési és finanszírozási kompetenciák jó helyen vannak-e. Kutatásaim azt bizonyítják, a jelenlegi rendszerben túl nagy az állam/önkormányzat szerepe, túl kevés a munkáltatóé. A döntések következményeinek viselése az államra és az egyénre hárul. Az állam további képzéseket biztosít a helytelen pályaválasztás miatt állás nélkül maradtak számára, s az egyén számára is felesleges befektetés a használhatatlan szakképzettség. A munkaadók anyagi kockázata általában a szakképzési hozzájárulás összegéig terjed. A magyar munkáltatók közvetlenül munkaerőköltségeik 0,8 százalékát fordították képzésre 2000-ben, ezt kiegészítve a fizetett szakképzési hozzájárulással kb. 2-2,5 százalékos a képzési költség részesedése a munkaerőköltségekből. Ez megfelel az EU15-ök átlagának. Az Európai Bizottság célkitűzései között szerepel, hogy 2010-ig a vállalatok képzésbe fektetett beruházásainak a munkaerőköltséghez viszonyított arányát 20 százalékra kell emelni! Ez az első látásra meghökkentőnek tűnő emelkedés nem nevezhető irreálisnak a tudásalapú társadalomban.

\* \* \*

Összegezve a munkaerőpiac igényeit és az oktatás kibocsátás gyakorlatát, jelentős szakadék mutatkozik a kettő között, amely nemcsak az objektív adottságok miatt nem csökken, hanem a két szakterület kooperációs képességének hiánya miatt is. A párbeszéd és a közös cselekvés hiánya a felesleges körök számát növeli a képzésben, a végzetettek közérzetét rontja, a munkaadók felelősségét alacsony szinten tartja, végül is össz-társadalmi szinten pazarláshoz vezet a humán erőforrás fejlesztés területén.

#### Irodalomjegyzék

- Galasi Péter – Varga Júlia* [2005]: Munkaerőpiac és oktatás. Budapest, MTA KTI.
- Gazsó Ferenc – Laki László* [2004]: Fiatalok az újkapitalizmusban. Budapest, Napvilág Kiadó.
- GKI [2001]: A befektetői igények érvényesítése a humán erőforrás fejlesztésében. Kutatásvezető: *Adler Judit*. Budapest, GKI Rt., szeptember. (Az OFA támogatásával.)
- GKI [2002]: A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra. Kutatásvezető: *Adler Judit*. Budapest, GKI Rt. (Az OFA támogatásával.)
- GKI [2003]: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. Kutatásvezető: *Adler Judit*. Budapest, GKI Rt. (Az OFA támogatásával.)
- GKI [2004]: A munkaerő-kereslet és az azt befolyásoló tényezők alakulásának vizsgálata 2006-ig, kitekintés 2013-ig. Kutatásvezető: *Adler Judit*. Budapest, GKI Rt., november. (Az OFA támogatásával.)
- GKI [2004]: Az „igazolatlannul” inaktív pályakezdő fiatalok helyzete, a munkaerő-piacra történő bekerülésük lehetőségei, feltételei. Kutatásvezető: *Adler Judit*. Budapest, GKI Rt., július. (Az OFA támogatásával.)
- GKI [félvényként]: Ahogy a vállalkozások látják. GKI Rt. felmérése félvényként. Budapest, GKI Rt.
- Hablicsek László* [2003]: A területi Munkaerő-kínálati előrebecslés 2021-ig. Készült a GKI Rt. megrendelésére. Budapest, augusztus.
- Liskó Ilona* [2001]: Fiatal szakmunkások a munkaerőpiacon. In: *Semjén András* (szerk.) [2001]: Oktatás és munkaerő-piaci érvényesülés. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.
- OM [2004]: A Magyar Universitas Program és az új felsőoktatási törvény koncepciója. Budapest, OM, február.
- Róbert Péter* [2002]: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: *Kolosi – Tóth – Vukovich* (szerk.) [2002]: Társadalmi Riport 2002. Budapest, TÁRKI.
- Szilágyi Éva Lilla* [2004]: Fiatalok az iskolarendszeren és a munkaerőpiacon kívül. A Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérésének 2002. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Budapest, kézirat.
- Több munkahelyet... [2004]: Több munkahelyet Európában! (Wim Kok-jelentés) Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium.

# A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságairól

HÁRS ÁGNES

A fejletlenebb országokból – így Magyarországról – az Európai Unióba irányuló migráció alakulásáról szóló vélekedések mögött rendszerint olyan közgazdasági megfontolások húzódnak meg, amelyek feltételezik, hogy a kibocsátó és a fogadó országok közötti elegendően nagy (GDP-ben, bérekben stb. mért) gazdasági különbség számottevő migrációt indít el és tart fenn. Mások a várható migráció nagyságát a potenciális migrációra vonatkozó elképzelések kérdőíves kikérdezésének módszerével vélik igazolhatónak.

A migráció valójában térbeli mobilitást jelent valamely földrajzi régióból egy másik földrajzi terület felé. A migrációra vonatkozó klasszikus vélekedések a távolság fontosságát meghatározónak tartották a vándorlás kialakulásában. *Ravenstein* [1885] az országon belüli (ún. *belső*) migrációról szóló, korszakalkotó cikkében fogalmazza meg azt a később alapvetésnek tekintett állítását, hogy két pont közötti migráció fordítottan arányos a két pont távolságával, feltételezte, hogy a migrálók egyértelműen a nagy kereskedelmi vagy ipari centrumokat preferálják; a migráció lépcsőzetes, kezdetben a közeli városokba, majd ezután esetleg a leggyorsabban fejlődő városokba irányul. A napjainkban közkezen forgó feltételezések a migrációt részben ennek a hagyománynak az alapján írják le, részben a regionális gazdasági sajátosságokat és a migrációt motiváló tényezőket kapcsolják össze.

Ilyen szokásos vélekedések feltételezik, hogy átváltási kapcsolat (switch) van a munkanélküliség és a külföldi munka között, a munkanélküliségtől jobban sújtott területekről keresnek munkát külföldön azok, akik elvesztették korábbi munkájukat, azaz „a leépítések miatt nő a munkanélküliség, nő a migráció”. Más feltételezések viszont azt fogalmazzák meg, hogy a hazai munkaerő mobilitása kicsi, ez érvényesül a külföldi munkavállalásra való hajlandóságban is, azaz „a magyar munkaerő nem mobil”. Természetesen a bérnyereség kérdése is fontos motiváló erő – a feltételezések szerint –, de nincsenek regionálisan megfogható különbségek, eltekintve azon feltételezéstől, hogy a távolsággal a vándorlás költsége nő, azaz az elérhető bérnyereség csökken.

*A tanulmányban azt vizsgáljuk meg, hogy az ezredfordulón Magyarországról az unió országaiba milyen regionális sajátosságokkal rendelkező munkaerő-migráció írható le.*

---

Hárs Ágnes, a KOPINT-DATORG Rt. tudományos főmunkatársa.

## Milyen külföldi munkavállalókat vizsgálunk?

Kevés empirikus vizsgálat készült a tényleges kelet–nyugati munkaerő-vándorlásról. Az államközi szerződés keretei között végbemenő migráció a „kívánatos” munkaerő áramlását ösztönzi a befogadó országokba, amit az EU bővítésének folyamatában kitüntetett érdeklődés fogad. A tanulmány az ilyen típusú szerződések keretében Magyarországról az EU-ba (s kis számban Svájcba) irányuló munkaerő-vándorlás empirikus kutatásának eredményeit összegzi. Ehhez a munkaerő-vándorlást vizsgálni képes adatbázist készítettünk, s ennek alapján lehetővé vált a tényleges vándorlás részletes leírása.<sup>1</sup>

Foglaljuk össze röviden, kiket érintenek a vizsgált programok, kikre vonatkozik az ennek alapján végzett vizsgálat? Az államközi szerződés keretében külföldi munkavállalási lehetőségeket kínáló programok különböző kvalifikáltságot igénylő fizikai munkavégzésekre vonatkoznak. Egy részük szakképzettséget nem igénylő, rövid időre, néhány hónapra szóló *szezonmunka*, egy másik részük *szaktudást, szakképzettséget* igénylő *gyakornoki munka*. Ilyen tevékenységeket végeznek a vállalkozói szerződés keretében foglalkoztatottak is. A határ menti ingázók egy része szakmunkás, másik részük nem szakmunkát végez, de a munkavégzés ideje minden esetben hosszabb, mint a szezonmunkásoké. Ausztriában, Németországban és kis létszámban Svájcban dolgoznak államközi szerződés keretében magyar munkavállalók. Ezeket a programokat és a munkavégzéshez szükséges feltételeket mutatjuk be összesítve az 1. táblázatban.

1. táblázat

### Államközi szerződések részvételi kritériumai

Program típusa	Korhatár (év)	Szakképzettség	Nyelvismeret	Részvétel korábbi programban az adott országból kizárja a részvételt	Munkahelykeresésben segítség
<b>Szakmunkások (gyakornokok)</b>					
Svájc	30	Kell	Nyelvvizsga	Igen	Nincs, kivéve vendéglátás
Ausztria	35	Kell, de korábbi gyakorlat is elegendő	Nyelvvizsga	Igen	Nincs
Németország	40	Kell, kivéve vendéglátás, ahol korábbi gyakorlat is elegendő	Nyelvvizsga	Igen	Van
<b>Vállalkozói szerződés keretében foglalkoztatottak</b>					
Németország	Nincs	Speciális vizsga kell	Nem kell	Igen (max. 2 év)	Magyar cég a munkáltató
<b>Szezonmunkások</b>					
Németország	Nincs	Nem kell	Nyelvismeret kell, vizsga nem	Nem	Van
Ausztria	Nincs	Nem kell	?	Nem	Nincs
<b>Határ menti ingázók</b>					
Ausztria	Nincs	Nem kell	?	Nem	Nincs

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal, illetve GM-források.

<sup>1</sup> A minta leírását lásd a függelékben.

## Mik a feltevések az egyes migráns csoportokról?

Az egyes programok keretében külföldön munkát vállalók megfeleltethetők a migránsok szakirodalomban is leírt csoportjainak, ideáltípusainak.

Programok	Migráns típusok
<b>Szezonmunkásprogramok résztvevői</b>	Szakképzetlen, rossz munkafeltételek mellett és rövid ideig végzett munkát vállalók, akik a befogadó ország munkaerőpiacának szekunder állásaiban helyezkednek el. A külföldön végzett munka célja a lehető legrövidebb idő alatt remélhető maximális jövedelem. Az 1960-as, 1970-es évek hagyományos vendégmunkástípusa ( <i>Piore</i> , 1979).
<b>Szaktanácsadók/gyakorlatos (és szerződéses alvállalkozói) programok résztvevői</b>	Kvalifikált szaktanácsadók, akiknek a munkavállalás az életpálya egy átmeneti időszaka. Céljuk a magasabb jövedelem előnye mellett a külföldön végzett munka (szakmai) minőségének, valamint a munka során szerzhető szaktudásnak, szakmakultúrának az előnyeit kihasználni ( <i>Fassmann-Hintermann</i> , 1997).
<b>Határ menti ingázók</b>	A természetes munkaerőpiacok a határokat átlélik – a határ menti régiókn belül ingázása ilyen „természetes” munkaerőpiacnak tekinthető (EU-preferencia). (OECD, 2001)

## Honnan és hova mennek az egyes programokban részt vevők?

Mindenekelőtt vizsgáljuk meg, hányan vesznek részt a mintánk szerint külföldi munkában, és hova, milyen programokba és milyen földrajzi területekre mennek a programok résztvevői?<sup>2</sup> Láthatjuk, hogy a munkavállalók közel háromnegyede Németországban dolgozik, a szezonmunkások közül csak németországi munkán dolgozókat tartalmaz a minta, ők a legnagyobb létszámú csoport. A szaktanácsadók nagyobbik fele is Németországban dolgozik, de jelentős az Ausztriában dolgozók aránya is. A határ menti ingázó munkavállalás – érthetően – Ausztriába irányul. (Lásd a 2. táblázatot.)

Érvényesül-e a munkavállalásban a távolság meghatározó szerepe, hová mennek dolgozni a külföldön munkát vállaló magyarok? Megyéenként, illetve tartományonként vizsgálva a munkaerő-migrációt nagy regionális koncentrációt láthatunk, a résztvevők fele a két legközelebbi német tartományban talál munkát (és a többiek is az a szomszédos tartományokban), valamint a legközelebbi osztrák tartományokban.<sup>3</sup>

Első látásra úgy tűnik, hogy az egyes programokban részt vevők Magyarország néhány megyéjében koncentrálódnak. A legnagyobb létszámú szezonmunkán az ország jelentős részéről – különösen a fejletlenebb alföldi, észak-magyarországi és délnyugati megyékből – csak kis arányban vesznek részt. A szaktanácsadók résztvevői a legfejlettebb megyékben koncentrálódnak, míg a határ menti ingázók meghatározó többsége sem egyenletesen származik az érintett három határ menti megyéből, az ingázó munkavállalók meghatározó többsége a fejlett Győr-Moson-Sopron megyében él.

<sup>2</sup> Nem minden program résztvevőiről állt rendelkezésre adat, így például az Ausztriában dolgozó szezonmunkásokról, a vállalkozói szerződés keretében munkát vállalókról nem (vö. az 1. táblázattal). Az elemzés a továbbiakban azokra vonatkozik, akikről a magyar munkaügyi nyilvántartás adatokkal rendelkezik.

<sup>3</sup> Itt nem mutatjuk be, de Svájcban is hasonlóképpen koncentrálódnak a magyar munkavállalók – a meghatározó esetükben nem a közelség, de egyértelmű, hogy a magyarok a német-svájci kantonokban találtak munkát.

**A programok résztvevőinek megoszlása célrégiók szerint  
(Százalékban)**

Célország/régió	Szezonmunka	Szaktmunkás programok	Ingázó	Összesen
<b>NÉMETORSZÁGBAN</b>				
Bajorország	32	29		26
Baden-Württemberg	35	12		23
Hesse	17	4		11
Rhineland-Palatina	8	2		5
Többi német tartomány	9	6		6
<i>Németország együtt</i>	<i>100</i>	<i>53</i>	<i>–</i>	<i>71</i>
<b>AUSZTRIÁBAN</b>				
Burgenland		3	89	15
Alsó-Ausztria		7	11	4
Felső-Ausztria		14	0	4
Többi osztrák tartomány		20		5
<i>Ausztria együtt</i>	<i>–</i>	<i>44</i>	<i>100</i>	<i>28</i>
<i>Svájc együtt</i>	<i>–</i>	<i>2</i>	<i>–</i>	<i>1</i>
<i>Összesen</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>N (fő)</i>	<i>4375</i>	<i>2022</i>	<i>1175</i>	<i>7572</i>

*Forrás:* Külföldi munkavállalói adatbázis. Az adatok kerekítve értendők.

A vizsgálatból kiderül, hogy a németországi szakmunkaprogramban részt vevők erősen koncentrálnak egy tartományban, a Magyarországgal intenzív gazdasági kapcsolatokat ápoló Bajorországban. A szezonmunkások megyénként változó németországi tartományokban dolgoznak. Ausztriában pedig – érthetően – az ingázók Burgenlandban, míg az egyéb programok résztvevői főleg a többi (közelebbi) megyében dolgoznak.

### Honnan rekrutálódnak a migránsok? – Településszintű vizsgálat

A közép- és nyugat-dunántúli, dél-alföldi településeket az átlagosnál jobban, az észak-magyarországi és észak-alföldi településeket kevésbé érinti a külföldi munkavállalás. A külföldön dolgozók inkább nagyobb településeken élnek, ahol az állandó (és kicsit még inkább a munkaképes) népesség aránya magasabb, a regisztrált munkanélküliség alacsonyabb.

A külföldi munkán résztvevők inkább élnek városokban vagy városok agglomerációs övezeteiben, mint a lakosság egésze. Összességében azonban a lakosság nagy része – és ennél szerényebb mértékben, de mégis elég nagy részben a külföldön munkát vállalók is – nem városias településeken él, és nem tartozik agglomerációba sem. A belföldi napi ingázás átlagosan valamivel alacsonyabb azokon a településeken, ahol a külföldi munkát vállalók élnek. Figyelemre méltó emellett, hogy a német kisebbség aránya magasabb azokon a településeken, ahol a migráns munkások élnek. (Lásd a 3. táblázatot.)

**Különbségek a programokban részt vevők és nem részt vevők települései között**

A település	Van résztvevő	Nincs résztvevő	Összesen
Városias vagy agglomerizáció (%)	29,4	11,3	17,7
Nem agglomerizáció (%)	70,6	88,7	82,3
Együtt	100	100	100
ÉSZAK-MAGYARORSZÁG (%)	13,0	22,5	19,1
ÉSZAK-ALFÖLD (%)	9,1	14,0	12,3
DÉL-DUNÁNTÚL (%)	18,6	21,8	20,7
KÖZÉP-MAGYARORSZÁG (%)	6,6	6,5	6,6
KÖZÉP-DUNÁNTÚL (%)	15,0	11,6	12,8
NYUGAT-DUNÁNTÚL (%)	24,1	18,6	20,5
DÉL-ALFÖLD (%)	13,6	5,0	8,0
Együtt	100	100	100
Állandó népesség 2000-ben (fő, átlagosan)	5788,1	1859,4	3248,2
Munkaképes korú népesség 2000-ben (fő, átlagosan)	3586,8	1118,6	1991,1
100 munkaképes korúra jutó regisztrált munkanélküli 2000-ben (% , átlagosan)	6,6	10,5	9,1
Belföldi ingázók aránya 2000-ben (% , átlagosan)	54,0	62,3	59,3
Német kisebbség aránya 2000-ben (% , átlagosan)	28,2	10,2	16,6
Települések (db)	1116	2041	3157

*Forrás:* MTA KTI regionális adatbázisa, népszámlálás 2001-es adatai és külföldi munkavállalók adatbázisa.

Összességében minden harmadik településen él több-kevesebb résztvevője valamelyik programnak, az ország területén mindenfelé elszórtan találhatóak olyan települések, ahonnan legalább egy-két fő külföldön dolgozik. A vizsgálatokból egyértelműen kiderül, hogy az ország peremvidékein élők sokkal kevésbé vesznek részt a munkavállalásban, a határokhoz közeli településeken élők egyáltalán nem kapcsolódtak be a külföldi munkába (kivételem Északnyugat-, illetve Délnyugat-Magyarország). Az ország belseje felé inkább találhatóak olyan települések, ahonnan legalább néhányan vállalkoznak külföldi munkára. Azt állíthatjuk tehát, hogy a külföldi munkavállalás lehetősége az ország egészében elterjedt.

**Résztvevők a település kistérségi kategóriájának fejlettségi kategóriája szerint**

A településen	Lemaradó	Stagnáló	Felzárkózó	Fejlődő	Dinamikus fejlesztő	Összesen	N
Van programrésztvevő	20,3	16,2	25,2	17,2	21,0	100,0	1109
Nincs programrésztvevő	21,7	15,0	25,5	18,6	19,1	100,0	2025
Együtt	21,2	15,4	25,4	18,1	19,8	100,0	3134

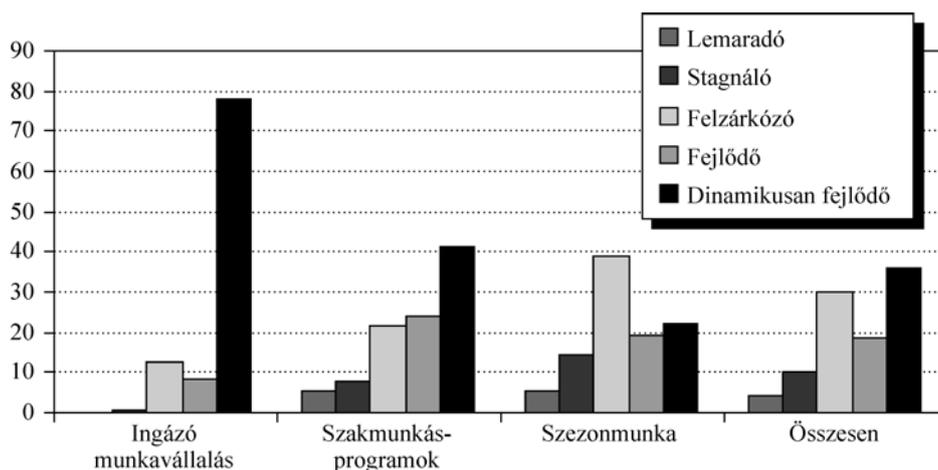
*Forrás:* Külföldi munkavállalási nyilvántartások alapján saját számítások, kistérségi kategóriák forrása: Faluvégi [2000].

Kérdés, hogy a vizsgálatból látható területi különbségeket mi magyarázhatja? Feltételezzük, hogy a regionális különbségek mögött a települések, illetve a település régiójának gazdasági helyzetében fennálló fejlettségi különbségek vannak. Ennek teszteléséhez megvizsgáltuk a településekhez tartozó kistérségi fejlettségi kategóriája szerint a településeket. Azt láthattuk, hogy a kistérségi szerinti fejlettség – meglepő módon – *egyáltalán* nem befolyásolja azt, hogy egy adott településen lakó valamilyen külföldi munkavégzésben részt vesz-e vagy nem. A 4. táblázat eredményei azt tükrözik, hogy az öt kistérségi szintű fejlettségi kategóriához ugyanolyan arányban tartoznak olyan települések, ahol élnek, illetve ahol nem élnek a programban részt vevők.

Ha azt is megvizsgáljuk, honnan, milyen fejlettségű településekből (kistérségekből) rekrutálódnak az egyes programtípusokba a résztvevők, akkor lényegesek a különbségek. A határ menti ingázók túlnyomórészt dinamikus fejlődő régiókban élnek, a szakmunkás-programok résztvevői felzárkózó, fejlődő és legnagyobb részben dinamikus fejlődő régiókban élnek, míg a szezonmunkások zömében felzárkózó, valamint fejlődő és dinamikus fejlődő régiókból keresnek külföldi munkalehetőséget. Lemaradó és stagnáló régiókban lévő településekről egyik programban sem jelentős a résztvevők aránya, az egyébként is kedvező munkakilátásokat kínáló fejlődő és dinamikus fejlődő régiók tűnnek a legjelentősebb küldő régióknak. Az egyébként kevésbé kvalifikált szezonmunkát végzők is leggyakrabban felzárkózó kistérségi településeken élnek. (Lásd az 1. ábrát.)

1. ábra

**Az egyes programokban részt vevők megoszlása a település fejlettsége szerint (Százalékban)**



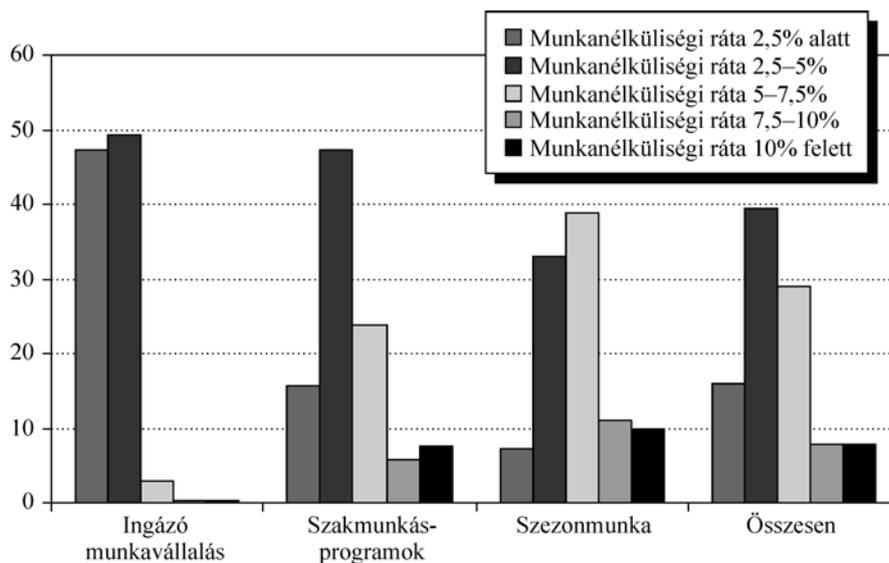
Forrás: Külföldi munkavállalási nyilvántartások alapján saját számítások.

Láttuk tehát, hogy kedvező gazdasági helyzetű vagy legalábbis felzárkózó régiókhoz tartozó településeken élnek azok, akik külföldön dolgoznak. Noha a munkanélküliség szerint is nagy különbségek vannak az egyes programok résztvevőinek lakhelye között, a magas munkanélküliségű településekről csak kevesen vesznek részt az egyes programokban. A határ menti ingázók az alacsony munkanélküliségű nyugat-magyarországi megyékben – ezen belül is az alacsony és nagyon alacsony munkanélküliségű településeken – élnek. A szakmunkások is zömében olyan településekről indulnak

el, ahol alacsony, 2,5-5 százalékos a munkanélküliségi ráta, s bár még a közepes (5-7,5 százalékos) munkanélküliségi rátájú településeken is viszonylag magas a programban részt vevők aránya, az ennél magasabb munkanélküliségű településeken már kevesen vállalkoznak külföldi munkára. Hasonló a helyzet a kvalifikáltságot nem igénylő szezonmunkások esetében is. Azt látjuk tehát, hogy a magasabb munkanélküliség nem ösztönöz-kényszerít erősebben külföldön végzendő munkára. (Lásd a 2. ábrát.)

2. ábra

**Az egyes programokban részt vevők megoszlása a település munkanélkülisége szerint**  
(Százalékban)



Forrás: Külföldi munkavállalási nyilvántartások alapján saját számítások.

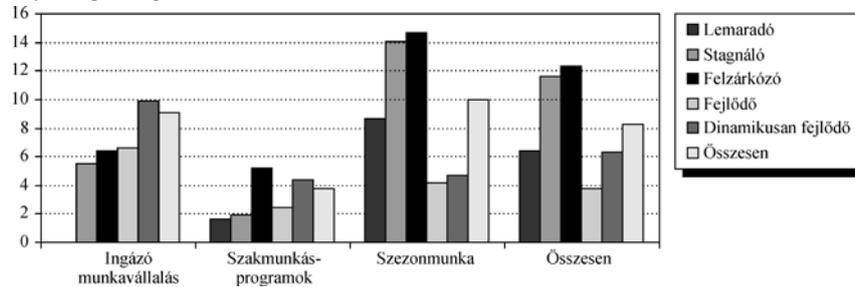
A külföldön munkát vállalók jórészt elszórtan, különböző településeken élnek, illetve a települések számottevő részében az aktív korú népesség viszonylag kis része dolgozik külföldön. Néhány régióban viszont szembeszökő, hogy kiugróan magas egy-egy településen a külföldön dolgozók aránya. Az osztrák határon Győr-Moson-Sopron megye nyugati részén, és a déli határ közelében, Baranya megye egyes településein jelentős a település aktív korú népességén belül a külföldön dolgozók aránya, egyes településeken a 10-20, sőt a 30 százalékot is meghaladja. Elvértve egy-két hasonló települést láthatunk az ország északkeleti szögletében is.<sup>4</sup> Viszonylag magas (5-10 százalék közötti) az arány Budapesten is, ami a magas aktív korú népességszám mellett azt jelenti, hogy Budapestről különösen sokan dolgoznak valamilyen program keretében.

A továbbiakban azt vizsgáljuk, mi magyarázza azt, hogy egyes településeken az aktív népességhez képest magasabb a részvételi arány a külföldi munkában, mint máshol. A település kisregiójának – korábban már használt – fejlettségi mutatója alapján

<sup>4</sup> Természetesen apró, néhány főnyi aktív korú népességű település és egy-két külföldön dolgozó esetén már könnyen adódik nagyon magas külföldön dolgozó arány.

**A programokban részt vevők aránya a település aktív korú népességében**  
(Százalékban, településenként, fejlettség, munkanélküliség és a német nemzetiség aránya szerint)

**a) Fejlettségi kategóriák szerint**

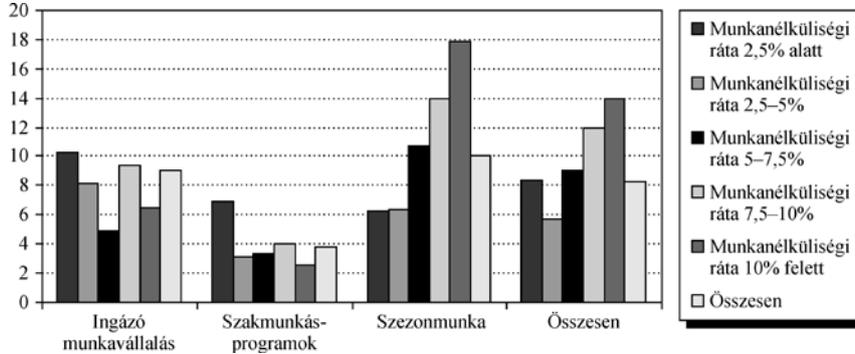


Magas résztvevői arány fejletlen/felzárkózó kistérségekből.

Jellemző: a szezonmunka.

Ingázók: jellemző a magas részvétel.

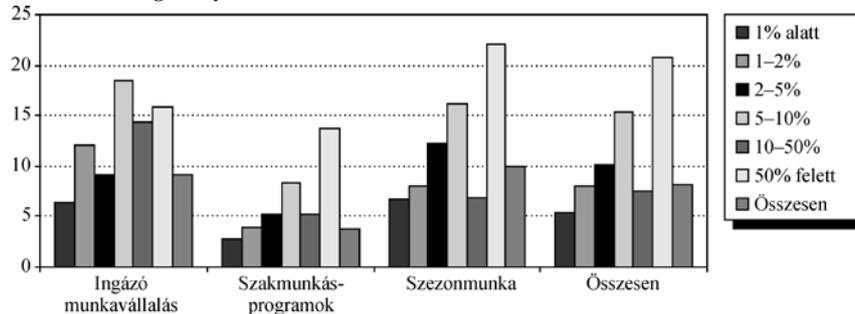
**b) Munkanélküliségi ráta szerint**



Magas résztvevői arány a magasabb munkanélküliségű településeken.

Jellemző: a szezonmunkásprogramok résztvevőinél.

**c) Német kisebbség aránya szerint**



Német kisebbség magas aránya a településen befolyásolja minden programban a jelentősebb arányú részvételt.

Szezonmunka/szakmunkás programokban inkább a német nemzetiségűek kiugróan magas arányának a hatása fontos.

*Forrás:* Külföldi munkavállalási nyilvántartások alapján saját számítások.

azt láthatjuk, hogy a *szezonmunka* esetében a stagnáló, valamint a *felzárkózó kistérségek* településein lakók aránya viszonylag magas a települések aktív népességéhez képest (azaz sok esetben a település aktív népessége alacsony). A *szakmunkások* aránya alacsony az aktív népességhez képest minden fejlettségű kistérséghez tartozó településen élők esetében. Hasonlóképpen egyenletes, de valamivel magasabb az arány az ingázók esetében minden fejlettségi kategóriájú régió településeiben (lásd a *3a ábrát*).

A munkanélküliség alapján nagyjából hasonló a kép, a *szezonmunkások* aránya a magas munkanélküliségű településeken magas, a *szakmunkások* aránya nagyjából azonos (és alacsony) a különböző munkanélküliségű településeken, sőt az alacsony munkanélküliségűek esetében valamivel magasabb is. Az *ingázók* aránya valamivel magasabb, de nem függ a munkanélküliségtől, a különböző munkanélküliségi rátájú településen nagyjából azonos. (Lásd a *3b ábrát*.)

Megvizsgáltuk végül, összefügg-e a német nemzetiségűek aránya egy-egy településen azzal, mekkora a (német nyelvterületre) irányuló migráció. A *3c ábra* alapján úgy tűnik, a német nemzetiségűek arányának növekedésével a programokban részt vevők aránya növekszik, különösen a nagyon magas részarányú németességgel rendelkező területeken nyilvánvaló ez az összefüggés.

### **Beccslés a részvételt befolyásoló tényezőkre**

Az eredményekben nagy az eltérés akkor, ha azt nézzük, mi befolyásolhatja, hogy *hányan* dolgoznak egy-egy településről külföldön, vagy ha azt, hogy a települések eltérő nagysága/munkaerő-piaci helyzete mellett a munkaképes lakosság *mekkora arányát* érinti a külföldi munkavégzés. Míg az előbbi egyszerűen a *külföldön dolgozók volumenére, települések közötti koncentrációjára* vonatkozó ismeretekkel szolgál, az utóbbi arról is ad információt, *milyen munkaerő-piaci feltételek milyen mértékű migrációt valószínűsítene*. Regressziós becslést végeztünk mindkét mutató alakulására, az eredményeket az *5. és a 6. táblázatban* összegezzük.

Azt látjuk, hogy amennyiben egy településen van résztvevő a programokban, annak valószínűsége, hogy több a résztvevő, függ a település munkaképes lakóinak számától, azaz a település mérete, a lakosság korösszetétele befolyásolja a migráció nagyságát. Ennek megfelelően Budapest helyzete érthetően kitüntetett. Nem csupán a település mérete azonban, hanem a település jellege is befolyásolja a munkavállalói döntéseket. A nagyvárosiak, valamint a budapesti agglomerációhoz tartozó települések lakói is nagyobb valószínűséggel vállalnak munkát külföldön. Azokról a településekről vesznek részt legvalószínűbben külföldi munkán, amelyek dinamikusan fejlődő kistérségekhez tartoznak. Nyugat-Dunántúl, kevésbé Közép- és Dél-Dunántúl településeiről többen vállalnak munkát a programokban, mint az ország többi régiójából. Emellett azt is láthatjuk, hogy a szakmunkás-programokba, vendéglátóiparba olyan településeken élők indulnak inkább, ahol nagyobb létszámú a résztvevő összességében is (nagyobb település vagy dinamikus kistérség). Végül egy-egy településről a programokban részt vevők létszámát kicsit növeli a településen a németesség aránya és a munkanélküli ráta. Az egy településről jelentkező résztvevők létszáma várhatóan kisebb viszont az urbanizálódó, vidéki agglomerációhoz tartozó településeken, és a fejlődő kistérségi településekről is kis létszámban vállalnak munkát. Összességében Dél-Alföld, Észak-Alföld, Észak-Magyarország régióban lévő településekről kisebb a résztvevők száma. Mezőgazdasági s még inkább nem mezőgazdasági segédmunkán egy-egy településről csak kevesen vesznek részt a programokban, nem jellemző, hogy egy településen mindenki vagy legalábbis sokan úgy döntenének, hogy felkerekednek, és külföldön próbálják ki a szerencséjüket. Végül a belföldi ingázók nagyobb aránya csökkenti a külföldön munkát vállalók számát, azaz a hazai és a nemzetközi munkavállalói mobilitás között nincsen direkt megfelelés. (Lásd az *5. táblázatot*.)

**A programban részt vevők számát befolyásoló tényezők**  
Függő változó: a program résztvevőinek száma

	Együttható	Sztenderd. hiba	Beta	t	Szigma.
Konstans	78,203	5,535		14,128	0,000
100 munkaképes korúra jutó regisztrált munkanélküli, 2001. dec.	1,158	0,212	0,044	5,448	0,000
Munkaképes korú népesség	0,000	0,000	0,130	14,914	0,000
Német kisebbség aránya a településen	0,034	0,006	0,036	5,563	0,000
Belföldi ingázók aránya a településen	-1,532	0,030	-0,388	-50,662	0,000
<b>KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSI PROGRAMOK</b>					
Szaktanácsadóprogram	44,170	3,244	0,212	13,614	0,000
Határ menti ingázóprogram	14,983	3,094	0,059	4,843	0,000
<b>KÜLFÖLDÖN VÉGZETT MUNKA</b>					
Vendéglátó-ipari munka	26,453	3,188	0,106	8,298	0,000
Ipari munka	21,424	3,212	0,071	6,670	0,000
Építőipari munka	21,109	3,628	0,048	5,819	0,000
Gépkocsivezetés	22,499	3,582	0,047	6,282	0,000
Nem mezőgazdasági segédmunka	-22,211	1,488	-0,097	-14,924	0,000
Egyéb fizikai tevékenységek	4,407	5,126	0,005	0,860	0,390
Nem fizikai munka	22,391	4,506	0,035	4,970	0,000
<b>RÉGIÓK</b>					
Közép-Magyarország	-46,881	5,765	-0,133	-8,132	0,000
Közép-Dunántúl	-30,605	2,196	-0,110	-13,935	0,000
Dél-Dunántúl	-24,744	2,280	-0,109	-10,853	0,000
Észak-Magyarország	-54,825	2,871	-0,153	-19,099	0,000
Észak-Alföld	-78,576	3,233	-0,177	-24,306	0,000
Dél-Alföld	-53,836	2,284	-0,233	-23,576	0,000
<b>TELEPÜLÉSKATEGÓRIÁK</b>					
Budapest agglomerációja	17,052	6,680	0,025	2,553	0,011
Vidéki agglomeráció	-8,741	2,882	-0,020	-3,033	0,002
Agglomerizálódó	3,393	2,000	0,012	1,696	0,090
Urbanizálódó	-16,348	3,393	-0,029	-4,818	0,000
Nagyváros	23,878	1,630	0,103	14,649	0,000
Budapest	271,255	6,141	0,622	44,173	0,000
<b>KISTÉRSÉGI FEJLETTSÉGI KATEGÓRIÁK</b>					
Lemaradó	-16,825	3,509	-0,038	-4,795	0,000
Stagnáló	-3,982	2,476	-0,013	-1,608	0,108
Felzárkózó	-12,201	1,855	-0,061	-6,579	0,000
Fejlődő	-38,753	1,705	-0,163	-22,728	0,000

*Referenciakategóriák:* Szezonmunkaprogramhoz, mezőgazdasági segédmunkához, Nyugat-Dunántúlhoz, nem agglomerációhoz, dinamikus fejlődőhöz.

Kiigazított R négyzet: 0,786.

**A programban részt vevők aktív népességhez viszonyított arányát befolyásoló tényezők**  
Függő változó: a résztvevők aránya az aktív népességben 1000 főben

	Együttható	Sztenderd hiba	Beta	<i>t</i>	Szigma
Konstans	6,116	0,951		6,429	0,000
100 munkaképes korúra jutó regisztrált munkanélküli, 2001. dec.	0,735	0,036	0,259	20,266	0,000
Munkaképes korú népesség	0,000	0,000	-0,057	-4,436	0,000
Német kisebbség aránya a településen	0,036	0,001	0,354	33,852	0,000
Belföldi ingázók aránya a településen	-0,014	0,007	-0,033	-2,021	0,043
<b>KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSI PROGRAMOK</b>					
Szaktanácsadóprogram	2,475	0,557	0,111	4,445	0,000
Határ menti ingázóprogram	-1,347	0,525	-0,050	-2,565	0,010
<b>KÜLFÖLDÖN VÉGZETT MUNKA</b>					
Vendéglátó-ipari munka	-2,297	0,545	-0,086	-4,218	0,000
Ipari munka	-3,581	0,550	-0,110	-6,510	0,000
Építőipari munka	-3,436	0,622	-0,073	-5,521	0,000
Gépkocsivezetés	-3,857	0,613	-0,076	-6,297	0,000
Nem mezőgazdasági segédmunka	-4,869	0,256	-0,199	-19,055	0,000
Egyéb fizikai tevékenységek	-0,425	0,884	-0,005	-0,480	0,631
Nem fizikai munka	-2,695	0,774	-0,039	-3,484	0,000
<b>RÉGIÓK</b>					
Közép-Magyarország	0,986	0,406	0,026	2,428	0,015
Közép-Dunántúl	-3,011	0,354	-0,101	-8,504	0,000
Dél-Dunántúl	-1,256	0,371	-0,052	-3,386	0,001
Észak-Magyarország	-5,261	0,470	-0,137	-11,202	0,000
Észak-Alföld	-6,078	0,540	-0,127	-11,254	0,000
Dél-Alföld	-1,888	0,385	-0,076	-4,903	0,000
<b>TELEPÜLÉS</b>					
Falu	2,847	0,302	0,142	9,422	0,000
<b>KISTÉRSÉGI FEJLETTSÉGI KATEGÓRIÁK</b>					
Lemaradó	-3,054	0,599	-0,064	-5,101	0,000
Stagnáló	1,485	0,413	0,046	3,593	0,000
Felzárkózó	-0,381	0,297	-0,018	-1,283	0,199
Fejlődő	-2,782	0,287	-0,109	-9,689	0,000

*Referenciakategóriák:* Szezonmunkaprogramhoz, mezőgazdasági segédmunkához, Nyugat-Dunántúlhoz, nem faluhoz, dinamikus fejlődő térséghez.

Kiigazított R négyzet: 0,447.

Egészen más képet ad a munkaerő-migráció jellegéről, hogyha azt vizsgáljuk, hogy az adott településen élőkön, a település aktív korú népességén belül milyen arányt érint a külföldi munka, azaz a helyi (települési) munkaerőpiacon milyen szerepet tölt be a külföldi munkavállalás lehetősége. Azt látjuk, hogy bár létszámában alacsony, falun várhatóan magasabb a résztvevők aránya, és a magasabb munkanélküliség növeli egy településen a külföldön szerencsét próbálók arányát. A környező munkaerőpiac kedvezőtlen helyzete (azaz a stagnáló kistérségekhez tartozó település munkaerő-piaci kilátásai) sokkal valószínűbbé teszi a részvételt, az ilyen településeken várhatóan lényegesen magasabb a részvételi arány az egyes programokban. Közép-Magyarország, kicsit kevésbé Nyugat-Dunántúl, Dél-Dunántúl településein várhatóan nagyobb a részvételi arány, mint az ország többi régiójában. Növeli emellett a programokban részt vevők arányát, hogyha magas egy településen a német nemzetiségűek aránya. Viszonylag magas létszám mellett is értelemszerűen alacsonyabb a nagyobb településeken a programokban részt vevők aránya a település aktív népességéhez képest. Nem mezőgazdasági segédmunka, ipari, kisebb mértékben az építőipari, gépkocsi-vezetői és vendéglátó-ipari tevékenységeket végzők aránya inkább kisebb a településeken, azaz ők valószínűbb, hogy nagyobb településeken élnek. Magasabb belföldi ingázási arány kisebb külföldi munkavállalási arányt valószínűsít. A fejlődő kistérségek településein a legkevésbé valószínű a nagy részvételi arány, viszont összességében Észak-Magyarországon, Észak-Alföldön alacsonyabb a résztvevők aránya. (Lásd a 6. táblázatot.)

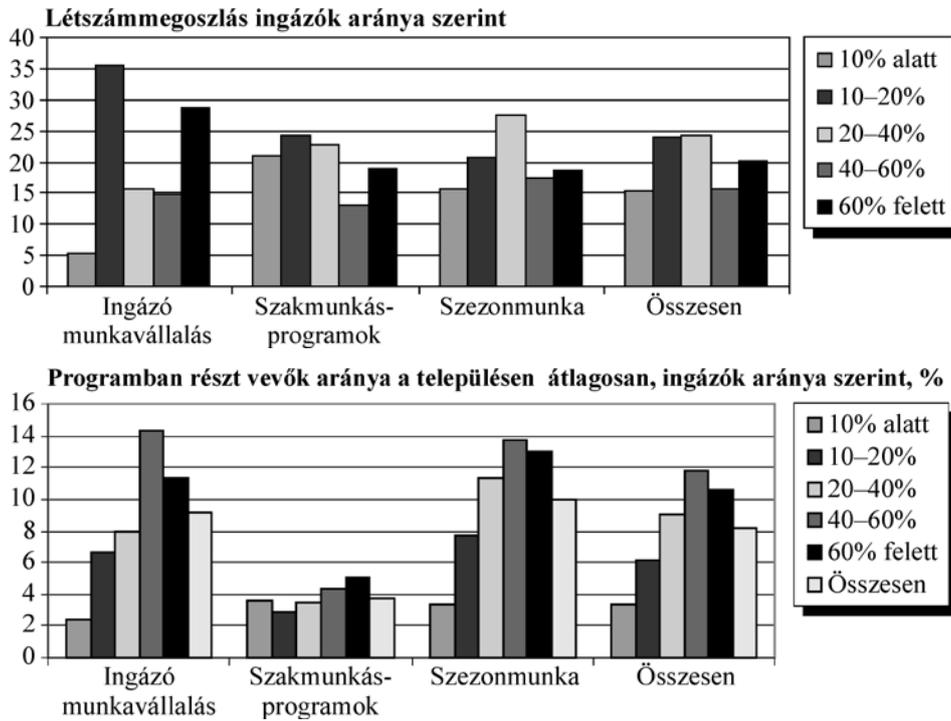
### **Belföldi ingázás – határ menti ingázás – egyéb programokban részvétel**

Láthattuk, hogy a nagyobb belföldi ingázás önmagában *csökkenti* a külföldi munkavállalás valószínűségét a külföldön munkavállalók településenkénti számát, arányát vizsgálva egyaránt. Részletesebben is érdemes megvizsgálnunk, érvényes-e az a szokásosan hangoztatott érv, hogy a hazai munkaerő nem mobil sem belföldön, sem külföldön, vagy éppenséggel nem, vagy nem ilyen módon figyelhető meg a hazai mobilitás és a nemzetközi migrációra való hajlam kapcsolata.

A 2001. évi népszámlálás adataiból tudjuk, hogy egy adott településen a napi ingázók aránya mekkora. Láttuk, hogy az egyes külföldi munkaprogramokban részt vevők különböző településtípusokon élnek, és eltérő a településeken a migráció aránya is. Az egyes településekről a résztvevők összlétszáma és az ingázás aránya szerint nagy különbségeket nem láthatunk, nagyjából átlagos minden programban a résztvevők létszáma és az ingázások közötti kapcsolat. Sokkal érzékenyebb viszont az a mutató, ami az egyes településekről naponta ingázókat és a településekről külföldre migrálókat veti össze. Szakmunkásprogramokban lényegében az ingázás lehetőségétől függetlenül vesznek részt az érintettek, míg a szezonmunkaprogramokban – és hasonlóképpen a határ menti ingázók esetében – alacsonyabb a résztvevők aránya azokon a településeken, ahol alacsony az ingázás aránya is (amit inkább a nagyobb településméret és az innen rekrutálódók viszonylag alacsony aránya magyarázhat). Viszont a nagyobb arányú napi ingázás és a külföldi munkavállalók aránya egyaránt magas. A külföldön munkát vállalók főleg olyan településeken élnek, ahol egyébként is elég nagy a napi ingázás. Azt láthatjuk tehát, hogy olyan településeken élőkéről van szó, amelyeken a népesség a hazai és a nemzetközi munkavállalásban egyaránt mobil. (Lásd a 4. ábrát.)

4. ábra

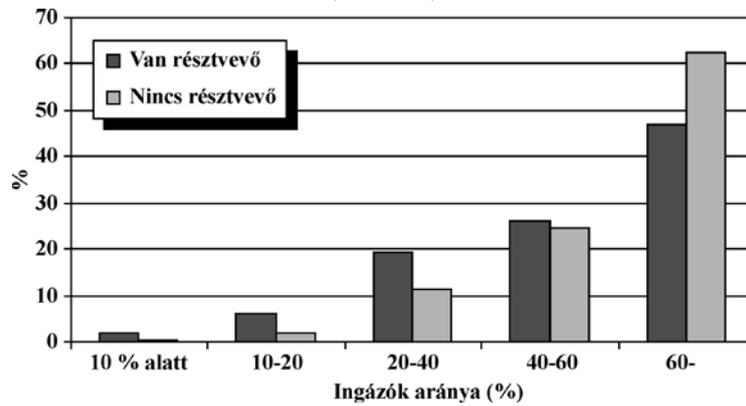
**Programokban részt vevők és a lakóhelyen a napi ingázás**



Forrás: KSH [2001], valamint külföldi munkavállalási nyilvántartások alapján saját számítások.

5. ábra

**Települések megoszlása az ingázók aránya szerint a programokba résztvevőket küldő/nem küldő településeken (Százalék)**



Forrás: KSH [2001] alapján saját számítások.

Azt is meg kell néznünk, van-e a napi ingázás mértékében különbség – és milyen – a külföldi munkán dolgozók lakhelye és a külföldi munkától nem érintett települések között. Átlagosan nagyobb a napi ingázás azokon a településeken, ahonnan nincs migráció (62 százalék), míg a programban részt vevők településein átlagosan alacsonyabb (54 százalék). A napi ingázók aránya azonban rendre magasabb minden esetben azokon a településeken, ahonnan dolgoznak külföldön. (Lásd az 5. ábrát.)

A határ menti ingázók esetében azt is megvizsgálhatjuk, mennyi a napi ingázás ideje az országon belül és a határ túloldalára. Azt láthatjuk, hogy a határ menti ingázás jelentős része rövidebb vagy ugyanannyi időt jelent, mint a megyén belül. Ugyanakkor nagyon korlátozott az a sáv, ahonnan az ingázás még „megéri”.

A határ menti ingázók 70 százaléka rövidebb ideig utazik, mint a megyén belüli átlagos ingázási idő. A valóban hosszú ingázási idő szórványos, aránya is kicsi, néhány távolabbi településen a lehetőség formális kihasználása (esetleg *de facto* nem a megadott lakhelyen lakás) teheti itt vonzóvá az ingázást. (Lásd a 7. táblázatot.)

7. táblázat

#### Határ menti ingázók aránya az ingázás ideje szerint

	Fő	Százalék	Halmazott százalék
30 percnél rövidebb	259	22,4	22,4
30–60 perc	544	47,1	69,6
60–90 perc	250	21,7	91,2
90 percnél hosszabb	101	8,8	100,0
Összesen	1154	100,0	

Forrás: Határ menti ingázási nyilvántartások alapján saját számítások.

#### Következtetések

Az elemzésből adódik néhány következtetés arra az általános kérdésre, hogy létezik-e kimutatható kapcsolat a hazai és a migráns munkaerőpiac között. Összességében a következőket állapíthatjuk meg.

1. Nincsen átválthatóság munkanélküliség és a külföldi munka között. A magasabb munkanélküli területekről kisebb a programokba belépés, mint az alacsonyabb rátájúakból.
2. Nagyobb a résztvevők létszáma a fejlettebb régiókból, s a fejlődő és felzárkózó területekről is. A lemaradó régiókból (kistérségekből) a programokban kevesebben vesznek részt.
3. A hazai munkaerő mobilitása és a külföldi munkavállalás között kétféle kapcsolat lehet.
  - a) Belföldi vándorlást vizsgálva azt láthatjuk, hogy a megyék közötti mobilitás (változatlanul) kicsi. Azt nem tudjuk (nincsenek erre vonatkozó adatok), hogy a költözések és a külföldi munkavállalás között milyen a kapcsolat (bár vélhetően nem igazolható szoros összefüggés).
  - b) Amennyiben a napi ingázást mint mobilitást vizsgáljuk – és ezt megtehetjük, hiszen a napi ingázás a munkaerőpiachoz alkalmazkodás fontos eszköze –, úgy kapcsolat látszik az ingázás és a külföldre irányuló munkaerő-migráció között: intenzívebb napi ingázás erőteljesebb migrációval jár együtt egy-egy településen, és fordítva. A népszámlálás adatai alapján igazolható, hogy a fejlődő régiókban, ide tartozó településeken a napi ingázás relatív aránya (esetenkéntényleges volumene) számottevően nőtt, míg másutt nem változott vagy csökkent.

kent is.<sup>5</sup> Az ingázó munkavállalói stratégiának nem alternatívája a külföldi munkavállalás. Ugyanazon településeken, régiókban nagyobb a valószínűsége mindkettőnek, míg más településcsoportok, régiók mind az ingázásban, mind a migrációban hátrányosabb helyzetűnek bizonyulnak.

- c) A határ menti ingázás esetében figyelemre méltó tapasztalat, hogy a kapcsolat ugyan egyirányú, belátható azonban, hogy ebben az értelemben ugyanazon munkaerőpiac szereplői a határ túloldalára, illetve belföldre ingáznak.
4. Végül a migráció irodalmában a gazdasági motivációk mellett oly fontosnak tűnő kapcsolati háló szerepe is igazolódott – a német kisebbség aránya és a külföldi munkavállalás között egyértelmű a migrációt ösztönző kapcsolat.

## Melléklet

### A minta leírása

A nyilvántartások és külföldi munka engedélyezése alapján a munkaügyi központban nyilvántartott adatlapok adatainak rögzítésével létrehozott adatbázis – korlátai ellenére ez az egyetlen ilyen – a táblázatban bejelölt adatokat tartalmazza.

### A külföldi munkavállalói adatbázis

Mutatók	Program	Szezonmunkás			Szakmunkás			Ingázó
	Célország	Németország	Németország	Ausztria	Svájc	Ausztria	Ausztria	
Nem		X	X	X	X	X	X	
Kor		X	X	X	X	X	X	
Családi állapot			X	X				
Megye		X	X	X	X	X	X	
Település		X	X	X	X	X	X	
Külföldi munkáltató ágazata		X	X	X	X	X	X	
Munkáltató megyéje és települése		X	X	X	X	X	X	
Külföldi munka (FEOR)		X	X	X	X	X	X	
Iskola			X	X	X		X	
Képzettség (FEOR)			X	X			X	
Utolsó magyarországi munkahely ágazata			X	X				
Utolsó magyarországi munka (FEOR)			X	X				
Magyarországi munkatapasztalat			X	X	X			
Korábbi külföldi munkatapasztalat országoként			X	X	X			
Korábbi külföldi munka ideje			X	X	X		X	
Nyelvtudás			X	X	X			
Külföldi bér (szerződés alapján)		X	X	X	X			
Munkaidő külföldön (szerződés alapján)		X	X	X	X			

<sup>5</sup> Lásd: Hárs [2003].

Ezt egészítik ki a személyenként becsülhető munkaerő-piaci mutatók egyéneként a településszintű munkaerő-piaci indikátorok hozzárendelésével. A népszámlálás adatai alapján hasonló módon volt tovább bővíthető az adatbázis az ingázás és a nemzeti kisebbségek településszintű adatainak hozzáadásával.

#### Hivatkozott irodalom

- Faluvégi Albert* [2000]: A magyar kistérségek fejlettségi különbségei. *Területi Statisztika*, 3. szám.
- Fassman, H. – Hintermann, Ch.* [1997]: Migrationpotential Osteuropa. *ISR Forschungsberichte*, 15. Institute für Stadt- und Regionalforschung, Wien.
- Hárs Ágnes* [2003]: Dualitás és munkaerőpiac. Háttéranyag, kézirat. KOPINT-DATORG Rt., Budapest.
- KSH [2001]: Népszámlálás. KSH, Budapest.
- OECD [2001]: Trends in International Migration. SOPEMI Report 2000 Edition, Paris, OECD.
- Piore, M. J.* [1979]: Birds of passage. Migrants, labor and industrial societies. Cambridge University Press, London.
- Ravenstein, E. G.* [1885]: The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, London.

# Foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben<sup>1</sup>

TARDOS KATALIN

A foglalkozási diszkrimináció fogalma és orvoslásának szükségessége a rendszerváltást követő munkaerő-piaci „összeomlás” és radikális átstrukturálódás következtében a kilencvenes évek második felében került előtérbe, miután világossá vált, hogy a munkaerőpiacról való kiszorulás egyes társadalmi csoportokat tartósan és szisztematikusan sújt. Ebben a tanulmányban a foglalkozási diszkrimináció miatt felerősödő tartós munkaerő-piaci kiszorulás, majd a hosszabb távon bekövetkező társadalmi kirekesztődés örökösi körének első fázisát elemzem. Különös aktualitást ad a témának az Európai Közösség „Foglalkoztatási Irányvonala” (2003–2005), amely három átfogó cél elérését tűzi ki a tagországok számára: a teljes foglalkoztatást, a munkavégzés minőségének és eredményességének javítását, illetve a társadalmi kohézió erősítését és a társadalmi befogadás elősegítését. A foglalkozási diszkrimináció kérdése e harmadik célkitűzés elérése szempontjából különösen fontos.

A tanulmányban arra vállalkozom, hogy roma és nem roma munkautak feltárása és elemzése segítségével a *foglalkozási diszkrimináció* mértékét bemutassam, megjelenési formáit és okait kategorizáljam. Egy korábbi kutatás adatbázisát<sup>2</sup> felhasználva, a Nógrád megyei Szécsény kistérségben 20 roma és 20 nem roma foglalkoztatott, illetve nem foglalkoztatott státusú személy munkaútjának mélyinterjú módszerrel való felvételét valósítottuk meg.

A munkaerőpiacon több tényező is vezethet külön-külön vagy együttesen a foglalkozási diszkriminációhoz. Ilyen tényező lehet a *nemzeti vagy etnikai hovatartozás, az életkor, a nem, az egészségi állapot, a lakóhely, a családi állapot* – hogy csak a leggyakrabban előforduló tényezőket említsem. A kutatás fő dimenziójának mégis az etnikai hovatartozás kérdését választottuk, mivel számos olyan tapasztalati tudás, illetve kutatási eredmény áll rendelkezésünkre, amely azt bizonyítja, hogy a *legnagyobb valószínűséggel a roma népességet éri foglalkozási diszkrimináció Magyarországon*. A Kisebbségi Ombudsman éves jelentései is arról számolnak be, hogy elsősorban az etnikai származás miatti hátrányos megkülönböztetés miatt érkeznek panaszok.<sup>3</sup>

Lássunk néhány olyan országos munkaerő-piaci adatot, amely a romák hátrányos munkaerő-piaci helyzetét hivatott alátámasztani.

<sup>1</sup> A kutatást az OKTK (145/2004 számú pályázat) és az OTKA (T038219 számú pályázat) támogatta.

<sup>2</sup> Bartal Anna Mária témavezetésével „Az aktív szociálpolitikai megoldások hatásai és eredményei a rurális térségekben – a szociális földprogramok kedvezményezettjeinek helyzete alapján” című OTKA-kutatás.

<sup>3</sup> Lásd: Beszámoló... [1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003].

- Az aktív korú foglalkoztatottak aránya a romák körében kevesebb mint feleakkora, mint a teljes népességben. 2003-ban a teljes népesség 50 százaléka, a romák 21 százaléka volt foglalkoztatott (*Kemény, 2004*).
- Ha a romák foglalkoztatottak, akkor nagyobb valószínűséggel időszakos, szezonális munkát végeznek, illetve nagyobb valószínűséggel munkaviszonyuk munkajogi szempontból nem rendezett, vagyis nem jelentik be őket (*Szuhay, 2001, Babusik–Adler, 2002*).
- A munkanélkülivé válás valószínűsége átlagosan négyszer akkora, mint a nem romáké.
- A romák nagyobb valószínűséggel maradnak tartósan munkanélküliek és ellátatlanok.
- Az aktív foglalkoztatási eszközök közül elsősorban nem a képzésekben vesznek részt, hanem a közfoglalkoztatási formákhoz jutnak hozzá, és azon belül is az országos pályáztatású közmunkaprogramokban és szociális földprogramokban vannak felülreprezentálva, míg az önkormányzatok által indított közhasznú és közcélú foglalkoztatásban csökkent a romák részaránya (*Lukács, 2003, Tardos, 2005*).
- A munkanélküliségi ellátások szigorításával párhuzamosan nem növekedett a romák elhelyezkedési aránya, igaz ugyan, hogy *Kemény István* 2003-as reprezentatív felmérésének munkaerő-piaci adatai azt mutatják, hogy 1993 és 2003 között a romák foglalkoztatási rátája azonos maradt (21 százalék), míg a teljes népességé 66 százalékról 50 százalékra csökkent.

### Mit is jelent pontosan a foglalkozási diszkrimináció?

Magyarországon a diszkriminációt, illetve annak tilalmát hosszú időn keresztül csak az Alkotmány szabályozta. 2003-ban fogadta el az Országgyűlés a *2003. évi CXXV. törvényt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról*. Ez a törvény különbséget tesz a közvetlen és közvetett diszkrimináció között.

– „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, intézkedés, feltétel, mulasztás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek eredményeként egy személy vagy csoport *a)* neme, *b)* faji és etnikai hovatartozása, *c)* bőrszíne, *d)* nemzetisége, *e)* anyanyelve, *f)* fogyatékos állapota, *g)* egészségi állapota, *h)* vallási vagy világnézeti meggyőződése, *i)* politikai vagy más véleménye, *j)* családi állapota, *k)* anyasága (terhessége) *l)* szexuális irányultsága, *m)* nemi identitása, *n)* életkora, *o)* társadalmi származása, *p)* vagyoni helyzete, *q)* munkaviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész munkaidős jellege vagy *r)* egyéb helyzete miatt részestül kedvezőtlenebb bánásmódban.”

– „Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a (...) bekezdésében meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.”

*Kertesi Gábor* meghatározása szerint: „A munkaerőpiacon akkor beszélhetünk diszkriminatív, megkülönböztető munkáltatói viselkedésről, ha azonos termelékenységű (vagyis azonos „minőségű”) munkaerőt a munkáltatók eltérő módon értékelnek.” (*Kertesi, 2001, 81. o.*) Az előző definíciót kiegészítendő így folytatja: „Általánosabban megfogalmazva (...): a munkáltató, amikor egyéni információkból származó előrejelzései túlon túl bizonytalanok, akkor csoportszintű információk segítségével próbálja csökkenteni a felvételi döntés költségeit. E költségcsökkentő eljárás logikáját nevezi a közgazdasági szakirodalom statisztikai diszkriminációnak. (...) Közgazdasági szempontból racionális, ugyanakkor pedig jogsértő. (...) Különösen azokban az állásokban kerülnek el ezeket a költséges felvételi procedúrákat, amelyeknél egyébként sem alkalmaznának komplikált szűrési eljárásokat.” (*Kertesi, 2001, 84. o.*)

A foglalkozási diszkriminációval foglalkozó szakirodalom a diszkrimináció három típusát különbözteti el:

1. a nyílt vagy közvetlen diszkriminációt,
2. a rejtett vagy közvetett diszkriminációt,
3. a viktimizációt.

A kutatás során a foglalkozási diszkrimináció tág értelmezését használtuk, amennyiben a diszkrimináció mindhárom formáját bevontuk vizsgálódásunk körébe, és mind az elsődleges, mind a másodlagos (közfoglalkoztatási) munkaerőpiacon tapasztalt hátrányos megkülönböztetést szociológiailag vizsgálendő jelenségnek tartjuk.

A foglalkozási diszkrimináció legtipikusabb formája az *új munkaerő felvételénél, kiválasztásánál* jelentkezik. A felvételnél megnyilvánuló diszkrimináció lehet nyílt, illetve közvetlen (azért nem tesztelik, mert látják, hogy egy adott csoport tagja) és rejtett, illetve közvetett (olyan, a munkakör végzéséhez irreális követelményeket támasztanak a jelentkezővel szemben, amely nagy valószínűséggel kizár bizonyos csoportokat) is. Az esélyegyenlőség különböző szintjei közül itt a *foglalkoztatáshoz való egyenlő jog* csorbul.

Foglalkozási diszkrimináció érvényesülhet a *vállalaton belüli előremenetel, illetve a munkaköri besorolás terén* is. Az esélyegyenlőség szempontjából itt az a kérdés, hogy a különböző társadalmi csoportoknak mennyiben van esélyük, hogy a szervezeten belül elérjék azt a pozíciót, amelyet szeretnének, mennyiben van esélye az adott csoport képviselőjének a vágyott munkakör elérésére, illetve a szervezeten belül a szervezet minden szintjén azonos reprezentációt elérni. Ebben az esetben az egyenlő hozzáférés, valamint az egyenlő reprezentativitás elve sérül.

A foglalkozási diszkrimináció köréhez tartozik ezenkívül az „*egyenlő munkáért egyenlő bért*” *elvének megsértése*,<sup>4</sup> illetve a *munkaviszony jellegében* jelentkező szisztematikus eltérés: a bejelentett munkaviszonyhoz, illetve az állandó és nem időszakos munkához való hozzáférés esélyegyenlősége.

Nemcsak a felvételnél vagy az előmenetelnél, hanem a szervezetek *elbocsátási döntéseinél* is felléphet nyílt vagy rejtett diszkrimináció.

#### *A kutatás kérdései és hipotézisei*

A kutatás során a következő kérdésekre kerestük a választ:

– A munkautak elemzése során a foglalkozási diszkriminációnak milyen típusát lehet beazonosítani? Melyek a foglalkozási diszkrimináció leggyakrabban előforduló típusai? Hipotézisem szerint a munkaerő-felvétel mechanizmusa során jelentkezik leggyakrabban a foglalkozási diszkrimináció.

– Mekkora a foglalkozási diszkrimináció mértéke? Milyen nagy a különbség a romákat és a nem romákat, illetve a jelenleg foglalkoztatottakat és nem foglalkoztatottakat ért foglalkozási diszkriminációban? Hipotézisem szerint bonyolultabb társadalmi folyamatról van szó, minthogy minden tekintetben csak a romákat, illetve a nem foglalkoztatottakat érte foglalkozási diszkrimináció eddigi munkautjuk során.

– A diszkrimináció mely formái jelentkeznek romák, illetve nem romák, valamint foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak esetében? Hipotézisem szerint különböző fontossági sorrendet találunk a romákat és nem romákat, valamint a foglalkoztatottakat és nem foglalkoztatottakat ért foglalkozási diszkrimináció területén.

<sup>4</sup> Kertesi Gábor adatai szerint ugyanazért a munkáért a romák durván 20 százalékkal kevesebbet kapnak. (Kertesi, 2001, 80. o.)

– Milyen okokra vezethető vissza a tapasztalt diszkrimináció? Mely okok vezetnek ma Magyarországon a legnagyobb valószínűséggel foglalkozási diszkriminációhoz? Hipotézisem szerint az etnikai hovatartozás, az életkor és az egészségi állapot a három legfontosabb kiváltó oka a diszkriminációnak.

– Az érintettek milyen arányban vannak tudatában az őket ért hátrányos megkülönböztetésnek? Hogyan vélekednek az érintettek a hátrányos megkülönböztetésről? Hipotézisem szerint az érintettek számára gyakran meg sem fogalmazódik, hogy diszkrimináció áldozatai.

– A foglalkozási diszkrimináció mennyiben kapcsolódik össze a munkahelyen kívül más intézmények diszkriminációs működésével? A kutatás során figyeltünk az óvodai, iskolai ellátás, a szociális és munkanélküli-segély ügyintézés, a rendőrségi és más hivatalos ügyintézés, szolgáltatásokkal kapcsolatban említett hátrányos megkülönböztetéses esetekre. Hipotézisem szerint a munkahelyek által generált foglalkozási diszkrimináció és az egyéb intézményekhez kötődő diszkrimináció az esetek döntő többségében összekapcsolódik.

#### *A minta és módszerek*

A foglalkozási diszkrimináció feltételezhetően különösen erős az ország azon régióiban, ahol nagy a verseny az alacsony képzettséggel is betölthető állások iránt.<sup>5</sup> A mintát ezért úgy választottuk ki, hogy egy olyan hátrányos kistérség szerepeljen benne, ahol nagy a verseny az alacsony képzettséggel is betölthető állásokért, tehát magas a munkanélküliségi ráta.

A kiválasztott kistérség Nógrád megyében *Szécsény kistérség* lett. Az említett kistérség választásának indokai között szerepelt az is, hogy *Bartal Anna Mária*, a szociális földprogram kedvezményezettjei körében készített kérdőíves vizsgálatot 2003-ban, amelynek eredményeképpen rendelkezünk egy adatbázissal, amelyből kiderül, hogy a mintában szereplő tartósan munkanélküliek és foglalkoztatottak milyen foglalkozási életúttal jellemezhetők az első munkahelytől, illetve 1985–2000 között.

A szécsényi kistérség települései (Szécsény, Nagylóc, Endrefalva, Magyargéc) egyrészt a rendszerváltozás gazdasági és társadalmi változásainak, másrészt a termelőszövetkezeti átalakulás következtében váltak hátrányos helyzetűvé. A kistérség településein élők nagy része a rendszerváltás előtt három helyre ingázott: Szécsénybe, Balassagyarmatra, de leginkább Salgótarján ipari üzemeibe, a településen élők másik részét a helyi mezőgazdasági termelőszövetkezetek foglalkoztatták. A kilencvenes évek végén telepítette üzemét ide a BRG, amely 2003-ig az egyik legnagyobb foglalkoztató volt a kistérségben. A Szécsény környéki falvakból jelenleg a Gyertyagyárba (hivatalos nevén EuroCandle), Salgótarjánba a Siküveggyárba, a Tűzhelygyárba és az Öblösüveggyárba, valamint a helyi vállalkozók szervezésében építőipari és kertészeti munkákra Pestre ingáznak, vagy helyben a „rongyosokhoz”<sup>6</sup> járnak dolgozni. Gyakorlatilag az itt élők az

<sup>5</sup> *Kemény István* 2003-as reprezentatív felmérésének munkaerő-piaci adatai azt mutatják, hogy Budapesten, ahol sokkal alacsonyabb a munkanélküliségi ráta, mint az ország más vidékein, jelentős mértékben jobbak a romák – főleg a roma férfiak – foglalkoztatottsági adatai.

<sup>6</sup> A kilencvenes évek közepén indult virágzásnak a környéken a géprongyokkal való kereskedés. A helyi roma vállalkozók felvásárolnak olcsón használt ruhákat, azokat helyben felvágatják kisebb darabokra, majd az országban vagy külföldön eladják géprongyként. Romák és nem romák is dolgoznak a „rongyosoknál”, mivel ez az egyetlen foglalkoztatási lehetőség, ha valaki nem akar vagy nem tud ingázni. Néhány roma család nagyon sikeres és gazdag lett ebből a tevékenységből, bár az utóbbi években szűkült a piac, és új profillal kellett kiegészíteni tevékenységi körüket. Ezek az emberek szervezik jelenleg az alkalmi építési és kertészeti munkákat is.

50-es évek végétől csak a háztájiban foglalkoztak a mezőgazdasággal, többségük mindig is, több generációra visszamenően ipari foglalkoztatott volt. Az ipari foglalkoztatottság dominanciája a roma népességre is igaz. Ha valaki Szécsény kistérségében azt mondja, hogy „munkát keres”, akkor ez igazából gyári betanított munkát jelent. Tíz évvel a tömeges gyári elbocsátások után is a többség „gyári munkásként” definiálja magát.

Jelen kutatás mintáját úgy hoztuk létre, hogy a kistérségben választottunk a *Bartal Anna Mária* kutatásában szereplő szociális földprogram kedvezményezettjei közül 10 roma nem foglalkoztatott és 10 roma foglalkoztatott személyt, valamint 10 nem roma nem foglalkoztatott és 10 nem roma foglalkoztatott személyt, akikkel munkaútinterjú készült. Tehát a kutatás négy dimenzió mentén tudja vizsgálni a foglalkoztatási diszkriminációt: 1) nem foglalkoztatottak, 2) foglalkoztatottak, 3) romák, 4) nem romák. Az interjúk 2004 augusztusában készültek. Mindegyik dimenzióban rendelkezésünkre áll 20-20 munkaútinterjú, amely már megalapozott elemzést tesz lehetővé. A munkaútinterjúkról összefoglalók készültek, illetve az interjú készítője utólag minden interjúalanyról kitöltött egy-egy adatlapot, amelyben a diszkrimináció típusára, okára és intézményeire vonatkozó adatokat foglaltuk össze.<sup>7</sup>

Ejtsünk néhány szót a mintába bekerült személyek jellemzőiről: a lakóhelyet tekintve egyharmaduk város lakó (Szécsény), kétharmaduk falusi; a kérdezettek egyharmada férfi, kétharmada nő volt; életkori megoszlás szerint egyharmaduk 40 év alatti, míg kétharmaduk 40 év feletti, a legjellemzőbb az alapfokú (8 általános vagy kevesebb) iskolai végzettség, ez a mintán belül a kérdezettek háromnegyedére volt jellemző, egy-negyedük szakmunkás, vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkezett. Felsőfokú végzettségű egy személy volt a mintában. Az 1985 és 2003 közötti periódusban átlagosan 42 hónap (3 és fél év) munkanélküliség jellemzi a csoportot.

A kutatás eredményei tehát nem reprezentatívak, az ország egyetlen kistérségében készültek a munkaútinterjúk, a mintaválasztás alapja a szociális földprogramban való korábbi részvétel volt,<sup>8</sup> ugyanakkor úgy gondolom, hogy a kutatás eredményei a nagyságrendek és a tendenciák felvázolására alkalmasak. Ez azért is fontos, mivel – tudomásom szerint – olyan empirikus kutatás nem készült még Magyarországon, amely célzottan a foglalkozási diszkriminációt állítja középpontjába.

A következőkben a foglalkozási diszkrimináció öt lehetséges terepét fogjuk végigjárni: a munkahelyi felvételt, a fizetésekhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetést, a munkaköri besorolás, előremenetel kérdését, a munkaviszony jellegét, és végül az elbocsátási döntésekhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetést.

### **Munkahelyi felvétel**

Bármelyik metszetben vizsgáljuk is az adatokat, azt tapasztaljuk, hogy a munkahelyi felvételhez kapcsolódik a legnagyobb számú diszkriminációs esemény. A megkérdezettek egyharmada számolt be olyan történetről, amelyben felfedezhető volt a hátrányos megkülönböztetés jelensége. Az adatok érdekessége, hogy nem volt érdemi különbség a roma és nem roma származásuk között a munkahelyi felvételhez kapcsolódó diszkriminációs esetek említésében. Foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között sokkal nagyobb különbséget mutat a kutatás: a nem foglalkoztatottak fele, a foglalkoztatottak egyötöde mesélt el a felvételhez kötődő hátrányos megkülönböztetést eddigi munkaútja során.

<sup>7</sup> Az interjúkat *Bartal Anna Mária, Sármásy Orsolya, Weber Andrea, Dénes Rita, Molnár Krisztina, Füstös Zsuzsa* és *Tardos Katalin* készítették. Munkájukért ezúton is szeretnék köszönetet mondani.

<sup>8</sup> Az eredeti minta, amelyből az almintát választottam, 163 főből állt.

„Voltam már felvételen nagyon sok helyen, úgyhogy voltam a Gyertyában, az Öblösben, az Üveggyárban, a Tűzhelygyárba, Vácon, ott a Cementgyárba, nagyon sok helyen. Pesten el se tudom mondani, hányszor. Hát ez szerintem, szerintem a származás miatt nagyon sok minden volt olyan példa, hogy telefonon azt mondták, hogy várnak..., mert ott volt Pesten, telefonálgattunk, vettünk ilyen újságot, mikor megjöttünk, ránk néztek, és azt mondták, hogy nincs.” (Nagylóc, roma férfi)

„Most bemegegy egy roma a felvételre, észreveszik rajta, hogy roma, akkor egyből azt mondják, betelt ez az állás, nincs felvétel. Velem nem történt meg, mert nagyon régóta már itt dolgozok. De megfigyeltem, amikor jönnek felvételre, hogy kiket vesznek fel, és kiket nem. Tehát az újonnan felvetteknél inkább a nem romákat vesznek fel, mint a romákat.” (Endrefalva, 40 éves roma férfi)

„Aztán elment munkanélkültre, és eljárt ismerőssel Velencére, meg Gárdonyba dolgozni, munkanélküli mellett, közben lejárt a munkanélkülije, szociális segélyért folyamodott, mert már nem vették fel, a kora végett. Pedig volt Alukohóban, az Erőműben... Aztán ezek a gyárak is kezdtek leépülni, a pétfürdői is, úgyhogy már nem vették föl. De, mondjuk a Gyertyában is 3 hónapig alkalmazták őket, utána meneszti. Ugyanígy volt a BRG-ben: 3 hónapra alkalmazták, vagy 3,5 hónapra, és elküldték, váltottak. Úgyhogy ezen a környéken nagyon nehéz munkát találni. Ott van az Acélgár is: épül le, Üveggyár is épül le. Az egy dolog, hogy Tarjánon kívül épül egy másik gyár, de oda is csak fiatalokat vesznek föl, aki tudja magát fejleszteni! A számítógépes chipekhez..., meg ezeket szeretik. De, de ott is már inkább úgy 40 éves korig vettek fel. És itt is, mikor az Acélgárban volt a papa, meg a Tűzhelygyárban, megmondták, hogy 55 éves – már nem tudnak vele mit kezdeni.” (Endrefalva, nem roma nő)

„Oda volt írva az izébe, hogy na fölvetel van. Segéd munkást fölvesznek. Na és akkor fölmentem Pestre, drága, mert 2000 forint. Hát bementem, köszöntem, mondtam, hogy felvételre jöttem, ott rám néztek, mondták, hogy nincs felvétel. Hiába mutattam én az újságot, hogy itt van. Még meg is mutattam neki, hogy itt van, ide van írva, hogy izé fölvetel. Van ez a Keres-kínál...” (Nagylóc, roma férfi)

„Az idősebbeknek legnehezebb elhelyezkedni. Mondjuk, engem már nem vennének föl sehova. Sehova. Régen is volt kivételezés, meg szerintem máskor is volt. Engem se akartak felvenni (közhasznú munkára). A polgármester asszony titkárnője volt. Szóltam, hogy nem tudom, miért nem akar ez engem fölvenni. Szerintem azért, hogy régen ittam, és gondolom, hogy azért. De mondom, hogy nem akart fölvenni. Hát így látásból ismertük egymást. Bementem hozzá, fogadott az irodájába, mondtam, nem tudom, mért nem akar fölvenni. De azért fölvettem.” (Szécsény, nem roma nő)

„Ki voltam én közvetítve. A tejüzembe. A szécsényibe. Akkor ki lettem közvetítve Balasagyarmatra, a vágóhidra. Bementem, beköszöntem szépen, jó napot kívánok, elnézést kérek a zavarásért, a fölvetelre jöttem. Nincs felvétel, nagyon sajnálom. Hát rossz volt, mert aki velem jött, azt felvették, engem meg elutasítottak... Volt cigány is, paraszt is. ... Egy másik alkalommal ki voltam közvetítve, akkor ott is el lettem utasítva. Maga hány éves? Megmondtam, mennyi, sajnáljuk, nincs felvétel. Ennyi volt.” (Nagylóc, 54 éves roma nő)

„A tarjáni vonalon, ott a bérlet végett nem vesznek föl. Mert sok a bérlet. Hiába mennek, még a fiatalok is. Sok fiatal itthon van, nem tud elhelyezkedni. Semmi munkalehetőség nincs!” (Endrefalva, roma nő)<sup>9</sup>

### **Fizetés: „az egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének sérülése**

Az összes megkérdezett egytizede idézett fel olyan eseményt, amely az egyenlő munkáért egyenlő bért” elvének sérülését tükrözte. Ezzel az aránnyal a fizetésekkel kapcsolatos diszkrimináció az utolsó és utolsó előtti helyre került, „holtversenyben” a munkaviszony jellegével kapcsolatos diszkrimináció kérdésével. Számomra ez meglepően alacsony arány volt, de úgy gondolom, hogy ez összefügg azzal a kérdéssel, hogy a

<sup>9</sup> Szó szerinti közlések.

mintában szereplő személyek többsége nagyüzemi ipari munkát végzett élete során, ahol egyéni teljesítménybérben vagy órabér alapján kapták fizetésüket. Ha roma – nem roma bontásban elemezzük az interjúkat, akkor tapasztalunk különbséget: a nem romák gyakrabban panaszkodtak a fizetés terén hátrányos megkülönböztetésre, mint a romák (a nem romák kéttizede, a romák egytizede). A foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között nem volt számottevő különbség a fizetésekkel kapcsolatos diszkrimináció említési gyakoriságában, de a rangsorában igen. (Erről később lesz szó.)

„Akkoriban nem volt ilyen. Akkoriban egyformán dolgoztunk, egyformán voltak a bérek is, filléres eltérések voltak csak. Most inkább jobban. Meg olyanokat is csinálnak, hogy lássa az ember, hogy a romákat felveszik 55 ezer forinttal, a nem romákat pedig már 65 ezerrel veszik fel. Úgy, hogy itt is megvan a különbség. A romáktól többet elvárnak, sokkal többet munkában is meg mindenben is. Persze, minimum a kétszeresét kell teljesíteni, mintha nem roma lenne.” (Endrefalva, 40 éves roma férfi)

„Én az akkori osztálytársammal együtt mentem oda dolgozni, és ő fiú, férfi, és őt mindig jobban csípte a főnökasszony, az a főnök, mint engem. Jutalomban, amikor ő kapott tízezetet, akkor én nem kaptam, csak hatot. Valahogy csak úgy véletlenül kiderült.” (Szécsény, nem roma nő)

„De amúgy itt nálunk a fizikai dolgozók kevesebbet kapnak, de mondjuk mindenütt, mint az irodai dolgozók. De szerintem ez nem igazságos, hogy annyira meg vannak különböztetve, mert ők egy új dolgozót felvesznek minimálbérrel. És ez nem igazságos szerintem.” (Szécsény, nem roma nő)

„Volt olyan nap, hogy 1000 forintot kerestünk, vagy 1200-at, könyvesek. Mert annyit fizet, amennyit vágunk. 7 forint egy kiló, és ha levágok két mázsát, nagy nehezen..., az csak 1400 forint. Azt meg nagyon nehezen vágol le két mázsát! Most kitalálták, hogy a nappalosok 8-ra járnak, 8–16-ig, a munkakönyvesek. Akik meg feketén járnak, azok meg este 8-tól reggel 4-ig. De az nagyon nagy fájdalom, egész éjjel állni és vágni a rongyokat, az még nappal is. Mondjuk a férfiaknak megvan a pénzük... Ők behordják a bálát, mérnek, bebálázzák a vágott rongyot. De ők 10 órát dolgoznak, nem 8-at. Órabérbe vannak..., de nem tudom pontosan..., 200 vagy 300 forint az órabérük. 20 asszony van egy műszakban, nekik lemérni, felírkalni, hogy ki mennyit vágott. Ha jön a kamion, lepakolni. Hát az biztos, hogy ha gyárak lennének a környéken, akkor nem lenne ilyen szegénység! Mert nem ülnének otthon, a férfiak sem. Itt meg a faluban két rongyos van, de az biztos, hogy mind a kettő kihasználja a szegény embert! Mindenki inkább elmegy, csak kenyér legyen az asztalon!... Ők tisztán vannak, aztán jól van! Én most mondjuk voltam könyvvel, de nem fizette meg a minimálbért! Kerestem egy hónapban 34-et! Meg volt állapítva nekünk a 160 forintos órabért, és ha mondjuk elmentünk szabadságra, akkor azt fizette ki. Szóval hol van ettől a 360 forintos órabér?! Levágja a 20 kg rongyot, aztán 140 forintért még kenyeret se kapol! (Endrefalva, roma nő)

### **Munkaköri besorolás, előmenetel**

A két vizsgált szempont, a származás és a munkaerő-piaci státus szerint is viszonylag nagy eltérés van a csoportok között. A romák egynegyede említett a munkaköri besorolással kapcsolatos diszkriminatív eseményt, míg a nem romák kevesebb mint egytizede. Hasonló nagyságrendeket találtunk a foglalkoztatottnál, akiknek kevesebb mint egytizede jelezte a munkaköri besorolással kapcsolatos hátrányt. A nem foglalkoztatottak csoportjában azonban egynegyedes arányban említettek ebben a kérdésben negatívumot.

„Először voltam csomagoló, aztán áttettek az öntésre. A csomagoló jobb volt. Könnyebb is volt, meg azt 350 órabérbe számolták akkorában. Az öntés meg 3000 ezer forintos normában. Meg több művelet van, mint a csomagolóban. Vannak ilyen formák, amit neked kell mosni. Vannak ilyen hosszú 100 fokos dézsák, kimosod, sorba rakod őket, felfőzöd. Vannak

ilyen hosszú kanócok és töltesz. Nagy meleg van. Itt parafin van ebben a gyárban. Veszélyes. Az egyik üzemvezető, jött a parafin a csőből, hirtelen engedte ki, és a fél arcát, testét, mert elcsúszott, megégette. Mindjárt vitték a kórházba őt. Nagy a forróság ott. Azért kerültem át, mert mondta az asszisztens. Mondtam, jobban szeretek csomagolni, lehetett válogatni. Mondta, vagy öntesz, vagy csomagolsz. Akkor voltunk csomagolni 5-en, 6-an egy brigádban, egyikünk, volt egy ilyen hosszú gép, egyik pakolta rá a formákat, másik tette rá a címkéket, aztán be kellett rakni őket ilyen nagy gyűjtődobozba, plusz még kódolni az alját a gyertyáknak. És akkor úgy. Eltettek oda.” (Endrefalva, roma nő)

### A munkaviszony jellege

A romák foglalkoztatásával kapcsolatos tanulmányok rendre kiemelik, hogy a romák amennyiben munkához jutnak, sokkal inkább a nem bejelentett munka, a határozott idejű szerződések vagy a csak próbaidős foglalkoztatás keretein belül kapnak munkát (Szuhay, 2001, Babusik–Adler, 2002). A vizsgált mintában a romák egynegyede említett a munkaviszony jellegével kapcsolatos megkülönböztetést, míg a nem romák kevesebb mint egytizedénél történt erre való utalás

„Még mielőtt a fiam megszületett volna, 96-ban, az OTP-ben voltam Balassagyarmaton. És ilyen három hónaponként kötötték a szerződéseket, és amikor terhes lettem, akkor megígérte a főnökasszony, hogy jó, akkor maradok júliusig, mert akkor jönne vissza gyesről a kolléganő. De nem tudtam maradni, mert veszélyeztetett terhes voltam, egyébként mind a hárommal, tehát ez nem csak egy olyan éppen becsípődés volt nálam, hogy nem akarok dolgozni, és nem maradtam dolgozni, és ennek köszönhetően ígéretével ellentétben nem hosszabbította a szerződéseket folyamatosan a gyes időtartama alatt, hanem júliusban már nem dolgoztam, és augusztusig volt szerződése, és augusztusban már nem hosszabbította meg. Saját hibámon kívül ilyen helyzetbe kerültem, és ez elég sok évre megpecsételte a sorsomat. De egyébként ott voltak dolgozók, akik már több éve ott voltak és még mindig szerződéssel voltak.” (Szécsény, nem roma nő)

„Volt olyan, hogy például felvettek 2 embert dolgozni. Egyiknek meghosszabbították a szerződését, a másiknak 3 hónap után le kellett számolni. Az egyik nap leszámolt, a másik nap felvették megint ugyanannyival. A nem romát pedig alkalmazták végig. És ottan, amikor megvan a határozatlan idejű szerződés, rögtön emelik a bérét is felfelé. A romának pedig ugyanúgy végig kell dolgozni a 3 hónapot, és ha megint le kell neki számolni, másik nap megint mehet felvételle. 1-2-nél tudom, hogy így volt.” (Endrefalva, 40 éves roma férfi)

„Hát úgy van a Gyertya is meg a BRG is, hogy én, mikor dolgoztam például, hogy az embereket minden negyedévente küldték, meg felvették. A Gyertyába ugyanaz van. Nem tudom, hogy mire jó... Mindig cserélgették az embereket” (Endrefalva, roma nő)

„Aztán elmentem a Gyertyába. Fölvettek, fél évig ott voltam, lejárt a szerződés, elküldtek akkor 150 embert, köztük engem is. És ugye itt 8 óra, itt megkerestem a 60-at, így viszont csak 20-at. Úgyhogy az számomra nem volt mindegy. Igazságtalanak éreztem, hogy elküldtek a Gyertyából, mert végig ez a csoportvezetőm azt mondta, hogy Erika, te nyugodtan legyél, mert ugyanúgy megcsinálod a dolgokat, mint aki több éve itt van. Neked nem kell félned. Úgyhogy ő sem értette. Bement az irodára, hogy „De hát Oláhnét miért?”. Azt mondták, hogy sajnáljuk, de lejárt a szerződése, kész.

Itt már most az az igazság, hogy a mai rendszerekbe már semmit nem lehet tudni előre. Mert már tényleg úgy van, hogy nem a munkatudásod, meg nem azért maradsz ott, mert jól dolgozol, hanem neked, ha lejár a szerződésed, eddig szólt, akkor ennyi embert el kell, küldjenek, akkor pont te vagy itt, hát téged küldünk el. Ez viszont nem igazságos tényleg, hogy nem úgy nézik az embereket, hogy ki hogy dolgozik. Mert voltak olyan asszonyok ott, amikor én ott voltam, hogy már én az az idő alatt – pedig ott voltam 6 hónapig –, és ők három csoportba voltak, és egyik helyen sem tudták megcsinálni a normát, és ők még mindig ott maradtak. Én meg már tényleg második héten túlóráztam, úgyhogy ottmaradtam a másik csoporttal, mert azt is meg tudtam csinálni, és mégis elküldtek. Ez viszont..., de ez nem olyan, hogy

egyéni kiszúrásképpen van, hogy most téged, mert te nem tetszel, hanem általános, hogy nem az embert nézik, hanem hát a számsort, hogy hány embert kell elküldeni, és akkor így küldik el az embereket.” (Endrefalva, roma nő)

## Elbocsátások

Az elbocsátásokkal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés polarizálta a két csoportot. A romák egynegyede hozott erre a jelenségre példát, míg a nem romák kevesebb mint egytizede. Hasonló volt a helyzet a munkaerő-piaci státus szerint: a nem foglalkoztatottak egynegyede, míg a foglalkoztatottak csoportjában senki sem számolt be ezen a területen megkülönböztetésről.

„A rongyosoknál dolgoztam. Beteg voltam, másfél hónapig nem jártam dolgozni, aztán megbeszéltük, hogy írassam ki magam az orvossal, aztán majd leszámoltat. Mert vagy elküld fegyelmivel, vagy írassam ki magam. Úgyhogy dolgoztam két hetet még nála, aztán leszámoltam, közös megegyezéssel. Május elsején beszédtem száz darab altatót... Aztán úgy mentem táppénzre... Tudta nagyon jól, hogy mi van! De hát ezeknek nem számít! Csak az a helyzet, hogy rászorul az ember, főleg ugye télen... dolgoznak sokan. De hát 6-7000 forintnál több nincs. Hetente fizet. Könyvvél is annyit kerestünk – 34 ezer forintot. Csak úgy van az ember, hogy itt a faluban más lehetőség nincs, azt' pláne télen, mikor a férfiak már nem járnak dolgozni... Jó, tényleg, mi az a hetente 6-7000 forint? Az semmi, mert hát az elmegy kenyérré... Aztán nem akar az ember velük kikezdeni! Most például engem felvett könyvvél, megkapta rám a támogatást, és 6 hónapig ennyit nem szólt hozzám! Aztán letelt a 6 hónap, már mindjárt, hogy ennyi keveset vágol, annyi keveset! Úgy is volt már, hogy leszámoltat, de közben meg beteg lettem... azt akkor elmentem táppénzre, megbeszéltük, hogy kiíratom magam, aztán... Nekik csak addig jó az ember, míg ki tudja őket használni, aztán kész! Meg mindenki úgy van szerintem, az egész gazdagok! (Endrefalva, roma nő)

„Hát mondjuk a CBA-ban, onnan azért küldtek el, mert 90 nap volt a próbaidő, és el kellett menni betegállományba, mert ott a munkahelyemen beakadt a lábam, kicsit rándultam csak, nem is éreztem, csak másnap reggel nem bírtam felkelni, idegszál-becsípődés, és izomszálhúzódás... 6 hétig le voltam bénulva a bal felemre. Én ugyan kiíratam magam, mert bottal eljártam itthonról, hogy majd megleszek, és akkor mondták, hogy „ha a pult mögött nem tudsz, akkor majd a pénztárban elleszel, hogy ne kelljen emelni, és akkor majd helyrejössz!” Ezt mondták a szemembe, a hátam mögött meg azt mondta az új főnökasszony, hogy fel kell venni valakit helyettem, mert nem fog helyettem senki dolgozni... És akkor el is küldtek.” (Szécsény, nem roma nő)

„Hát, csődbe vitték a gyárat, 100 százalék. Utána meg a vidékieket leépítették.” (Endrefalva, roma férfi)

„Utána beindult a Gyertyagyár. De ott is úgy van, hogy egyszer nyitottam ki a számat, azt' el is küldtek. Mert azt se lehetett nézni, azt a piszkosságot, ami ott ment. Kaptam egy fegyelmet, mert gyertyaöntők voltunk, aztán a formákat valaki visszatette a ládába piszkosan. De az én formám megvolt az én asztalomon. Aztán meg kitalálták, hogy a piszkos forma az enyém, és adtak egy fegyelmet. Aztán mondtam, hogy nem írom alá..., nem akarok aláírni semmit, mert ezt nem az enyém, meg minden..., aztán kipostázták... Másfél évig dolgoztam ott. Ott úgy volt, hogy vesznek fel, mondjuk valakit, arra megkapják a támogatást..., aztán... elküldik az embereket. Azt mondják, hogy véglegesítve volt nekem... Mondták, hogy írjam alá, hogy én mondok fel előbb. De mondom: ÉN nem írok alá semmit, én nem akartam elmenni! Meg hogy közös megegyezés, mondtam: azt sem írom alá! Dolgozni akarok! Aztán kipostázták a papírt, nem tudtam, hogy mi az, úgyhogy aláírtam! Három hónapig nem kaptam semmit! SE munkanélkülit, se szociális segélyt, semmit! Rimánkodtam itt a hivatalban, adjanak munkát, de nem adtak. Járkáltam össze-vissza, de nem volt sehol hely!” (Endrefalva, roma nő)

„Az az igazság, hogy ott nekem a BRG-ben volt egy főnököm, és ha el hiszi, ha nem, egy szál magam voltam cigány éveken át... Egy szál magam, az induláskor, az elején, ahogy alapí-

tották a céget, és azt mondta a főnököm, és fiatal házas ember volt, és ő olyan környéken – falun lakik ő is, rimóci származású, és ott sok a roma, és csúnyán viselkednek a romák – és azt mondta, hogy ő nem kér belőlük! Nem vállal velük közösséget, nem foglalkozik velük! És azt mondta nekem, hogy én odakerültem – mert én egy másik műhelyből kerültem oda, a munkám által –, ő úgy vett át engem, ő megmondta nekem utána a szemembe, hogy megnézi a viselkedésemet, hogy hogy állok a munkatársakkal, és ő figyelt engem. De nem tudtam, utána mondta csak. És azt mondta: Jó, semmi gond, lehetek ott továbbra, de ha egyszer valamit eltolok, akkor annyi. És 8 évet húztam ki így, hogy nem volt hál’ istennek semmi. De voltak utána... utána már jöttek a harmadik meg negyedik évben asszonyok, mikor ő már nem szólhatott bele, mert a vezetőség ... Már akkor öneki szólásjoga nem volt bele, hogy akkor én megnézem, hogy ki jöhet ide. Akkor már bővült a műhely, és létszám kellett, akkor már nem nézték. De mindig ugye ez a kötődés neki, a legkisebb hibát is, ha észrevette, akkor megtalálta a módját, hogy el-el a műhelyből, és akkor ő találta meg azt a kiskaput, vagy ismerősét, vagy rokonságon belül, vagy haverokat, és akkor azt hozta oda.” (Endrefalva, roma férfi)

### A foglalkozási diszkrimináció a vizsgált csoportban

Az 1. összefoglaló ábrából és az előzőekben bemutatott adatok alapján a következő megállapításokat tehetjük: a kistérségben élő romák és nem romák hasonló gyakorisággal említettek a felvételhez kötődő hátrányos megkülönböztetést.<sup>10</sup> A romák a munkaköri besorolás és előremenetel, a munkaviszony jellege és az elbocsátási döntések során szenvedtek el gyakrabban diszkriminációt. A nem romák a fizetés tekintetében észleltek gyakrabban diszkriminációs eseményt.

A jelenlegi munkaerő-piaci státus szerint vizsgálva a rendelkezésre álló adatokat, azt látjuk, hogy a nem foglalkoztatottak – egy kivételével – a foglalkozási diszkrimináció minden típusát gyakrabban említették. Egyedül a fizetésekkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést említették hasonló gyakorisággal a foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak.

1. ábra

#### A foglalkozási diszkrimináció típusainak gyakorisága etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint

<b>Felvétel</b>	Roma	=	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Fizetés</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Munkaköri besorolás</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Munkaviszony jellege</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Elbocsátás</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott

A következőkben azt fogjuk vizsgálni, hogy az előfordulási gyakoriság szerint felállított rangsorok hogyan alakultak a két vizsgált szempont alapján, tehát etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint. A 2. ábrából megállapítható, hogy az előfordulási gyakoriság szerint felállított rangsorok a foglalkozási diszkrimináció különböző

<sup>10</sup> Emlékeztetek arra, hogy a minta egyaránt hátrányos helyzetű romákat és nem romákat foglalt magában, tekintve, hogy mindnyájan a kilencvenes évek második felében indult földprogram résztvevői voltak, tehát vagy munkanélküliek voltak akkoriban, vagy az önkormányzat más szempontból támogatandónak ítélte őket, illetve családjukat.

típusait tekintve hasonló mintát mutatnak a *romák* és *nem foglalkoztatottak*, illetve a *nem romák* és *foglalkoztatottak* körében. (Természetesen az azonos rangsor nem jelent abszolút értelemben azonos előfordulási arányt. Lásd az 1. ábrát.)

A *romák* és a *nem foglalkoztatottak* esetében az alapvető hátrány a munkahelyre bekerülés (felvétel) és kikerülés (elbocsátás) tekintetében mutatkozik. A foglalkoztatás feltételeivel (munkaviszony jellege, munkakör, fizetés) kapcsolatos megkülönböztetéseket ritkábban említik.

A *romákhoz* és a *nem foglalkoztatottakhoz* képest a *nem romák* és a *foglalkoztatottak* által említett esetek rangsorában a fő különbség, hogy a *fizetésekhez* fűződő megkülönböztetés megelőzte az elbocsátásokkal kapcsolatos problémákat. Különbség az is, hogy utolsó helyre sorolódtak gyakoriságuk szerint a munkaviszonnyal kapcsolatos esetek a *nem romáknál* és a *foglalkoztatottnál*.

2. ábra

### A foglalkozási diszkrimináció típusainak rangsora etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint

Rangsor	Romák	Nem romák	Foglalkoztatottak	Nem foglalkoztatottak
1 (leggyakoribb)	Felvétel	Felvétel	Felvétel	Felvétel
2	Elbocsátás	Fizetés	Fizetés	Elbocsátás
3	Munkaviszony jellege	Elbocsátás	Elbocsátás	Munkaviszony jellege
4	Munkaköri besorolás	Munkaköri besorolás	Munkaköri besorolás	Munkaköri besorolás
5 (legkevésbé gyakori)	Fizetés	Munkaviszony jellege	Munkaviszony jellege	Fizetés

3. ábra

### A foglalkozási diszkrimináció előfordulási gyakorisága alapján felállított rangsor etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Nem foglalkoztatott
2	Roma
3	Nem roma
4 (legkevésbé gyakori)	Foglalkoztatott

Felmerülhet az olvasóban a kérdés, hogy összességében akkor melyik csoportot sújtja leginkább a foglalkozási diszkrimináció? Többfajta mutatót vizsgálhatunk meg ebből a szempontból: Az első mutatóként nézzük meg, hogy a *különböző csoportokon belül milyen arányban* említettek akár csak egy *foglalkozási diszkriminációs eseményt*. Az egész mintában a megkérdezettek 60 százaléka tapasztalt eddigi munkautja során

legalább egy ilyen megkülönböztetéssel járó esetet. Az etnikai hovatartozás alapján találtunk különbséget romák és nem romák között: a *romák* kétharmada, a *nem romák* fele szenvedett el élete során foglalkozási diszkriminációt. A munkaerő-piaci státus alapján azonban még nagyobb különbségeket figyelhetünk meg: a *foglalkoztatottak* kétötöde, a *nem foglalkoztatottak* háromnegyede tapasztalt már foglalkozási diszkriminációt élete során. A 3. ábra ezeket a gyakoriságokat figyelembe véve rangsorolja a csoportokat a foglalkozási diszkrimináció kérdésében.

A 4. ábra a két vizsgálati szempont – az etnikai hovatartozás és a munkaerő-piaci státus – kombinált csoportjainak rangsorát mutatja be. Az ábrából egyértelműen kiderül, hogy a nem foglalkoztatottakon és a foglalkoztatottakon belül is a *romák* csoportja van hátrányosabb helyzetben. Ugyanakkor tudni kell, hogy a foglalkozási diszkrimináció előfordulási arányát tekintve a nem foglalkoztatottakon belül kisebb távolság van romák és nem romák között, mint a foglalkoztatottak esetében.

4. ábra

**A foglalkozási diszkrimináció előfordulási gyakorisága alapján felállított rangsor az etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus alapján kombinált csoportokban\***

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Roma nem foglalkoztatott
2	Nem roma nem foglalkoztatott
3	Roma foglalkoztatott
4 (legkevésbé gyakori)	Nem roma foglalkoztatott

\* A kis esetszámok miatt az adatok csak tájékoztató jellegűek.

5. ábra

**A megkérdezetteket érintő foglalkozási diszkrimináció típusok száma alapján felállított rangsor etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Nem foglalkoztatott
2	Roma
3	Nem roma
4 (legkevésbé gyakori)	Foglalkoztatott

A második összefoglaló mutató, amelyet vizsgálhatunk, a foglalkozási diszkriminációs típusok előfordulásának száma csoportonként. Az egész mintában az egy főre jutó foglalkozási diszkriminációs esetek átlagos száma 1. A *romáknál* az egy főre jutó foglalkozási diszkriminációs esetek száma 1,13, a *nem romáknál* 0,73. Ez azt jelenti, hogy a romákat átlagosan 50 százalékkal több foglalkozási diszkriminációs eset éri, mint a hasonló helyzetű nem romákat. A *foglalkoztatottakra* átlagosan 0,5, a *nem foglalkoztatottakra* 1,5 foglalkozási diszkriminációs eset jut, tehát a jelenleg nem foglalkoztatottaknak átlagban háromszor annyi hátrányos megkülönböztetési esetet kellett elviselniük munkaútjuk során, mint a jelenleg foglalkoztatottaknak. A foglalkozási diszkrimináció mértéke és a munkaerő-piaci státus között erős korrelációt találunk.

Az etnikai hovatartozás és a munkaerő-piaci státus kombinációja alapján létrehozott csoportokban az előforduló foglalkozási diszkrimináció típusok száma alapján felállított rangsor (lásd az 5. ábrát) ugyanazt az eredményt mutatja, mint amikor önmagában azt a tényt vizsgáltuk, hogy volt-e vagy nem foglalkozási diszkriminációs esemény az interjúalany életében. (Lásd a 4. ábrát.) A 6. ábrából kiolvasható, hogy az ötféle foglalkozási diszkriminációs típusból (felvétel, fizetés stb.) átlagosan mely csoportnak volt több hátrányos megkülönböztetése. A roma nem foglalkoztatottnál átlagosan két típus fordult elő, míg a nem roma nem foglalkoztatottnál csak egy, vagyis a különbség kétszeres. Tehát azt is tapasztaljuk, hogy nagyobb különbségek vannak a nem foglalkoztatottak csoportjában romák és nem romák között, ha nemcsak a foglalkozási diszkrimináció tényét, hanem típusainak számát vizsgáljuk részletesebb bontásban.

6. ábra

**A megkérdezetteket érintő foglalkozási diszkrimináció típusok száma alapján felállított rangsor az etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus alapján kombinált csoportokban\***

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Roma nem foglalkoztatott
2	Nem roma nem foglalkoztatott
3	Roma foglalkoztatott
4 (legkevésbé gyakori)	Nem roma foglalkoztatott

\* A kis esetszámok miatt az adatok csak tájékoztató jellegűek.

**A foglalkozási diszkriminációhoz vezető okok**

A különböző diszkriminációt kiváltható okok közül hat volt olyan, amely nagyobb rendszerességgel visszaköszöntött az interjúk során: a *származás*, az *életkor*, az *egészségi állapot*, a *lakóhely*, a *nem* és végül a *családi állapot*. Tekintve, hogy a családi állapot a gyermekes anyákat érintette, a nemet és családi állapotot összevonva kezeltem.

Az első kérdés, amelyre keressük a választ, hogy van-e különbség a romák és nem romák, illetve a foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottakat ért hátrányos megkülönböztetés tipikus okai között, és ha van, akkor ez miben nyilvánul meg.

Összefoglalóan a válasz az, hogy van különbség, de a különbségek sokkal jelentősebbek a romák és a nem romák, mint a foglalkoztatottak és a nem foglalkoztatottak között. (Lásd a 7. ábrát.) A roma interjúalanyoknál a hátrányos megkülönböztetés leggyakrabban említett oka a származás volt. A romák több mint fele említette, hogy származása miatt érte őt hátrány a munkavállalás tekintetében. A második leggyakrabban említett hátrányos megkülönböztetéshez vezető indok a lakóhely volt, vagyis azért nem vettek fel valakit a munkahelyre vagy azért bocsátották el, mert nagy távolságra lakott a munkahelytől, és nem akarták az útiköltséget téríteni. Ezt az okot a romák közel egyharmada említette. A nem romák viszont az életkort, az egészségi állapotot, a családi állapotot és nemet említették gyakrabban hátrányos megkülönböztetésük indokaként. A diszkriminációhoz vezető okok közül a legerősebb korrelációt a származás mutatta romák és nem romák között.

A foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak egyetlenegy tényező mentén differenciálódtak, mégpedig az *egészségi állapot* szerint. A nem foglalkoztatottak közel fele tapasztalt hátrányos megkülönböztetést eddigi munkautja során az egészségi állapotával összefüggésben. *Az egészségi állapotra visszavezethető foglalkozási diszkrimináció erős korrelációt mutat a jelenlegi munkaerő-piaci státussal.*

7. ábra

**A foglalkozási diszkriminációhoz vezető okok előfordulásának összehasonlítása etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

<b>Származás</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Életkor</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Lakóhely</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Egészségi állapot</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Nem és családi állapot</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott

A 8. ábra a diszkriminációhoz vezető okokat renndzi sorba roma–nem roma és foglalkoztatott–nem foglalkoztatott bontásban. Az ábrából egyértelműen kitűnik, hogy jelentősen eltér a négy csoport tagjai körében az elszenvedett foglalkozási diszkriminációs okok fontossági sorrendje. A *romáknál* a származás, a lakóhely és az egészségi állapot a három leggyakrabban előforduló ok. A *nem romáknál* az egészségi állapot, az életkor és a nem, illetve családi állapot vezet leggyakrabban hátrányos megkülönböztetéshez.

8. ábra

**A foglalkozási diszkrimináció okainak rangsora etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

<b>Rangsor</b>	<b>Romák</b>	<b>Nem romák</b>	<b>Foglalkoztatottak</b>	<b>Nem foglalkoztatottak</b>
1 (leggyakoribb)	Származás	Egészségi állapot	Származás	Egészségi állapot
2	Lakóhely	Életkor	Lakóhely	Származás
3	Egészségügyi állapot	Nem és családi állapot	Életkor	Életkor
4	Életkor	Lakóhely	Nem és családi állapot	Lakóhely
5 (legkevésbé gyakori)	Nem és családi állapot	(Származás)	Egészségi állapot	Nem és családi állapot

A munkaerő-piaci státus szempontjából vizsgálva a diszkrimináció folyamatát, azt tapasztaljuk, hogy a *nem foglalkoztatottak* (munkanélküliek és inaktívak) elsősorban az *egészségi állapotuk*, másodsorban a *származásuk*, harmadsorban az *életkoruk* miatt szenvedtek el hátrányos megkülönböztetést korábbi életútjuk során. *Megfogalmazhatjuk*

azt az állítást, hogy nagy valószínűséggel az egészségi állapottal, a származással és az életkorral kapcsolatos foglalkozási diszkrimináció járul hozzá legnagyobb mértékben a munkaerőpiacról való korai kiszoruláshoz.

A következőkben annak járok utána, hogy a roma és nem roma csoportokon belül változik-e a foglalkozási diszkriminációhoz vezető okok fontossága annak függvényében, hogy milyen a munkaerő-piaci pozíciója jelenleg a személyeknek. (Lásd a 9. ábrát.) Látható, hogy a roma foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak esetében azonos módon első helyre került a származással, és utolsó helyre a nemmel és családi állapottal kapcsolatos foglalkozási diszkrimináció. Az igazi differenciáló tényező a romák csoportján belül az egészségi állapot: a nem foglalkoztatott romáknál a származás után a második legfontosabb diszkriminációs tényező, míg a foglalkoztatottnál az utolsó előtti helyre került.

A nem roma csoporton belül is a legjelentősebb különbség az egészségi állapothoz kapcsolódó megkülönböztetés mértékében van foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között. A nem roma nem foglalkoztatottnál az egészségi állapot után fontossági sorrendben az életkor és a nem, illetve családi állapot következik. A munkaviszonyal rendelkező nem romák esetén első helyre került a nem és családi állapot<sup>11</sup> miatti megkülönböztetés, második helyen szerepel az életkor, utána a lakóhely, végül az egészségi állapot.

A foglalkozási diszkrimináció a személyek oldaláról nézve azért elkeserítő, mert majdnem minden esetben olyan tényezőkhöz kapcsolódik, amelyen az érintettek nem tudnak változtatni. Senki sem változtathatja meg származását, nemét, életkorát, de egészségi állapotát és lakóhelyét is nehezen, főleg ha eleve hátrányos helyzetű emberek-ről van szó. Ez azt jelenti, hogy a foglalkozási diszkrimináció mértékének csökkenéséhez a külső környezetnek kell megváltoznia (legyen az a jogi normák és szankciók szigorítása, munkahely-teremtési program, célzott munkahelyi támogatások, előítéletesség-és diszkriminációellenes kampány stb.)

9. ábra

#### A foglalkozási diszkrimináció okainak rangsora kombinált etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint\*

Rangsor	Roma foglalkoztatott	Roma nem foglalkoztatott	Nem roma foglalkoztatott	Nem roma nem foglalkoztatott
1 (leggyakoribb)	Származás	Származás	Nem és családi állapot	Egészségi állapot
2	Lakóhely	Egészségi állapot	Életkor	Életkor
3	Életkor	Lakóhely	Lakóhely	Nem és családi állapot
4	Egészségügyi állapot	Életkor	Egészségi állapot	Lakóhely
5 (legkevésbé gyakori)	Nem és családi állapot	Nem és családi állapot	(Származás)	(Származás)

\* Az adatok a kis esetszám miatt csak tájékoztató jellegűek.

<sup>11</sup> Ezen a helyen emlékeztetnem kell, hogy a teljes mintában a nők kétharmados arányt képviselnek, így elképzelhető, hogy a nemhez kapcsolódó diszkriminációs esetek felülreprezentáltak.

## Intézményekhez kapcsolódó diszkrimináció

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra, hogy a foglalkozási diszkrimináció esetei összekapcsolódnak-e az intézményi diszkrimináció eseteivel, illetve ha igen, akkor milyen mértékben.

Először nézzük meg, hogy milyen intézményeket említettek az interjúk során: óvoda, iskola, egészségügyi ellátás, önkormányzatnál a szociális segély ügyintézése, munkaügyi központban munkanélküli-ellátás ügyintézése, egyéb hivatal (beleértve a rendőrséget is.)

10. ábra

**Az intézményi diszkrimináció rangsora a romáknál**

Rangsor	Romák
1 (leggyakoribb)	Önkormányzat: szociális segély ügyintézése
2	Iskola
3	Egészségügyi ellátás
4	Egyéb hivatal
5	Óvoda
6 (legkevésbé gyakori)	Munkaügyi Központ: munkanélküli-segély ügyintézése

A 10. ábra megmutatja, hogy a romák esetében milyen rangsor alakult ki az egyes intézmények működésének diszkriminatív gyakorlatával kapcsolatban.<sup>12</sup> Az említett esetek előfordulása megegyezett az iskola és az önkormányzatok esetében: a romák egynegyede számolt be ezekkel az intézményekkel kapcsolatos negatív tapasztalatról. Tudni kell, hogy a kistérség egyik községe, Endrefalva 90 százalékban romák által lakott település. Az iskolába szinte kizárólag roma gyerekek járnak, mert a nem romák Szécsénybe viszik a gyerekeiket. Az óvodásoknál szintén jelen van ez a tendencia, de ott inkább az óvoda rossz felszereltségét és körülményeit nehezményezték. A falusi roma gyerekek nehezen tudnak bekerülni szécsényi óvodába, illetve iskolába. Másfelől, volt olyan szécsényi nem roma nő, aki „szubjektíve” azért érezte magát hátrányban, mert az óvó néni hajlandó felvenni a csoportba roma gyerekeket és a roma gyerekek száma egyik évről a másikra 4-ről 12-re növekedett a csoportban.

Az egészségügyi ellátásban több történet szólt a roma nők külön szobába helyezéséről a kórházban. Az érem másik oldala, hogy több történet szakszerű és megkülönböztetés nélküli orvosi ellátásról tanúskodott.

Fontosnak tartom kihangsúlyozni, hogy a munkaügyi központhoz minden interjúalany semlegesen vagy pozitívan viszonyult. Egyetlen történet sem szólt arról, hogy a roma származású munkanélküliek úgy érezték volna, hogy hátrányos megkülönböztetésben lenne részük. Ezzel ellentétben az önkormányzatok segélyezési gyakorlatával kapcsolatban viszont sokkal nagyobb indulatok feszültek az emberekben.

<sup>12</sup> A nem romáknál tapasztalt alacsony előfordulási arány miatt külön nem tárgyalom ezeket az adatokat, de a foglalkozási és intézményi diszkrimináció együttes feldolgozásánál természetesen számításba veszem őket.

## Összesített foglalkozási és intézményi diszkrimináció

Az egész mintán belül a megkérdezettek egyötödénél semmilyen olyan eseménnyel nem találkozunk, amelyet akár foglalkozási, akár intézményi diszkriminációnak lehetett volna minősíteni. A megkérdezettek további egyötödénél *csak foglalkozási diszkriminációt*, míg további egyötödénél *csak intézményi diszkriminációt* azonosítottunk. A Szécsény kistérségben vett mintában az emberek kétötödét viszont a diszkrimináció mindkét fajtája sújtotta. *Összességében a megkérdezettek négyötödénél valamilyen formában jelentkezett már a hátrányos megkülönböztetés jelensége.*

A romák közel felét, a *nem foglalkoztatottak* kicsit több mint felét egyszerre foglalkozási és intézményi megkülönböztetés is érte már élete során. A *foglalkoztatottak* és a *nem romák* ennél lényegesen jobb helyzetben vannak, mert körükben ez az arány csak egynegyedetet mutat. A diszkrimináció-„mentes” életút tekintetében is a *foglalkoztatottak* és a *nem romák* állnak a legjobban, egyharmaduk életében nem fordult elő még a diszkrimináció. (Lásd a 11. ábrát.)

11. ábra

### A foglalkozási és intézményi diszkrimináció előfordulási rangsora etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint

Rangsor	Romák	Nem romák	Foglalkoztatottak	Nem foglalkoztatottak
1 (leggyakoribb)	Mindkettő	Nincs diszkrimináció	Nincs diszkrimináció	Mindkettő
2	Csak intézményi	Csak foglalkozási	Mindkettő	Csak foglalkozási
3	Csak foglalkozási	Mindkettő	Csak intézményi	Csak intézményi
4 (legkevésbé gyakori)	Nincs diszkrimináció	Csak intézményi	Csak foglalkozási	Nincs diszkrimináció

### Módszertani problémák a foglalkozási diszkrimináció empirikus kutatásánál

Módszertanilag a diszkrimináció mértékének a mérése nem problémamentes. Az interjúfeldolgozások során találtunk olyan eseteket, amikor az interjúalany hátrányként fogalmazott meg olyan eseményt, amely igazából „csak” szubjektíve volt hátrányos megkülönböztetés. Időnként nem volt könnyű meghúzni a határt a diszkrimináció szubjektíve megélt esete és az objektíve diszkriminációnak nevezhető esetek között.

Az orvosi ellátással kapcsolatos az a történet, amely megvilágította számomra az „objektív” és „szubjektív” diszkrimináció fogalmának szükséges megkülönböztetését. A súlyos megélhetési gondok miatt depressziós és idegileg megviselt nő mesélte a következő történetet.

„Volt Tarjánban egy doktor, aki az onkológián van, aki a mellekkel foglalkozik. Engem 2 évvel ezelőtt műtöttek, akkor volt ilyen tojás nagyságú görcs a mellemben. Akkor rendes volt, nem mondhatom. Nőtt bennem az a görcs, nem fáj, csak nőtt. Nem is akartam elmenni, az asszonyok küldtek el erőszakkal. Mert fájdalmat nem éreztem, csak nőtt. De hála istennek nem volt rosszindulatú, jó indulatú volt, azt mondta a doktor úr nekem, de viszont az nem jó, ha kinő megint valami (...) Mindig erre gondolok, lehet, hogy ezért vagyok én is ennyire kiborulva idegileg. Valami van, az biztos, én is attól félek, gondolok rá, én is beleestem ebbe a

depresszióba. Énnekem mindig, mindig csak az jár az eszembe. Elmentem, mondom, doktor úr, ugyanúgy az a mellem fáj. Be van megint görcsölve, be van gyulladva, tűzpiros, fáj. Hát levetkőztem, fogdossa, hát sajnos ebben nem lehet találni semmit se. *Ilyen durván*. Dolgozhatok veled? Nyugodtan. Menjén haza, aztán dolgozzon. Így mondta nekem. De nem bírok dolgozni, mondom neki, mert ha hozzáérek, akkor fáj, ég. Sajnos mást nem tudok mondani. Menjén haza nyugodtan, aztán ha valamit észrevesz, akkor jöjjön, forduljon vissza. Már nekem ez nem tetszett. Nagyon félek a betegségtől, a gyerekek miatt. Mert mi lesz velük, ha én nem leszek.” (Endrefálva, roma nő)

Az interjúalany megkülönböztetőnek és igazságtalannak érezte az orvos viselkedését, pedig orvosi értelemben valószínűleg szakszerűen járt el, csak emberi szempontból nem mutatott egy leheletnyi empátiát, megértést a nő problémája, fájdalma iránt, amelyre oly borzasztóan szüksége lett volna. Szubjektíve diszkriminációnak élte meg az interjúalany, ugyanakkor nehéz volna objektíve meghatározni, hogy diszkrimináció történt-e. Ehhez tudnunk kellene, hogy más, nem roma nők esetében hogyan viselkedik az adott orvos. Ugyanakkor ez az eset felvet egy jogi értelemben nem értelmezhető problémát: mégpedig, hogy az emberek között mekkora esélyegyenlőtlenség van abban a tekintetben, hogy nehéz helyzetekben mennyire számíthatnak a környezet együttérzésére, milyen esélyük van arra, hogy a velük kapcsolatba kerülő intézmények alkalmazottai empatikus, illetve együttérzést mutató módon viszonyulnak-e hozzájuk.

A „szubjektív diszkrimináció” fogalma mellett szeretném felhívni a figyelmet még egy jelenségre, amelyet „passzív diszkriminációnak” neveztem el. *Passzív diszkriminációnak* nevezem azt a jelenséget, amikor az emberek, hogy ha őket jellemzik azok a tulajdonságok, amelyekkel kapcsolatban a munkaerőpiacról szerzett információk alapján lehet tudni, hogy diszkriminációhoz vezetnek (idősebb életkor, roma származás, rossz egészségi állapot stb.), akkor meg se próbálnak sikert elérni a munkafelvételnél, tehát el sem mennek, hiszen arra a következtetésre jutnak, hogy „ilyen idős embereket már úgyszem vesznek fel”, vagyis arról van szó, hogy saját magukról meghozták a munkáltatók helyett a diszkriminatív döntést. A passzív diszkrimináció nagyon általános jelenség. Lélektanilag érthető, hiszen az emberek nem akarják túl sok kudarcnak kitenni magukat, ugyanakkor ezzel saját elhelyezkedési esélyüket is rontják. A kutatásban ilyen szempontból az „aktív” foglalkozási diszkriminációs eseteket elemeztük, vagyis amikor a hátrányos megkülönböztetés valóban meg is történt.

A másik probléma a hátrányos megkülönböztetés *látens és nehezen felszínre hozható* jellegéből adódott. Ugyan nem az interjúalany minősítése alapján kódoltuk a diszkriminációs eseményeket, de ha az alany számára nem tudatosodott egy adott történéssel kapcsolatban, hogy ez hátrányos megkülönböztetés miatt alakult úgy, akkor az interjú során is sokkal kisebb esélye volt annak, hogy a történet „felelevenedjen”, a felszínre kerüljön. Nyilván az, hogy az interjúalany mit tart életében fontosnak, szintén szerepet játszik abban, hogy milyen eseményeket mesélt el. A roma származású interjúalanyok között találkoztunk olyanokkal, akik kifejezetten tagadták, hogy őket bármilyen megkülönböztetés érte volna munkaútjuk során, mert éppen így akarták bizonyítani, hogy ők sem különböznek a „parasztoktól”.

Módszertanilag a *kérdőíves* és az *interjú módszer* tudjuk összehasonlítani. 2003-ban a szociális földprogram kedvezményezettjei körében végzett kérdőíves kutatás keretében megkérdezték az emberektől, hogy érte-e őket hátrányos megkülönböztetés valahol eddigi életükben. Összesen a válaszadók 17 százaléka válaszolt igennel. A leggyakrabban említett okok a megkülönböztetésre a származás, életkor és egészségi állapot voltak. Ugyanebből a népességből vett mintán csak a foglalkozási diszkrimináció előfordulási gyakorisága 60 százalék volt, az intézményi diszkriminációval együtt számolva

pedig négyötöd. Ha azt vesszük, hogy azoknál, akiknél kódoltunk diszkriminációs eseményt, a jelen mintából milyen arányban említették a megkülönböztetés tényét a kérdőíves vizsgálat során, akkor látjuk, hogy az embereknek csupán a fele válaszolt „igenel” a diszkriminációval kapcsolatos kérdésre. *Tehát az interjú módszerrel kétszer akkora valószínűséggel a felszínre kerülnek diszkriminatív események.* Mégsem merném azt állítani, hogy sikerült százszázalékosan felderítenünk a felmérésbe bevont személyeket ért összes diszkriminációs eseményt.

### **A foglalkozási diszkrimináció hatása: gyakran ismétlődő munkanélküliség, elszegényedés, társadalmi kirekesztés**

A kutatás keretében megszólaltatott emberek – függetlenül attól, hogy roma vagy nem roma származásúak voltak-e – túlnyomó többségben 8 általános iskolai végzettséggel rendelkező gyári munkások voltak a rendszerváltás előtt. Az interjúk során 10-15-20 éves folyamatos munkaviszonyokról számoltak be az emberek. Ma a munkaerőpiac peremén vegetálnak. Régen társadalmi presztízzsel bíró gyári munkások voltak, ma kiszolgáltatott munkát keresők, igazi vesztesek. *Bukodi Erzsébet* a kilencvenes évek foglalkozáskarrierjeit országos reprezentatív mintákon elemző tanulmányában a következő összefoglaló megállapításokat teszi:

„(...) a munkapiaci karrier instabilitása jelentősen befolyásolja a foglalkoztatás perspektíváját. Eredményeink szerint a >munkanélküliség munkanélküliséget vonz<, vagyis azok, akik korábban már voltak munka nélkül (...), nagyobb valószínűséggel veszítik el állásukat újra. A többször megszakadt karrier, a megfelelő munkapiaci tapasztalat hiánya az egyéb inaktívra válás kockázatát is emeli. (...) A korábban már legalább egyszer munka nélkül maradók esetében nagyobb a státuszvesztés kockázata. (...) körvonalazódni látszik, hogy a munkavállalóknak van egy olyan csoportja, amely a munkanélküliség, az egyéb inaktív és a foglalkoztatotti státusz között „ingázva”, a munkapiaci perifériáján éli az életét.” (*Bukodi, 2004, 100–101. o.*)

A fenti idézet teljes mértékben „egybecseng” azokkal a jelenségekkel, amelyeket Szécsény kistérségében figyelhattunk meg. A helyi munkaerőpiacon működő munkáltatók (salgótarjáni üzemek, Gyertyagyár, „rongyosok”, alkalmi munkát szervezők) a salgótarjáni üzemeket leszámítva szinte kizárólag határozott idejű szerződésekkel vagy feketén foglalkoztatnak. Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy annak, akit „foglalkoztatottként” tart nyilván a statisztika, egyáltalán nem jelenti, hogy az életében megszűntek a bizonytalanságok, hogy az elszegényedés folyamata ne folytatódna ugyanúgy az alacsony fizetések miatt (csak lassul), igazi „dolgozó szegények” ők.

A kutatás egyik fontos kérdése volt, hogy kimutatható-e összefüggés a foglalkozási diszkrimináció ténye és a munkaerő-piaci helyzet között. A válasz az, hogy *igen. Statisztikailag erős korrelációt mutat, hogy valakit ért-e munkautja során foglalkozási diszkrimináció és az, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci státusza foglalkoztatott vagy nem foglalkoztatott.* A nem foglalkoztatottak körében kétszer akkora a diszkriminációt elszenvedettek hányada (négyötöd), mint a foglalkoztatottak esetében (kétötöd). Akit nem ért eddigi pályafutása során foglalkozási diszkrimináció, azoknak háromnegyede rendelkezik munkával. Ezzel ellentétben a foglalkozási diszkrimináció által érintetteknek csak egyharmada dolgozik jelenleg.

A munkaerő-piaci státuson keresztül érvényesülő közvetett hatás pedig az egyre romló anyagi helyzet, az elszegényedés. A mintában szereplő személyek háztartását jellemző 1 főre jutó átlagkereset szignifikáns különbséget mutatott aszerint, hogy valakit

ért-e diszkrimináció vagy sem. A legmagasabb 1 főre jutó jövedelmeket azoknak a háztartásaiban találtuk, akiket eddigi élete során semmilyen diszkrimináció nem ért. (28 ezer forint, 2003-ban). Akiket a diszkriminációnak csak egyik típusa érintett (foglalkozási vagy intézményi) átlagosan 23 ezer forint átlagjövedelemmel rendelkeztek. Végül a mindkét diszkriminációs típus által érintettek rendelkeztek a legalacsonyabb 1 főre jutó átlagjövedelemmel: 19,5 ezer forinttal. A 2003-as adatokkal számolva a megkérdezettek háztartásaiban átlagosan 23 ezer forint volt az egy főre jutó jövedelem. A 2004-es interjúsorozat időpontjában nem kérdeztünk szisztematikus jövedelmi adatokat, de nagyságrendileg az előző évhez képest nem változott a jövedelmek szintje.

Az elszegényedéssel kapcsolatban meg kell említeni az adósságcspadát, az eladósodás hihetetlen mértékét. Az összes megkérdezett fele rendelkezett hiteltörlesztő részletekkel. A tendencia az volt, hogy a rossz helyzetben lévők nagyobb arányban vettek fel hiteleket: a nem foglalkoztatottaknak és a romáknak is lényegesen nagyobb hányada (kétharmada) rendelkezett hiteltartozással.

Ebből a szempontból érdekes, hogy Szécsény kistérségében sokkal kevésbé volt érzékelhető a közösségen belüli szolidaritás, az informális segítségnyújtási háló, amelyet más hátrányos helyzetű közösségekben meg lehet figyelni. Az érezhető, hogy mintha mindenki úgy élné meg, hogy egy szál magában van a világon, hogy csak saját magára van utalva. Inkább nem kommunikálnak a szomszédságban lévőkkel, talán azért sem, mert tudatában vannak annak, hogy úgysem tudnak egymáson segíteni.

## Összefoglalás

A kutatás első lényeges eredménye annak megállapítása, hogy a foglalkozási diszkrimináció nem periférikus jelenség a munkaerőpiacon, hanem tömeges méretekben jelen van, szubjektív, passzív és aktív formájában is. A foglalkozási diszkrimináció – a szó jogi értelmében használva – elsősorban a munkahelyi felvételnél, másodsorban az elbocsátásoknál érezteti hatását. A foglalkozási diszkrimináció mértéke és a munkaerő-piaci státusz között erős összefüggést találtunk. A nem foglalkoztatottak csoportja (munkanélküliek és inaktívak együtt) és azokon belül a roma származású nem foglalkoztatottak szenvedték el legnagyobb valószínűséggel a hátrányos megkülönböztetést eddigi életútjuk során. Ugyanakkor nem szűkíthető a foglalkozási diszkrimináció kérdése kizárólag etnikai kérdéssé. Téves volna azt feltételezni, hogy a foglalkozási diszkrimináció csakis „roma ügy”. A romák többszörösen hátrányos helyzetét természetesen alátámasztja a kutatás, de a kutatás eredményei azt is mutatják, hogy a nem romák jelentős hányada is tapasztalt már foglalkozási diszkriminációt. A foglalkozási diszkrimináció ösztársadalmi ügy, amely ellen fel kell lépni, hiszen tömeges méretekben egyenlőtlen bánásmódot a törvény is tiltja.

A munkaerőpiacról való korai kiszoruláshoz leginkább az *egészségi állapottal*, a *származással* és az *életkorral* összefüggő foglalkozási diszkrimináció járul hozzá. De a vizsgált okok fontossági sorrendje az egyes csoportokban eltérő, amely abból a szempontból fontos, hogy kormányzati politika esetén a *különböző csoportok tekintetében más és más prioritásokat kell felállítani*.

Az Olvasóban felmerülhet a kérdés, hogy kell-e, lehet-e egyáltalán tenni valamit a foglalkozási diszkrimináció csökkentéséért. A válaszom mindkét kérdésre az, hogy igen.

Mit lehet, és mit nem lehet tenni? Azt nyilván nem lehet megváltoztatni, hogy a gazdálkodó szervezeteknek milyen képzettségű, szaktudású stb. munkaerőre van szükségük. A rendelkezésre álló munkahelyek számát sem lehet egyik napról a másikra megváltoztatni, de az adott gazdasági feltételek mellett is van valamennyi mozgástér.

Láttuk, hogy a felvétel és az elbocsátás, vagyis a munkahely megszerzése és elvesztése a legkritikusabb pontok. A gazdálkodó szervezetek diszkriminációs felvételi gyakorlatának visszaszorítása szempontjából nagyon fontos, hogy az ún. *antidiszkriminációs törvény* nyújtotta törvényi lehetőségeket az állam minél szigorúbban érvényesítse és megkövetelje. 2005. február elsejével kezdte meg munkáját az *Egyenlő Bánásmód Hatóság*. A hatóság 50 ezertől 6 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki. Lehetősége van arra is, hogy az elmarasztalt szervezet nevét nyilvánosságra hozza, amely nagyon fontos előrehaladás. Az Országos Munkaügyi és Munkabiztonsági Felügyelőség profiljában megmarad a foglalkoztatási viszonyok ellenőrzése, ugyanakkor meg kellene erősíteni a munkaügyi ellenőrzési vonalat, és ki kellene alakítani annak gyakorlatát, hogy az állam milyen eszközökkel tudja jobban ellenőrizni a foglalkozási diszkrimináció jelenségét. A „Családbarát munkahelyek” pályázatához hasonlóan „Egyenlő esélyt nyújtó munkahelyek” programját is meg lehetne indítani. Felvilágosító kampányra volna szükség mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, hogy milyen jogaik és kötelesegeik vannak. Jó volna, ha a fogyasztóvédelmi egyesületek mintájára „munkavállalóvédelmi” szervezetek jönnének létre, amelyeknek az volna a feladatuk, hogy a cégek munkavállalókkal kapcsolatos jogtalan gyakorlatairól a közvélemény számára információt gyűjtsenek és adjanak közre. Ha el lehetne jutni oda, hogy a presztízavesztés miatt ne érje meg, illetve egyre kockázatosabbá váljék a cégek számára a munkavállalókkal kapcsolatos jogsértő magatartás, azzal valószínűleg sokkal hatékonyabban lehetne fellépni a foglalkozási diszkrimináció ellen, mint az egyszeri pénzbírságokkal.

#### Bibliográfia

- Babusik Ferenc – Adler Judit* [2002]: Romákat foglalkoztató vállalkozások. In: *A romák esélyei Magyarországon*. Kávé Kiadó – Delphoi Consulting, 266–320. o.
- Beszámoló... [1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003]: Beszámoló a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának tevékenységéről. Országgyűlési Biztosok Hivatala, Budapest.
- Bukodi Erzsébet* [2004]: A munkaerő-piaci kirekesztődés folyamata. In: *A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata*. KSH, Budapest.
- Fehér Füzet [1998]: A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója. Másság Alapítvány, Budapest.
- Kállai Ernő – Törzsök Erika (szerk.)* [2004]: Cigánynak lenni Magyarországon. Jelentés 2003: Látványpolitika és megtorpanás. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest.
- Kemény István [2004]: A cigányság helyzetének változásai az országos reprezentatív kutatások tükrében. In: *Cigánynak lenni Magyarországon. Jelentés 2003: Látványpolitika és megtorpanás*. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest.
- Kertesi Gábor* [1996]: Megalázottak és megszorítottak. *Esély*, 3. szám, 48–61. o.
- Kertesi Gábor* [2000]: A cigányfoglalkoztatás leépülése és szerkezeti átalakulása 1986 és 1994 között. *Közgazdasági Szemle*, 5. szám.
- Kertesi Gábor* [2001]: Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban. Konferencia Kiadvány. Társadalomelméleti Kollégium.
- Lukács György* [2003]: Roma munkaerő-piaci programok. In: *Roma munkaerő-piaci programok*. Autonómia Alapítvány, Budapest.
- Szuhay Péter* [2001]: Foglalkozási és megélhetési stratégiák a magyarországi cigányok körében. In: *A cigányok Magyarországon*. MTA, Budapest, 139–160. o.
- Tardos Katalin* [2005]: Az önkormányzati munkaerőpiac és a romák. In: *Kisebbségek kisebbsége*. Új Mandátum, Budapest.

# „Haszontalan kölykök, avagy veszélyben egy generáció?”

Egy munkaerő-piaci reintegrációs program társadalmi háttere és céljai

CSOBA JUDIT

Soha olyan jó nem volt a fiatalok helyzete, mint manapság – halljuk gyakran többnyire az önmagát „elveszett nemzedékként” azonosító középgeneráció véleményét. S a kijelentés igazolására kérés nélkül számos tényt sorolnak: a nyitott határokat, az utazási, tanulási lehetőségeket, a munkavállalás során élvezett elsőbbséget, hiszen mindenhol fiatal, képzett szakembereket keresnek.

Soha olyan *reménytelen nem volt a helyzete a fiataloknak*, mint manapság – halljuk az ellentétet, amit a fiataloknak az a része fogalmaz meg, amely önmagát „fölösleges generációnak” definiálja. Véleményüket azzal támasztják alá, hogy a statisztikák szerint minden 4. munkanélküli 24 év alatti, hogy a munkanélküli fiatalok háromnegyede több mint egy éve hiába keres munkát, hogy a generáció közel negyede a szegénységi küszöb alatt él, s egyötöde számára a szakmaszerzés lehetősége sem adott, mert hiányzik a támogató család. Kapcsolatok és anyagi támogatás nélkül pedig nem érhető el a szakma, s az elhelyezkedés feltétele a *gyakorlóhely*.

A kettészakadó társadalomról kialakított képünket erősíti, hogy a két vélemény Magyarországon a XXI. század elején egyszerre igaz. A mai 15–24 év közötti generáció az „örökösök generációja”. A társadalmi átlag fölötti helyzetben élő csoportok gyerekeik számára olyan lehetőségeket tudnak biztosítani, amellyel a munka világába való belépés nem jelent akadályt. Az anyagi javak öröklése mellett – ami a két tannyelvű alapiskolát, a nemzetközi kurzusokat, a külföldi diákéveket biztosítja – a szülők kiterjedt kapcsolatrendszerét is öröklik a szerencsés kivételezettek. Ez olyan előnyöket jelent munkavállaláskor, amelyekről a társadalmi átlag alatt élő kortársak nem is álmodhatnak. Pedig ők is örökölték, s cipelik az örökség terheit: peremhelyzetű társadalmi státust, hiányzó alapképzettséget, a munkaerőpiac elvárásaihoz nem igazodó munkakultúrát, szűkre záruló kapcsolatrendszert.

A fiatalok aránya a munkavállalói korú (15–64 éves) népességben belül 2000-ben 20 százalék volt. Az álláskeresők azonban ennél nagyobb arányban, mintegy 24 százalékos mértékben tartoztak a 15–24 éves korosztályhoz. A passzív munkanélküliek 21 százaléka ugyancsak ebben a korosztályban található. Bár a 15–24 éveseknek csupán 4,6 százaléka munkanélküli Magyarországon (EU-átlag: 7,8 százalék), az összes munkanélküli 24 százaléka a 15–24 éves kor közöttiek közül kerül ki. A fiatal munkanélküliek harmada több mint egy éve keres állást (Laky, 2002, 127. o.). A 20–24 éves korosztály esetében az egy évnél hosszabb ideje állást keresők aránya 41 százalék volt.

---

*Csoba Judit*, a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitikai tanszékének tanszékvezetője, egyetemi docens.

A 15 és 19 éves korcsoport gazdasági aktivitása az utóbbi időben csökken, de nem emelkedik ezzel párhuzamosan a képzésben való részvételük. A legfiatalabb munkavállalói korosztály munkanélküliségi rátája 23,4 százalék, ami több mint 6 százalékkal magasabb, mint az EU országainak átlaga (17,2 százalék). A munkát kereső fiatalok több mint negyede csupán alapiskolai végzettséggel (5,1 százalék esetében még azzal sem) rendelkezik.

A 15–24 éves kor közötti 1,4 milliányi fiatal közül 160 000 „igazolatlanul” van távol a munkaerőpiactól. Nem tanul, nem dolgozik és nem is keres aktívan állást. A legnagyobb probléma ezzel a közel két évjáratot kitevő csoporttal van (többségük 15 és 19 év közötti). Közülük 26 ezren azért nem keresnek munkát, mert lakóhelyükön és annak környékén nem látnak esélyt az elhelyezkedésre. 133 000 fiatal esetében pedig csak sejteni lehet a passzív munkanélküliség okát. (Jelentés a gyermekek és az ifjúság..., 2001, 49. o.)

A nagyarányú és tartós ifjúsági munkanélküliség háttérben alapvetően 5 jelenséget tart nyilván a szakértők köre. Ezekről esik szó a következőkben.

### **A demográfiai problémák**

Bár a várható élettartamot tekintve Magyarország az európai országok között az utolsók között foglal helyet, az utóbbi években mégis megfigyelhető az átlagos élethossz folyamatos növekedése (férfiak: 66,3, nők 75,1 – KSH, 2000). A várható élettartam növekedésével párhuzamosan emelkedik a nyugdíjkorhatár is. A kilencvenes évek elején a nők még 55 évesen, a férfiak 60 évesen léptek be a nyugdíjasok körébe. Napjainkban a nyugdíjkorhatár egységesen 62 év. A szakemberek számításai szerint ez közel félmillió állás kiesését jelentette a kilencvenes évek során azoknak az állásoknak a köréből, amelyekbe a fiatalok a korábbi években a generációváltáskor beléphettek. Ha a legális státusok számát figyelembe vesszük (3,8 millió), a fiatalokat befogadó státusok mennyiségének szűkülése jelentősnek mondható.

### **A foglalkoztatás szerkezetének átalakulása**

A szerkezetváltás következményei közül elsőként a nagyvállalati szektor széthullását, s ezzel együtt a foglalkoztatás szétforgácsolódását kell kiemelnünk. A működő gazdasági szervezetek közül 2001. december 31-én 63,4 százalékban nem volt alkalmazott, s további 32,8 százalékban 1–9 fő között volt az alkalmazottak száma (KSH, 2001). A működő gazdasági szervezetek 96,2 százaléka tehát alapvetően önfoglalkoztató jelleggel működik vagy egy szűk családi gazdálkodás keretei között tevékenykedik. Ez előnyös lehet azoknak a fiataloknak, akiknek a családja ilyen gazdaságot működtet, a fiatalok többsége – különösen a szűk kapcsolati körrel rendelkező fiatalok többsége – azonban ezt nem lehetőségként, hanem korlátként éli meg. Az alkalmazotti lét bázisa megrendült, az önálló vállalkozáshoz pedig a legtöbb esetben sem tőke, sem tapasztalat nem áll rendelkezésre az egyre telítettebbé váló szolgáltatói és termelő piacon. A 3,8 millió foglalkoztatottból már ma is több mint egymillióan önállóan vagy legfeljebb 4 főt foglalkoztató munkahelyeken dolgoznak. Rájuk vonatkozóan még statisztikai adatok sem állnak naprakészen rendelkezésre, mert a Központi Statisztikai Hivatal csupán az 5 fősnél nagyobb szervezetekre vonatkozóan gyűjt adatokat, és ezekre vonatkozóan figyeli a foglalkoztatottak számának alakulását. (KSH, 2001)

Az önálló vagy csupán 1-2 főt foglalkoztató gazdasági egységek azonban igen szűk lehetőséget jelentenek a fiatal munkavállalók számára, hiszen az egységek legtöbbször a túlélésért küzd, s nincs lehetősége a bővítésre. Sőt jelentős százalékuk esetében a szakma kényszerállalkozó formáról beszél, amikor még az önfenntartás is kérdéses, a nyereség képzése, új státusok létesítése pedig reménytelen.

## A szakképzési rendszer nehézségei

A szakmunkásképzés bázisát jelentő szocialista nagyvállalati rendszer átalakulása a rendszerváltást követően komoly problémát vetett fel a szakemberképzésben. A privatizációt követően létrejövő termelő- és szolgáltatóegységek nem vállalták fel a szakképzésben rájuk háruló feladatokat, s az élesedő versenyhelyzetben minden gazdálkodó egység kész, képzett, munkatapasztalattal rendelkező szakemberek felvételét kezdeményezte. A fejadász cégek felvirágoztak, a szakképzés pedig legmélyebb válságát élte a gyakorlólhelyek, tanonchelyek elvesztésével. A korábbi pontban említett szórt munkapiac sem kedvezett a tanonchelyek létesítésének.

Jelentős mértékben – 24 százalékra – megnőtt a szakképzést elkezdő, de azt be nem fejező fiatalok száma (*Kőműves*, 2001). Mivel Magyarországon nincs duális szakképzési rendszer, az állami szakmunkásképző intézmények gyakorlólhely biztosítása nélkül is felveszik a fiatal jelentkezőket, s elkezdik az elméleti oktatást. A gyakorlólhelyet a fiatalok egy része azt követően kezdi el keresni, hogy felvették a szakképző iskolába. Ha a gyakorlólhely-keresés hiábavalónak bizonyul, a fiatalok elhagyják az iskolát, vagy olyan tanműhelyekben töltik a gyakorlati időt, amelyeknek nem sok kapcsolódási pontjuk van a versenyszférával, a későbbi munkaadókkal. A cégek a legtöbb esetben ezt a gyakorlatot nem fogadják el valós termelési gyakorlatnak, s csupán azok számára biztosítanak állást, akik a versenyszférabeli gyakorlatot igazolni tudják. Ez az ördögi kör: addig nincs állás, míg nincs gyakorlat, s gyakorlatot pedig – a gazdálkodó egységek képzéstől való elzárkózása miatt – csupán állásban lehet szerezni.

Ezt a helyzetet súlyosbítja még kettős vonatkozásban is a szülők generációjának türelmetlensége. Egyfelől a munkahelyen azt hallják, hogy az ő korosztályukra már nincs szükség, mert elavult a szaktudásuk, a munkavégző-képességük, teljesítőképességük alulmarad a fiatalok mögött, s 50 év fölött mind nagyobb erőfeszítésükbe telik saját státuszuk megőrzése. Ez a helyzet türelmetlenné teszi az idősebb generációt a fiatalok hosszú képzési ciklusával szemben, s képtelennek érzik magukat a minimálisan 24 éves korig tartó képzési ciklus finanszírozására. Másfelől azt tapasztalják, hogy gyerekeik, akiket jelentős erőfeszítések árán segítettek a szakmaszerzésben, a frissen szerzett szaktudással sem tudnak/akarnak elhelyezkedni. Innen már csak egy lépés a „haszontalan kölykök” elméletig, mely szerint ez a generáció nem tanult meg dolgozni, elvárásai a munkahellyel, a jövedelemmel kapcsolatban irreálisak.

## Az alapképzési rendszer hiányosságai

Az alapképzési rendszer alapvetően a társadalmi átlaghoz tartozó gyerekek tanulási képességét, intelligenciáját, szociális háttérét veszi alapul. A magyar társadalom a 80-as évek közepe óta viszont erőteljesen polarizálódik, aminek eredményeként közel 40 százalékos az átlagtól jóval lemaradó, a fizikai lét határán vagy a szociális minimum alatt élők rétege. Ezzel párhuzamosan természetesen megjelenik a közel 20 százaléknál átlag fölötti módon élő jómódúak, s a 7-10 százaléknál kifejezetten gazdagok köre. A jómódúak, illetve a gazdagok rendelkeznek azokkal a képességekkel, hogy az alapiskolai rendszeren belül megteremtsek a maguk számára az „átlagtól felfelé” eltérő képzési rendszert. Ezek a magániskolákat, az alapítványi elit iskolákat, a két tannyelvű intézményeket, a külföldi oktatásba való bekapcsolódást jelentik már az alapképzés szintjén, s végül a külföldi és hazai elit internátusok megfizetése sem áll távol e társadalmi rétegtől, ha gyerekeik társadalmi esélyeiről van szó.

Úgy tűnik, hogy az átlagos alapképzési rendszer is ebbe az irányba változik. A kötelező iskolai korhatár kiterjesztése 16-ról 18 éves életkorra, a 18 éves korig tartó alapképzési szakaszban a szakmaszerzés háttérbe szorítása, s 18–24 éves életciklusra való kitolása is azt feltételezi, hogy a szülők átlagos szinten élnek, s az ezzel járó költségek fedezésére képesek.

A fenti adatok azonban azt mutatják, hogy léteznek a társadalomban jelentős csoportok, amelyek ennek felvállalására képtelenek, s arra kényszerülnek, hogy a fiatalokat mielőbb a család keresői között tudják. Nem csupán a 21–24 éves korig tartó képzési ciklust nem képesek felvállalni, s az első szakmáig a fiatalokat eljuttatni, hanem már az alapképzési ciklus során olyan képességbeli és szocializációs hátrányokat örökítenek gyerekeikre, amelyekkel a „normál, átlagos képességű, tudású gyerekekre kialakított képzési rendszer sem tud megbirkózni. Az átlagtól „lefelé” eltérő társadalmi csoportok számára viszont képzési rendszer nem alakult ki Magyarországon. Nincsenek olyan államilag támogatott iskolák, ahol a társadalmilag veszélyeztetett fiatalok speciális tantervvel szervezett képzése folya. Évek óta tart a vita arról, hogy nem a fiatalok értelmi képességeivel, hanem a szocializációjukkal s a társadalmi környezettel vannak gondok. Ezeknek a gyerekeknek nem a szellemileg sérült gyermekek számára fenntartott intézmények a megfelelőek, az állami alapképzési rendszerben azonban ebbe az irányba nem sikerült áttörést elérni. Néhány egyházi, alapítványi képző intézmény küzd a mind nagyobb mértékű problémával. A 14–16 éves korban lemorzsolódó, a munkaerő-piaci intézményben elhelyezkedni nem tudó fiataloknak pedig nincs gazdájuk: az iskola-rendszer már nem kíván a problémával foglalkozni, a munkaerő-piaci rendszer pedig még nem akarja ezt a generációt felvállalni. Csupán a 18. életév betöltését követően szerveznek számukra képzéseket, s törekednek az aktív munkaerő-piaci programokba való bevonással. De az e közben eltelt idő nagyon hosszú, s ennek a generációnak jelentős aránya is „elveszhet” félúton. A hátrányos helyzetű társadalmi rétegekből érkezett gyerekek szülei képtelenek egyedül a problémát kezelni, a társadalmi segítség pedig várat magára. Az iskola-rendszer átfogó reformja pedig már nem odázható el hosszú ideig. Hogy addig mi történik a 160 000 15–24 év közötti fiatalal, akik nem tanulnak és nem dolgoznak? Ki dönti el, hogy „haszontalan kölyökként” vagy „elveszett generációként” szólunk róluk? Kié a felelősség? A 15–24 évesek korosztályából 2002-ben már 47 százalék tanult tovább. És hol van a generáció másik fele?

### **Az árnyékgazdaság**

Magyarországon a fiatalok foglalkoztatásának egyik színtere az árnyékgazdaság. A nemzeti össztermék mintegy 30 százalékára becsülik a közzgazdászok az árnyékgazdaságban előállított javak arányát. Az árnyékgazdaságban a foglalkoztatás számos (rugalmas és atipikus) változatával találkozhatunk. A szezonális foglalkoztatástól az alkalmi munkáig, a mezőgazdasági idénymunkától a szolgáltatás széles skálájáig megjelenik itt minden. A megnövelt minimálbér és annak közterhei – nemcsak a fiatalok körében, de ott is – jelentős mértékben a legális foglalkoztatás ellen hatnak. Az áron alul, többnyire fizikai erejüket áruba bocsátó munkanélküliek komoly konkurenciát jelentenek az állást vagy legális munkafeltételeket keresők számára. A legtöbb munkaadó nem a státusbővítést választja még az esetleges konjunktúra idejében sem, hanem a „just in time” rendszerben megvásárolható olcsó, többnyire feketén igénybe vett szolgáltatást. Ez is nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a rendszerváltás előtt tapasztalt 5,2 milliányi legális státus a 90-es évek során nem volt képes elmozdulni a 3,6 millióról, s az évezred küszöbén is főként a részmunkaidő bevezetésének és a rugalmas alkalmazási formáknak köszönhető a statisztika 3,8 milliányi legális státusa. A munkába lépők aránya viszont ennél lényegesen szélesebb, hiszen az aktív keresőkorú, 6,1 millió főnyi népességből alig 1 milliót képeznek, s ha a gyermekekkel kapcsolatos ellátást igénybe vevő közel 300 ezer főt le is számítjuk, még mindig van közel 1 millió fő, akiknek a foglalkoztatása nem megoldott a legális munka világában. Ez az igen széles réteg adja az árnyékgazdaság utánpótlását, mely olcsó és hatékony konkurenciát jelent a fiatal álláskeresőknél. Fontos megjegyezni, hogy jelentősen változott a fiatal korosztályok egymáshoz viszonyított aránya is az utóbbi öt évben. A 15–19 évesek aránya a 20–24 évesekhez viszo-

nyítva 1996-ban még 53-47 százalék volt, 2000-re ez az arány 43-57-re változott. Egyre nagyobb a nyomás a fiatalok részéről is a munkaerőpiacon, egyre szélesebb az elhelyezkedni vágyók köre.

Míndezeket a problémákat tapasztalva 2001-ben egy új ifjúsági integrációs program kidolgozását vállalta fel az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA). Ezt az alapítványt a hazai modellkísérletek kidolgozására hoztak létre az akkori Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére 1992-ben. A forrást a modellkísérletekhez a munkaadók és munkavállalók befizetéseiből működő Munkaerő-piaci Alap biztosította. A modellkísérlet neve „KID” lett, mely egyszerre utal a „kallódó kölykökre” és a program filozófiájára: komplex, integrált és differenciált programok a többszörösen hátrányos helyzetű fiatal munkavállalói csoportok munkaerő-piaci integrációjára. Az országban futó 8 kísérleti projektből most egyet, a Debrecenben működő „KID-NET.hu” nevű programot mutatjuk be röviden.

### **„KID-NET.hu”**

A program alapötletét az adta, hogy a 2001–2002-es tanévben 300 fiatal tűnt el a város oktatási intézményeiből úgy, hogy nem tanultak más tanintézményben, s nem mentek legális állásba. A program munkatársai igyekeztek megkeresni ezeket a fiatalokat, és személyre szóló szolgáltatásokkal, a személyiségükre és pillanatnyi helyzetükre szabott egyéni foglalkozással igyekeztek segíteni őket az új utak felfedezésében s egy reális jövőkép kialakításában.

#### *A program filozófiája*

A szegmentált munkaerőpiacon a fiatalok integrációja igen összetett feltételrendszer igényel. Ennek a feltételrendszernek csak elenyésző százalékkal rendelkeznek a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokhoz tartozó családok gyerekei. A „normál foglalkozási életút” és „iskolai karrier” is számos buktatót rejt magában, de ezeknek a csapdáknak és kudarcnak a száma emelkedik, ha egy szűkülő munkaerőpiacon, nehezedő feltételek mellett kell egy fiatalnak beilleszkednie a munka világába. A működő rendszerek „egydimenziósak”. Vagy csupán képeznek, vagy munkahelyi tapasztalatot biztosítanak, de ebben az esetben feltételezik a stabil munkavállalói készségeket, vagy súlyosabb esetben (nevelési tanácsadóknak, pszichiátria ambulanciákon stb.) tanácsadást biztosítanak. A 90-es években jelentkező gazdasági és társadalmi problémák azonban mind szélesebb ifjúsági csoportok számára teszik járhatatlanná a „normál iskolai karrier és foglalkozási életút” követését. Az atipikus helyzeteket – melyek bizonyos társadalmi csoportok esetében lassan nagyon is tipikussá válnak: iskolai lemorzsolódás, jövedelemnélküliség, énképvesztés, jövőtlenség stb. – csak atipikus támogatási, segítségi formák tudják hatékonyan kezelni. A túlspecializált és minisztériumi, ágazati felelősségi struktúrákba rendezett intézményi struktúrák nem képesek ezeknek az atipikus élethelyzeteknek a kezelésére. Kialakul egy ágazatok közötti problémarendszer, melynek nincs valódi felelőse. Ebben a „kollektív felelőtlenység” társadalmában évente több százezer fiatal keresi a helyét – eredménytelenül.

A program azt vállalta, hogy olyan komplex és ágazatok közötti koordinációt megvalósító támogató rendszert hoz létre, amelyben a fiatalok kallódása a nagy rendszerek között csökkenthető, s társadalmi, munkaerő-piaci integrációjukhoz hatékony segítség nyújtható.

A program alapvetően az *atipikus*, a nagy rendszerekben ma még nem vagy csak ritka kivételként alkalmazott *megoldásokat keresi a pedagógiában* (élménypedagógia), a *pályorientációban* (tapasztalva tanulás), a *foglalkoztatásban* (önálló vállalkozások a szokványos alkalmazotti lét helyett, rugalmas munkaidőkeretek, hogy a munka és a tanulás összeegyeztethető legyen, speciális tevékenységi formák, hogy a sémából – alulképzett=segédmunkás

– kiléphessenek) és a *közösségszervezésben* (önsegítő csoport, önszerveződés a passzív „Szervezd meg, majd meglátjuk, tetszik-e nekünk! – gyakorlat helyett) is.

A program nagy figyelmet fordít annak tudatosítására, hogy a passzivitásra épülő paternalista és bőkezű redisztributív rendszerek helyett a közeljövőben egy versenyszemléletű, nagyfokú aktivitást és kezdeményezőkézséget igénylő, a bér munka helyett az önálló vállalkozást, önfoglalkoztatást előtérbe helyező munkapiacra kell felkészülni. Ez az új korszak új képességeket kíván, amelyeknek elsajátításához segítséget, alkalmazásához gyakorlóterepet kínál a KID program.

#### *A célcsoport*

A program a 16–25 éves kor között lévő, befejezett alapkiskolával vagy szakképzéssel nem rendelkező fiatalokat vállal fel, akiknek a munkaerő-piaci integrációja külső segítség nélkül nem biztosított. A program a célcsoport részéről önkéntességet tételez. Csak azokkal működik együtt, akik vagy a szabadidős, vagy a szakmai programelemek révén bekapcsolódnak a közös tevékenységbe, s feladatokat vállalnak helyzetük megváltoztatása érdekében.

#### *A program közvetlen és közvetett céljai*

Közvetlen célként a program a munkaerő-piaci reintegrációt fogalmazta meg. A közvetlen cél eléréséhez azonban számos közvetett cél felvállalására volt szükség, hiszen pótolni kellett mindazokat a hiányosságokat, amelyeket az előzők során kifejtettünk: rendszeresség az életvitelben, támogató környezet biztosítása, kapcsolatrendszer stabilizálása, szélesítése, önérték fejlesztése, szakképzettség elérése, a gyakorlati tapasztalat megszerzése.

#### *Tevékenységi területek*

##### 1. Szabadidős tevékenység

Az első terület a „küszöb” funkciót töltötte be. A program menedzsmentje számos szabadidős tevékenységet, klubszerű foglalkozást kínált annak érdekében, hogy a célcsoporthoz tartozó fiatalokkal kapcsolatba kerüljön, s a programban kínálkozó lehetőségekkel megismertesse őket. A szabadidős tevékenységek ezen túl azt a célt is szolgálták, hogy a program menedzsmentje a célcsoport problémáit jobban megismerje, s célracionális csoportfoglalkozásokat kínáljon a problémák leküzdésére. A szabadidős tevékenységek között a közös zenélés, a számítógépes zeneszerkesztés, a „számítógépes játékkuckó”, a görkoripálya-építés, az ifjúsági öntevékeny csoportokkal való együttműködés („Rock-suli”, Tolerancia Fesztivál, KEFE) éppúgy beletartozott, mint a közös filmklub és spontán beszélgetőcsoportok szervezése.

##### 2. A motivációs állomás

A motivációs állomás rendezvényeire azok a fiatalok kaptak meghívót, akik az első beszélgetések során megfogalmazták problémájukat, vagy hajlandóak voltak túllépni jelenlegi helyzetükön. A program keretén belül előbb játékos önismereti tréningeket, majd komolyabb motivációs tréningeket, szakirányú klubokat (például: JOB-Klub) szerveztek a menedzsment tagjai. A motivációs állomás eredményeként készültek el az egyéni cselekvési stratégiák.

##### 3. Kompetencia- és készségműhelyek

A kommunikációfejlesztéstől a problémamegoldásig, az információszerzéstől a tanulási képesség fejlesztéséig sokféle tevékenység, tréning, csoportos és egyéni foglalkozás tartozik

ebbe a szakaszba. A műhelyek célja, hogy a résztvevők ismereteinek, képességeinek a felfrissítése, megerősítése, hiányosságaik leküzdése vagy pótlása megtörténjen. A hagyományos munkaformák mellett speciális „saját élmény” csoportokat is szerveztek, melynek keretein belül a személyiség és a kulcsképesség fejlesztésére helyezték a hangsúlyt.

#### 4. Szakmai orientációs szakasz

A formálódó programnak ez az egyik legnehezebb fázisa, hiszen olyan orientációs irányokat célszerű ajánlani, ahol az elhelyezkedésre a későbbiek során esély van, s amely pályák nem állnak távol a fiatal személyiségétől, képességeitől, s reálisan vállalható jövőképektől. Itt merülnek fel azok a tipikus problémák is, amikor a fiatal egyáltalán semmilyen, vagy nagyon is határozott, de a személyiségéhez s a reálisan elérhető célokhoz nem igazítható jövőképpel rendelkezik. Az orientáció, illetve „reorientáció” súlya és felelőssége komoly szakmai tudást igényel. Ebben a szakaszba a szakemberek a legtöbb esetben a szülőket is igyekeznek bevonni, hiszen a fiatal jövőjével kapcsolatos elképzelést sok esetben – reálisan vagy irreálisan – a szülő irányítja. A „kettős szocializációt” elkerülendő, s a választott irányhoz még egy segítőként a szülőt megnyerő programelem rendkívül időigényes, de minden esetben szükségesnek és hasznosnak bizonyult.

#### 5. Állások keresése, illetve a szakképzés elkezdése, folytatása, illetve befejezése

A kapcsolatépítés és kapcsolattartás a leendő munkaadókkal kettős célt is szolgált ebben a szakaszban. Egyfelől legális tere teremtődött az alkalmi munkáknak, ahol a munkatapasztalat szerzésével a fiatalok közelebb kerültek egy-egy szakmához, vagy végleg eldönthették: korábbi álmaik nem ezen a területen tűnnek megvalósíthatónak. A gyakorlat és az alkalmi munkák biztosítása mellett újabb kitérési lehetőséget teremtett a fiataloknak az, hogy a program sikeréhez megnyert munkaadók legális státusú, de egyelőre még munkaerő-piaci programokkal támogatott helyeken foglalkoztatták őket.

A fiatalok családi és anyagi körülményeit figyelembe véve sok esetben kettős stratégia alkalmazására került sor. A szakképzés befejezése, illetve a képesítés megszerzése esti tagozatú képzési formában történt, s napközben rugalmas foglalkoztatási formában, csökkentett munkaidőben segítettek a menedzsment tagjai elhelyezkedni, munkát vállalni, s a képzés időtartamára a szükséges, megélhetést szolgáló jövedelmet biztosítani.

A program egyik kifejezett újítása volt annak nyilvánvalóvá tétele, hogy a szűkülő munkapiacon, az alkalmazotti státusok körének visszaszorulásával mind nehezebb olyan stabil alkalmazotti státust találni, amely egy pályakezdő fiatal anyagi szükségleteit is biztosítja. *Fel kell tehát készülni a hátrányos helyzetű fiatalok körében is a vállalkozásra mint jövedelem-szerzési formára.* A programon belül szervezett „Tandem-Klub” célja a közösségi vállalkozási formák bemutatása, kipróbálása, népszerűsítése, s annak tudatosítása a fiatalokkal, hogy a szegmentált munkapiacon kis tőkebefektetéssel, számlaképes munkavállalóként nagyobb mozgásterük van, mint drága bérű legálisan foglalkoztatott alkalmazottként. Az egyszerűbb szolgáltatási szakmákban az induló eszközparkot előbb a közösségi vállalkozás keretein belül kínálta a program (gépirói, irodai szolgáltatásokhoz: számítógép, „Hajtás-Pajtás” Futárszolgálathoz: kerékpár stb.), majd folyamatosan segítséget nyújt a szerveződő egyéni vállalkozások számára (könyvelési, piaci, üzletviteli tanácsadás stb.).

#### 6. Folyamatkísérés

A folyamatkövetés célja, hogy a kialakuló kapcsolati háló stabilizálásában (klubfoglalkozások, konfliktuskezelési tanácsadás stb.), az elkezdett tanulmányok nehézségeinek a felszámolásában (korrepetálás, tanulócsoporthoz szervezése, ingyenes tankönyvbörze, tanuló-sarok kialakítása stb.), a várható, illetve kialakult munkahelyi konfliktusok kezelésében (a legfiatalabb mint balek stb.) segítséget nyújtson. Nagy figyelmet fordítanak a programban

dolgozó szociális munkások a folyamatkövetés során a fiatalok családjával való együttműködésre, illetve a külső támogató személyek „feltérképezésére”, akik idővel átvehetik a programot, illetve a programon belüli támogató személy szerepét.

#### *A program eredményei*

A programba folyamatosan kapcsolódnak be a fiatalok, és vesznek részt a szabadidős és szakmai rendezvényeken. A célcsoport tagjainak felkutatása nem vesz igénybe komoly energiákat, mert olyan nagy a szükséglet egy ilyen típusú program működtetésére, hogy a személyes kapcsolatok alapján terjedő információ elegendő volt több száz érdeklődő bevonására. A 6 fős menedzsment erős bizalmi légkört épített ki, ennek eredményeként az elsőként érdeklődők barátai, ismerősei is jöttek, csatlakoztak a programhoz, hátha nekik is tudnak segíteni. A szakmai programokba a program első 6 hónapja során 146 főt sikerült integrálni.

#### *A program diszszeminációs hatása*

Az első félévet követően a program köré támogató szervezeti háttér épült, amelynek tagjai között vannak képzőintézmények, foglalkoztatók, ifjúsági szervezetek, tanácsadó irodák és ifjúsági öngyógyító körök. A kezdeményezés sikerét igazolja, hogy a partnerek aktív részt vállaltak az információk közvetítésében és az egyes részelemek megvalósításában. A regionális „interdiszciplinaritás” és összefogás kialakítását követően nagy szükség lenne a döntéshozó, minisztériumi szintek programjainak, rendszereinek egymáshoz közelítésére is, hiszen a problémák jelentős része abból adódik, hogy az ágazati struktúrában a döntéshozó rendszerek nem vagy nem megfelelően kommunikálnak egymással, az ágazati érdekeket nem sikerül a közös érdekeknek megfelelően harmonizálni. A tapasztalatok átadásával, a szükségletek megfogalmazásával a program országos szinten ebbe az irányba kíván lépéseket tenni.

#### **Hivatkozások**

- Jelentés a gyermekek és az ifjúság helyzetéről, életkörülményeik alakulásáról és a megtett kormányzati intézkedésekről. Ifjúsági és sportminisztérium, Budapest, 2001, [www.ism.gov.hu](http://www.ism.gov.hu)
- Kőműves Ágnes* [2001]: Az iskolarendszerből való lemorzsolódás trendjének alakulása, javaslatok a megelőzésre, különös tekintettel a tanulási nehézségekkel küzdő fiatalok megsegítésére. In: *Frey Mária* (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikai: A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően. Tanulmánykötet. Budapest, OFA, 175–195. o.
- KSH [2000]: Statisztikai Havi Közlemények. 12. szám. KSH, Budapest.
- KSH [2001]: Statisztikai Havi Közlemények. 12. szám. KSH, Budapest.
- Laky Teréz* [2002]: A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest.

# Körkérdés

## a foglalkoztatás helyzetéről

A Wim Kok-jelentés szerint\* „Magyarországon a foglalkoztatási ráta alacsony, különösen az alacsony képzettségűek, a nők és az idősebb munkavállalók körében. Ugyanakkor a munkanélküliség szintje jóval alacsonyabb az uniós átlagnál.... Jelentős munkaerő-piaci egyenlőtlenségek vannak a középső és a nyugati régiók – ahol a »modern gazdaság« koncentrálnak –, valamint az ország többi része között. A földrajzi és ágazati mobilitás alacsony.” Kérdéseink az idézetben megfogalmazott megállapításokhoz, a hazai foglalkoztatáspolitikai legégetőbb problémáikhoz kapcsolódnak.

– Mi magyarázza azt az ellentmondást, hogy egyszerre alacsony a foglalkoztatási ráta és a munkanélküliség szintje is?

– Milyen típusú intézkedéscsomagokra lenne szükség a foglalkoztatottság növeléséhez (a meglévők továbbfejlesztésével, illetve újabbak kialakításával)?

– Milyen, az államháztartási reform részét képező intézkedésekre van szükség a foglalkoztatottság növeléséhez?

– Melyek a foglalkoztatáspolitikának a társadalom leszakadó rétegeivel kapcsolatos feladatai?

– Milyen területeken kellene a foglalkoztatottság és a szociálpolitika viszonyát újraértelmezni, ehhez hogy kapcsolódik a munkanélküliség kezelése, a részmunkaidős foglalkoztatási formák bővítése?

– A foglalkoztatottság növelésének a képzettséggel, az iskolarendszerrel összefüggő kérdései közül melyeket emelné ki?

– Milyen újabb lehetőségek vannak a foglalkoztatottság regionális eltéréseinek kezelésére?

– Milyen hatással jár EU-tagságunk egyrészt a foglalkoztatottság szintjére, szerkezetére, másrészt a migrációra?

**Adler Judit,**

a GKI Gazdaságkutató Rt. kutatásvezetője

### **Az alacsony foglalkoztatási ráta és az alacsony munkanélküliségi szint közötti ellentmondásról**

A munkanélküliség kimutatható szintjét a gazdasági folyamatoknál lényegesen erősebben befolyásolja a szabályozás, illetve a számbavételi kritériumok milyensége. A regisztrált munkanélküliek esetében az ellátáshoz jutás feltételrendszerét több mint tíz alkalommal szigorították 15 év alatt, s ezzel sikerült Európa egyik legkedvezőtlenebb feltételrendszerét működtetni. Ennek hatására a regisztrált munkanélküliek között kevesebben jelennek meg, mint akiknek nincsen munkájuk, de szeretnének dolgozni. A mun-

\* Idézi: Laky Teréz. In: Munkaerőpiaci Tükör 2004. MTA KTI-OFA, Bp. 2004. 18. o.

kaerő-felmérés szerinti számbavétel „aktív munkanélküli” kategóriájába szintén nehéz bekerülni, mert a depressziós térségekben képtelenség teljesíteni a feltételeket. Így sikerült olyan látszateredményt produkálni, melynek ellenoldala a magas inaktivitásban testesül meg.

A legális foglalkoztatás színvonala valóban alacsony, a tényleges munkavállalás enél magasabb, hogy mennyivel, az hitvita kérdése. Különböző közelítések 20-30 százalékosra becsülik a feketefoglalkoztatás arányát. Magyarország 15-64 éves lakosságára vonatkozó foglalkoztatási rátája nagyságrendileg 10 százalékkal maradt el az EU 15-ök hasonló adatától. A különböző hivatalos nyilvántartások (KSH, APEH, OEP) összevetése alapján is magasabb foglalkoztatási színvonalra lehet következtetni, mint a KSH munkaerő-felmérése alapján hivatalosnak tekintett adat szerint. Ha az egymástól külön vezetett nyilvántartásokból mindig a kedvezőbb adatot vesszük figyelembe – természetesen ennek korrektsége is vitatható –, az eltérés kétharmada eltűnik, és akkor még nem számoltunk a feketefoglalkoztatással. A 90-es évek elejének mély válsága közepette érthető és célszerű volt a politikai engedékenység a feketegazdasággal szemben.

### **A foglalkoztatottság növeléséhez szükséges intézkedéscsomagokról**

A támogatott foglalkoztatás esetén a már meglévő konstrukciók időtartamának növelésére és a bevontak körének szélesítésére lenne szükség főként az elsődleges munkaerőpiacra visszakapaszkodni/bekerülni nem képes népszerűség számára. A legfontosabb azonban a versenyszféra fejlesztéseinek támogatása lenne oly módon, hogy a műszaki fejlesztés és a foglalkoztatás növelése segítse egymást, továbbá a támogatások a mikro- és kisvállalkozásokhoz is eljussanak. A harmadik fontos csoport a környezetvédelem fejlesztéséhez kapcsolódik. Az elérendő környezetvédelmi színvonal sok munkahely teremtését generálja mind a fizikai, mind a szellemi munkakörökben. A háztartások, illetve az előregedő népszerűség számára végzett tevékenységek kifehéritése érdekében működőképes szabályrendszert kellene kidolgozni/átvenni, mert ez szintén perspektivikus terepe a foglalkoztatásnak.

### **A foglalkoztatottság növeléséhez szükséges, az államháztartási reform részét képező intézkedésekről**

Az államháztartási reformmal szemben megfogalmazott azon követelmény, miszerint kisebb létszámú és olcsóbban működő állam kialakítása szükséges, az államigazgatásban létszámcsökkenéssel jár, melynek egy része a vállalkozói szférába kiszervezett szolgáltatásként megjelenik.

Az államháztartási reform egyfelől a költségvetési rend szerint működők foglalkoztatására van hatással. Itt elsősorban az egészségügyi és szociális ellátás létszámeltartó képességének javítására lenne szükség. A népszerűség előregedése, az egészségügyi szakalkalmazottak, ápolók alacsony létszáma szükségessé teszi a nagyobb létszám jelenlétét és elfogadható színvonalú díjazását. Az ápolás finanszírozásánál keresni kellene a egyes megoldásokat, ahol részben a társadalombiztosítás, részben az önkormányzat, részben az igénybe vevő finanszíroz.

Az uniós kapcsolatok fenntartása, működtetése egyelőre inkább növeli az államigazgatási létszámot. Az oktatás az egyetlen költségvetési ágazat, ahol a létszám csökkentésében kellene gondolkodni a csökkenő ifjúsági létszám miatt.

Az állam támogatási, szabályozási tevékenységére tartósan szükség lesz a hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra kerülésének, illetve ott tartásának érdekében. Ezt a tevé-

kenységét segíti az Európai Unió Strukturális Alapjaiból érkező források hasznosítása is. Az állam ezen tevékenységének fontosságát nem vitatva látni kell, hogy a foglalkoztatásnak ez a módja erősen függ a támogatás nagyságától és időtartamától. Tartósan csak azon személyek esetében hasznos fennmaradásuk, akik sohasem lesznek versenyképesek az elsődleges munkaerőpiacon.

A versenyszféra foglalkoztatási képességének érzékelhető növelése egyidejűleg igényelné a munkavállaláshoz kapcsolódó terhek csökkentését és a munkaügyi előírások megszegésének igen kemény büntetését. A munkavállaláshoz kapcsolódó terhek akkor csökkenthetők radikálisan, ha a szociális ellátások (nyugdíj, egészségügy stb.) forrásait nem munkához kapcsolódó elvonások formájában gyűjti az állam, hanem a fogyasztáshoz kapcsolódóan. A nem vagy csak minimális mértékben a munkavégzéshez kapcsolódó szisztéma fokozatos bevezetésével párhuzamosan a legális foglalkoztatás megkövetelhető. Egyébként egy fogyasztás alapú forrásgyűjtés esetén a nem legális, a fekete-munka jövedelmei is zömében bekerülnek a fogyasztásba. Természetesen ez csak hosszabb távon kivitelezhető megoldás.

### **A foglalkoztatáspolitikának a társadalom leszakadó rétegeivel kapcsolatos feladatairól**

A foglalkoztatáspolitikának a még dolgozó, de veszélyeztetett csoportok helyzetének stabilizálására kellene törekednie. A törvények betartatásával és szemléletformáló akciók segítségével hozzá kell járulni a társadalmi előítéletek visszaszorításához. Erre akár a pozitív diszkrimináció eszközeit is fel kellene használni, például a köztisztviselők és a közalkalmazottak között foglalkoztatandó hátrányos helyzetűek arányának előírásával, amit pénzben ne lehessen megváltani. A versenyszférának juttatott állami pénzek elosztásakor – közbeszerzési és egyéb pályázatoknál – a feltételek között ilyen kritériumokat is meg lehetne esetenként fogalmazni.

A leszakadó rétegek zömének munkához juttatása azonban még jó ideig csak a másodlagos munkaerőpiacon képzelhető el, melynek finanszírozása közvetlenül és közvetve is állami/uniós forrásokat igényel. A leszakadó csoportok egy része hosszabb távon, illetve soha sem lesz képes bekapcsolódni az elsődleges piacra. Ezért bizonyos szinten az állam foglalkoztatási feladatai fennmaradnak, legjobb esetben is azok mérséklődése tűzhető ki célként.

### **A foglalkoztatottság és a szociálpolitika viszonyának újraértelmezéséről, a munkanélküliség kezeléséről**

A foglalkoztatás hatékonyságának követelményei erősen kapcsolódnak néhány termelő és infrastrukturális nemzetgazdasági ághoz (ipar, építőipar, közlekedés), ahol a szociális szempontokra kevésbé lehet tekintettel lenni. Ezzel szemben más ágakban némi anyagi rásegítéssel részben szociális szempontokat is érvényre lehet juttatni. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatosan komoly gond, hogy sok esetben teljes munkaidős foglalkoztatást takar adómegettakarítási céllal, s szerves része a szürkegazdaságnak. A valós részmunkaidős foglalkoztatás terjedését gátolja a bérek alacsony színvonala, a fekete-szürke gazdaság relatíve kedvezőbb kereseti pozíciója, a munkaadók érdektelensége.

A 90-es évek első felében munkanélkülivé váltak közül azok, akik azóta sem tudtak visszakerülni a legális munkaerőpiacra, nagy valószínűséggel már nem is fognak. Az ezen kör számára juttatott szociális ellátásokat szét kellene választani a foglalkoztatástól. Különösen az idősebb korosztályok körében felesleges az illúziókergetés későbbi munkába állításukkal kapcsolatosan.

## **A foglalkoztatottság növelésének a képzettséggel, az iskolarendszerrel összefüggő kérdéseiről**

A munkanélküliségi ráta 5,5-6 százalékos körüli stabilizálódása mellett folyamatosan nő a hiányszakmák köre, ami részben a foglalkoztatási és az oktatási rendszer összehangolatlanságának köszönhető. Az oktatási rendszer fejlesztése az oktatáspolitikai autonóm céljait követi, s nem igazán van tekintettel a gazdaság igényeire. Más oldalról a munkáltatók sem tudják középtávra megfogalmazni szakemberszükségletük mennyiségét és összetételét, s így nem adnak kellő támpontot az oktatási rendszer számára. A középfokú szakképzés finanszírozási rendje kifejezetten gátja a gazdasági és szakképzési szempontok egymásra találásának.

A munkáltatók szakképzésben játszott szerepét – mind középfokon, mind felsőfokon – át kell értékelni. Egyrészt tudomásul kell venniük, hogy az oktatás nem képes „kész” embereket kibocsátani, a munkahelyi betanulás idejét és költségeit nem lehet és nem szabad megspórolni. Másrészt a munkáltatók csak akkor juthatnak a vágyott jó minőségű munkaerőhöz, ha azt kellőképpen megfizetik, és vonzó munkakörülményeket biztosítanak számára, folyamatos továbbképzéséről gondoskodnak. Az alacsony bérű, igénytelen, de minőségi munkát nyújtó munkaerő álmképét a hazai foglalkoztatóknak sem tanácsos túl sokáig kergetniük.

A felsőoktatási boom kiteljesedése kizorító hatást fejt ki a középfokú végzettséggel is ellátható munkakörökben. A felsőfokú szakképzésben részesültek helye a gazdasági struktúrában nem rendeződött el, ennek ellenére folytatódik ezen képzési szint kiterjesztése. Igen üdvözlendő, hogy a felsőoktatásban részesülők száma a tervek szerint visszaesik a 90-es évek elejének mértékére. A tanuló létszám radikális csökkenése miatt a felsőfokú képzésben a részvételi arány továbbra is az érintett korosztály fele körül lesz.

## **A foglalkoztatottság regionális eltéréseinek kezeléséről**

Elméletileg a Strukturális Alapokból finanszírozott Operatív Programok (Regionális, Agrár- és Vidékfejlesztési, de a másik három is) hozzájárulhatnának a foglalkoztatás regionális különbségeinek mérsékléséhez. A gyakorlat azonban azt mutatja, hogy minél kedvezőtlenebb adottságú egy-egy adott térség, annál kevesebb pályázatot nyújtott be. Ez előrevetíti azt, hogy a források felhasználása nem igazán járul majd hozzá a probléma megoldásához. Az üzleti alapon az ország keleti felébe települő külföldi működő tőke pedig jelentős mértékben számít a határon túli olcsóbb munkaerő igénybevételére. A regionális különbségek mérséklésében valamit javíthat a közlekedési infrastruktúra fejlesztése. Az immobilis lakásállomány azonban tartóan gátja lesz a foglalkoztatási problémák megoldásának.

Az országon belüli forrásallokálás eltérése annak „természetes” rendjétől a területi szemlélet előtérbe kerülését vagy egyenrangúként kezelését igényelné az ágazati szemlélethez viszonyítva. A 2004–2006 között futó projektek esetében ez csak szórványosan valósult meg, s csak halványan lehet bízni a szemléletváltásban a 2007–2013 közötti időszakra.

## **EU-tagságunk hatása a foglalkoztatás szintjére, szerkezetére, illetve a migrációra**

Az eltelt nem egészen egy év alatt nem következtek be radikális mozgások a nemzetközi munkaerőpiacon, ami egyenes következménye a régi tagállamok részére biztosí-

tott derogációnak. A régi tagállamok védik munkaerőpiacukat az újonnan belépettekkel szemben, csak olyan mértékben és szerkezetben engednek be munkaerőt, ahogy az adott nemzetgazdaság érdeke megkívánja. Szórványosan előfordulnak „ügyeskedések”, melyek segítségével az EU 15-ök országaiiban sor került az újonnan csatlakozó országok állampolgárainak foglalkoztatására alacsony bérszínvonalon, főleg a szolgáltatás területén. Az új tagállamok egymás közötti forgalma sem élénkült meg, különösen a korábbiakhoz képest. A munkaerő mozgásának jelentős megélénkülése már a tárgyalási szakaszban is jól láthatóan mesterségesen gerjesztett probléma volt.

## **Fóti Klára,**

**az MTA Világgazdasági Kutatóintézetének tudományos főmunkatársa**

Több ország gazdasági teljesítményének összevetésekor időnként előfordul, hogy a munkaerőpiac állapotára kizárólag egy mutató – gyakran a munkanélküliségi ráta – alapján következtetnek az összehasonlítást végző szakértők. A magyar adatok meglehetősen jól illusztrálják ennek képtelenségét, vagyis azt, hogy mennyire félrevezető a foglalkoztatás alakulására csupán a csökkenő, illetve alacsony munkanélküliségi rátából következtetéseket levonni. A gazdasági válságból való kilábalás idején természetesen várható, hogy csökken a munkanélküliség és nő a foglalkoztatás. Kétségtelen, hogy hazánkban a munkanélküliségi ráta már 1994-től kezdve zsugorodni kezdett. A foglalkoztatás azonban csak a 90-es évek végén emelkedett, akkor is egészen minimális mértékben. Így Magyarországon nemcsak az unió, hanem a többi új tagállam átlagához képest is alacsony maradt az aktív korúak körében a foglalkoztatottak száma. (Az unióban 64 százalék, míg hazánkban mindössze 57 százalék a foglalkoztatási ráta.) A munkanélküliségi ráta kedvező alakulása és a foglalkoztatás továbbra is alacsony szintje közötti ellentmondás részben azzal magyarázható, hogy az a több százezer ember, aki teljesen elhagyta a munkaerőpiacot (eleinte jelentős mértékben korengedményes nyugdíjazással), többé nem számít munkanélkülinek, hiszen ők már állást sem keresnek. Ami pedig a fiatalokat illeti, meghosszabbodott az iskolában töltött idő tartama, ők tehát ma később lépnek a munkaerőpiacra, mint idősebb társaik. A munkaképes korúak körében (a 15–64 év közöttieket sorolják a nemzetközi statisztikák közéjük) tehát viszonylag kevés a munkaerőpiacon jelen lévők, vagyis a foglalkoztatottak és munkanélküliek száma. Ez azt jelenti, hogy az aktivitási ráta alacsony: 60,6 százalék, szemben a megfelelő szlovén (66,9 százalék), cseh (70,2 százalék), szlovák (69,8 százalék) mutatókkal, nem beszélve az Európai Unió régi tagállamainak átlagáról (69,9 százalék).

A magyar adatokat önmagukban elemezve ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy a regisztrált munkanélküliek száma és aránya jóval magasabb, mint a nemzetközi összehasonlításhoz használt Munkaerő-felmérés megfelelő adatai. A regisztrált munkanélküliek száma 2003-ban 357 ezer főt tett ki, ez 8,3 százalékos arányt jelent. (A Munkaerő-felmérés szerint viszont a megfelelő adatok: 246 ezer fő, illetve 5,9 százalék.) Az úgynevezett „önbesorolás” (vagyis az emberek saját bevallása) révén pedig még magasabb szám, illetve arány mutatkozik: 432 ezer fő, s ez nem kevesebb, mint körülbelül 10 százalékos (!) munkanélküli rátának felel meg (forrás: KSH). A jelentős eltérés oka főként abban keresendő, hogy a Munkaerő-felmérés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) meglehetősen szigorú kritériumait alkalmazza annak meghatározására, hogy ki tekinthető munkanélkülinek. A kritériumok egyike például, hogy az illető bizonyíthatóan aktívan keressen munkát. Ennek azonban legtöbbször az a feltétele, hogy az adott térségben legyen megfelelő állás. A magyar munkaerőpiac jelentős regionális különbségeinek ismeretében nem meglepő, hogy évről évre nagyjából 100 ezer főre

tehető azoknak a száma, akik azért nem keresnek munkát, mert reménytelennek tartják az álláshoz jutást (a szakirodalom „passzív munkanélkülieknek” nevezi őket).

Ami a nemzetközi összehasonlítást illeti, felvethető persze, hogy a kisebb munkaerő-piaci részvétel oka abban is keresendő, hogy nálunk még mindig alacsonyabb a nyugdíjkorhatár, mint az unió legtöbb régi tagállamában, s a meglehetősen széles körű korengedményes és rokkantsági nyugdíjazás is érezteti hatását. Kétségtelen, hogy az 55–64 év közötti korosztály foglalkoztatási rátája az EU-ban 2003-ban 41,7 százalék volt, míg hazánkban mindössze 28,9 százalék. Nyilvánvaló, hogy ez a különbség a nyugdíjkorhatár tervezett további növelésével (2009-re mindkét nem számára 62 évre) zsugorodni fog. Látni kell azonban, hogy hazánkban a népesség rossz egészségi állapota (az alacsonyabb születéskor várható átlagos élettartam) a korhatár esetleges további általános emelésének minden bizonnyal korlátokat szab.

Az adatokból ugyanakkor az is kiderül, hogy a fiatalabb, az úgynevezett „legjobb munkavállalási korú” – 25–54 év közöttiek – csoportjának aktivitásában is jelentősek az eltérések hazánk és az unió között (76,9 százalék szemben az uniós átlaggal, ami 83,2 százalék – *forrás*: Eurostat).

Kutatások (lásd például: *Kertesi – Varga, 2004*) kimutatták, hogy a foglalkoztatásban és aktivitásban mutatkozó különbségek másik fontos magyarázatát az alacsony iskolai végzettség (például a 25–64 év közötti népességen belül az érettségivel sem rendelkezők viszonylag nagy aránya) adja. Ráadásul nemcsak a munkaerő-állomány összetétele kedvezőtlen, hanem a képzetlenek foglalkoztatási aránya is sokkal rosszabb: a legfeljebb nyolc általánost végzeteké nálunk mindössze 28,4 százalék, míg a régi tagállamokban közel 50 százalék. Ennek okai tekintetében csupán feltételezésekre hagyatkozhatunk, de valószínűnek tűnik, hogy a jelentős eltérés részben az informális gazdaság nagyobb mértékével, részben az éles regionális különbségekkel és a munkaerő alacsony mobilitásával magyarázható.

A foglalkoztatási és aktivitási ráta alacsony szintje jól mutatja, hogy a munkaerőpiac hazánkban továbbra is súlyos feszültségekkel terhes. A kismértékű gazdasági aktivitás ráadásul olyan probléma, ami messze túlmutat a szűken értelmezett munka világán, s negatívan befolyásolja többek között az államháztartás s a nagy elosztórendszerek reformját. Az alacsony munkaerő-piaci részvétel ugyanis több szempontból is szűkíti a lehetséges változtatások mozgásterét (elegendő például a személyi jövedelemadóból származó bevételek korlátozottságára utalni).

A probléma lényege még akkor is hasonló az Európai Unió régi és új tagállamaiban, ha a foglalkoztatási és aktivitási mutatók nem annyira kedvezőtlenek, mint hazánkban (bár a munkanélküliségi ráta átlaga 3 százalékponttal magasabb, vagyis 9 százalék). Érthető tehát, hogy a foglalkoztatás növelése uniós szinten is az első számú célkitűzéssé vált már a 90-es évek végétől (amikor a munkaerő-piaci gondok enyhítése a súlyosbodó gazdasági, politikai és társadalmi feszültségek közepette egyre égetőbbé vált). E célok megvalósítását kívánja szolgálni az Európai Foglalkoztatási Stratégia, valamint az ahhoz kapcsolódó irányelvek. Időközben egyre nőtt az aggodalom a tekintetben is, hogy az Európai Unió képes-e gazdasági versenyképességének megtartására, sőt javítására úgy, hogy a már elért szociális vívmányok se csorbuljanak. A döntéshozók szándéka szerint a 2000 márciusában elhatározott lisszaboni célkitűzések e problémát igyekeztek orvosolni, s nem meglepő módon a lisszaboni célok munkaerő-piaci elemeket is tartalmaztak. Így például előirányozták a foglalkoztatási ráta 70 százalékra történő növelését 2010-re. (A következő évben pedig az Európai Tanács stockholmi ülésén már 2005. évi célkitűzést is megfogalmaztak az EU vezetői: a teljes foglalkoztatási ráta 67 százalékra, a nők foglalkoztatásának 57 százalékra történő emelését, valamint azt, hogy 2010-re az 55 és 64 év közöttiek 50 százalékának legyen munkája.)

Az idő előrehaladtával egyre kétségesebbé vált a célkitűzések megvalósíthatósága. Ráadásul nemcsak arról van szó, hogy az újonnan csatlakozott országok számára ezek teljesítése teljesen irreális, hanem úgy tűnik, hogy a régi tagállamok munkaerő-piaci problémái sem igen enyhülnek. A megvalósítás nehézségeit, pontosabban azok felismerését tükrözi annak a különleges munkacsoportnak a létrehozása, amelynek vezetésével *Wim Kok* volt holland miniszterelnököt bízták meg. A *Wim Kok*-jelentés és az Európai Foglalkoztatási Stratégia irányelvei többek között az alábbiakat tartalmazzák: foglalkoztathatóság javítása, a munkaadók és munkavállalók alkalmazkodóképességének erősítése, a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, beruházás a „humán tőke” fejlesztése érdekében (vagyis lényegében a képzettségi szint emelése) s a jobb „kormányzás” (azaz a tervezett intézkedések hatékony végrehajtása, koordinálása, a megvalósítás figyelemmel kísérése).

Nyilvánvaló, hogy e meglehetősen általános célkitűzések úgy hasznosíthatók, ha azok csupán kiindulást jelentenek az egyes tagállamok sajátos viszonyainak megváltoztatásához, s az irányelvek a helyzetükre szabva, konkrét feladatokban fogalmazódnak meg. A gyakorlatba történő átültetésre éppen ezért valamennyi tagállamnak Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervet kell kidolgoznia. Hazánkban is elkészült ez a terv, amely részben számszerű célkitűzéseket, részben a munkaerő-piaci intézkedések már eddigiekben is alkalmazott széles körét tartalmazza (e helyütt nincs mód azok részletes ismertetésére). Ami az előbbieket illeti, a magyar tervek természetesen nem annyira ambiciózusak, mint az uniós szintűek, realitásuk azonban a magyar munkaerőpiac sokoldalú problémái miatt még így is megkérdőjelezhető. Mindazonáltal érdemes néhány, a foglalkoztatás növelése szempontjából lényeges kérdést érinteni.

Az elmúlt néhány évre az *aktív programok* irányába való eltolódás vált jellemzővé, ami alapvetően megfelel az uniós célkitűzéseknek. Nyilvánvaló, hogy az elkövetkező időszakban fontos célnak kell tekinteni a munkanélküliek álláshoz jutásának segítését, illetve a munkaképes korú inaktív népesség munkaerőpiacra való bevonását. Úgy tűnik azonban, hogy szükség van a passzív és aktív eszközök jobb összehangolására. Az elmúlt évtizedben ugyanis az előbbiek, azaz a pénzbeli munkanélküli-ellátások (munkanélküli-járadék, jövedelemplótló támogatás) leépítésének, de legalábbis korlátozásának voltunk szemtanúi: az ezekre való jogosultság szigorodott, s a járadék összege is szűkült (a jövedelemplótló támogatás megszüntetéséről 2000 májusában született határozat). Érthető tehát, ha a munkanélküli-ellátások háttérbe szorultak az egyéb, sokszor alternatívát jelentő szociális jellegű ellátásokhoz képest (például: rokkantsági és korengedményes nyugdíj). Ez utóbbiak azonban az eredeti szándékok ellenére nem a jelenlétet, hanem éppen a visszavonulást segítették elő (lásd: *Köllő-Nacsa*, 2004). Ráadásul azt is látni kell, hogy a pénzbeli ellátások (passzív eszközök) annyiban nem választhatók el mereven az aktív programoktól, amennyiben elősegíthetik a munkaerőpiacon való maradást, s adott esetben a munkaügyi szervezetekkel való kapcsolattartásra, sőt a velük való együttműködésre ösztönözhetnek. Ily módon akár az aktív programokban való részvétel kiindulását is jelenthetik. A fenti tendenciák egyik fő tanulsága, hogy a munkaerő-piaci intézkedések és a szociális ellátások közötti összefüggéseket azok kialakításakor, változtatásakor feltétlenül figyelembe kell venni.

Az előbbieken szó esett az 55–64 éves korosztály alacsony foglalkoztatási rátájáról és arról, hogy a nyugdíjkorhatár emelése nyomán ennek növekedése várható. Jelentős javulásra azonban e tekintetben aligha lehet számítani, hiszen nyilvánvalóan a jövőben is sokan lesznek olyanok, akik egészségi vagy egyéb okoknál fogva a kötelező szolgálati idő letöltése után azonnal nyugállományba vonulnak. Mégis szemléletváltásra van szükség. A korengedményes és rokkantsági nyugdíj elterjedtsége ugyanis jelzi, hogy eddig a korhatár rugalmas alakítása elsősorban a csökkentésben nyilvánult

meg, azaz lefelé irányult. Itt az ideje azonban annak, hogy a rugalmasság adott esetben a korhatár kiterjesztésében is érvényesüljön, vagyis az arra képes munkavállalók számára lehetővé váljék, hogy tovább dolgozzanak, illetve az idősebbek akár rész-munkaidőben, vagy távmunka révén alkalmazhatók legyenek. Az idősök foglalkoztatásának ösztönzése nem mond ellent annak, hogy az ifjúsági munkanélküliséget ne lehetne visszaszorítani. (Nagyon gyakran ugyanis más munkakörben dolgoznak a fiatalok, s másban az idősek; előbbieket a technikai újításokat, a gyors alkalmazkodást igénylő szakmákban, utóbbiak ott, ahol inkább a már megszerzett tapasztalatokra van szükség.) A fiatalok munkaerőpiacra lépését szintén a rugalmas foglalkoztatási formák (például rész-munkaidő, alkalmi munkák, határozott idejű szerződésekkel történő alkalmazás) segíthetnék.

Láttuk, hogy a képzetlen dolgozók foglalkoztatása milyen riasztóan alacsony hazánkban. A már említetteken túl ebben nyilvánvalóan a szakképzési rendszer leépülése, az átalakulás nehézségei is közrejátszanak. Gyakran esik szó továbbá az oktatási rendszer által adott tudás és a munkaerőpiac követelményeinek jobb összehangolásáról, ennek szükségességéről. Úgy tűnik, ma már nálunk is kialakulóban vannak a munkáltatók szakmai képzésben való részvételének különböző formái. Időről időre azonban problémaként merül fel a megfelelő képzettségű munkaerő hiánya. A munkáltatók és szervezeteik (például kamarák) további, hatékonyabb bevonására volna szükség. Nyilvánvaló, hogy e tekintetben hasznosak lehetnének más országok tapasztalatai (egyes esetekben – például Hollandiában – a szakszervezetek is közreműködnek a szakképzés alakításában).

Már szó esett arról, hogy hazánkban igen jelentősek a regionális munkaerő-piaci különbségek, amelyek minden bizonnyal szintén közrejátszanak a képzetlenek csekély foglalkoztatásában (hiszen gyakran éppen az elmaradott régiókban lakók között találunk jelentős arányban alacsonyan képzett embereket). Ma már széles körben elismert, hogy a regionális eltérések enyhítése csakis sokoldalú fejlesztésekkel lehetséges, s ezek között első helyen szerepelnek az *infrastrukturális beruházások*. Talán kevesebb figyelem irányul azonban a tömegközlekedés fejlesztésére, holott a munkaerő-mobilitás élénkítése szempontjából ez kulcsfontosságú lenne. Ugyanebből a célból a lakásmobilitás elősegítése is elengedhetetlen (bérletások építése).

Megfigyelhető, hogy a nők foglalkoztatása tekintetében az új tagállamok kevésbé maradnak el az unió régi tagállamaitól, mint például az idősek esetében. Ennek megfelelően több ország még a 60 százalékos lisszaboni célt is megközelíti (például Észtország, Csehország, Szlovénia). Magyarországon azonban a nők foglalkoztatási rátája mindössze 50,9 százalék (a régi tagállamok átlaga: 56 százalék). Ahhoz, hogy a Nemzeti Akciótervben 2006-ra kitűzött 53 százalékos, de különösen a 2010-re előírt 57 százalékos célt hazánk elérje, a nők foglalkoztatásának élénkítésére lenne szükség. Munkaerőpiacra való bevonásukat a gyermekintézmények fejlesztése sokban segíthetné.

A fenti rövid felsorolásból látható, hogy a munkaerő-piaci problémák megoldására messze nem elegendők az aktív intézkedések, s önmagában a foglalkoztatáspolitikai hatóköre is korlátozott. Érdemi változtatáshoz az egyes szakpolitikák összehangolt, jól koordinált programjaira volna szükség.

A foglalkoztatás növelése nemcsak az uniós követelmények miatt fontos, hanem az ország gazdasági felzárkózása miatt is. Többek között például azért, mert csakis ily módon lehet eredményesen megszakítani azt az ördögi kört, amelynek kiindulópontját éppen az adófizetők, vagyis jelentős részben a bejelentett munkavállalók körének alacsony szintje jelenti. (A magas adóterhek, a jelentős adóelkerülés, s az ennek következtében kialakult égbekiáltóan „egyenlőtlen közteherviselés” már „csupán” következmény.) S ekkor még nem beszéltünk az általános európai gondról, a nyugdíjrendszer

fenntarthatóságának problémájáról, ami a közkeletű felfogással szemben nemcsak a népesség öregedésével, hanem jelentős mértékben a munkaerőpiac bajaival is összefügg. Ez a problémakör azonban túlhaladja a jelen körkérdés témájának kereteit.

#### Irodalom, hivatkozások

- Kertesi Gábor – Varga Júlia [2004]: Iskolázottság és foglalkoztatottság. In: Munkaerő-piaci tükrök (szerk.: Fazekas Károly és Varga Júlia). MTA Közgazdaságtudományi Intézet és Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Köllő János – Nacsá Beáta [2004]: Munkaerő-piaci rugalmasság és foglalkoztatás Magyarországon. ILO Dél- és Kelet-Európai Regionális Iroda, Budapest, kézirat.
- Jobs, Jobs, Jobs [2003]: Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/etf\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf) (Hozzáférés: 2004. szeptember.)
- National Action... [2004]: National Action Plan for Employment Hungary. Foglalkoztatási és Munkügyi Minisztérium, Budapest.

## Gábor R. István,

a Budapesti Corvinus Egyetem Emberi erőforrások tanszékének egyetemi tanára

### FOGLALKOZTATÁSI GONDJAINKRÓL ÉS TEENDŐINKRŐL – A KÖRKÉRDÉS APROPÓJÁN

Mivel magyarázható, hogy a nemzetközi összehasonlító statisztikákban munkaképes korúnak tekintett – 15–64 éves – magyar népesség feltűnően nagy hányadát kitevő *nem foglalkoztatottaknak* viszonylag kis része jelenik meg a *munkanélküliek* állományában?

Ennek elvileg két *közvetlen* oka lehet: nemzetközi összehasonlításban viszonylag alacsony nálunk a 15–64 évesek *munkavállalási hajlandósága*; a ténylegesen foglalkoztatottaknak és/vagy a munkát vállalni kívánó nem foglalkoztatottaknak nálunk nemzetközi összehasonlításban viszonylag nagy része minősül *gazdaságilag inaktívnak*.

A gyakorlatban mindkét ok szerepet játszik a jelzett ellentmondásban.

– A nemzetközileg szokásosnál alacsonyabb *nyugdíjkorhatár* és a korhatár elérése *előtt* nyugdíjazottak nagy száma például egyszerre csökkenti mind a foglalkoztatási, mind a munkanélküliségi rátát. Az előbbi rátát azáltal, hogy a nemzetközileg szokásosnál korábbi nyugdíjazások természetesen csökkentik a munkavállalási hajlandóságot. A munkanélküliségi rátát pedig részint azáltal, hogy a nyugdíjazás sokak számára menekülés a munkanélküliségtől. Részint pedig azáltal, hogy akik nyugdíjállásukat megtartása mellett kívánnak elhelyezkedni, de hiába keresnek, nem találnak állást, azok köztudottan nem munkanélkülinek, hanem gazdaságilag inaktívnak számítanak.

– Ugyancsak mind a foglalkoztatási, mind a munkanélküliségi rátát csökkentő hatású a *reményvesztett állástalanok* feltehetőleg nagy száma. Azoké, akik a munkaerőkereslet rendszerváltozást követő drasztikus visszaesése és szakmai-foglalkozási-területi szerkezetének e visszaesést kísérő radikális átalakulása folytán tartósan kiszorultak a foglalkoztatásból, és miután feladták az elhelyezkedéssel való próbálkozást, gazdaságilag inaktívnak minősülnek.

– Emellett nem zárható ki, hogy alacsony foglalkoztatási és munkanélküliségi rátánkban a munkaképes korú lakosság másutt jellemzőenél nagyobb arányú *nem regisztrált* gazdasági aktivitása is szerepet játszik.

Miközben alacsony munkanélküliségi rátával párosuló alacsony foglalkoztatási rátájával Magyarország nemzetközi összehasonlításban kilóg a sorból (ha nem is egyedülként, hiszen e rátáink nem sokkal maradnak alatta az EU-15 országai közül például Olaszország vagy Görögország rátáinak), eközben azt is látnunk kell, hogy e ráták *térségek* közötti kapcsolatát illetően Magyarország sem kivétel. Térségek közötti viszonylatban nálunk is negatív kapcsolat van foglalkoztatottság és munkanélküliség között: az alacsonyabb foglalkoztatási szint rendszerint magasabb munkanélküliségi rátával, a nagyobb foglalkoztatottság alacsonyabb munkanélküliségi aránnyal párosul.

Tegyük ehhez hozzá azt a reményvesztett álláspontokra utaló tényt is, hogy az ország magasabb munkanélküliségi rátájú térségeiben nemcsak a foglalkoztatottság alacsonyabb, hanem – a munkaerő-részvételi rátán (a foglalkoztatottak plusz munkanélküliek munkaképes korú népességen belüli arányán) mérve – rendszerint a *munkavállalási hajlandóság* is. Ez azért is említésre méltó, mert értelemszerűen gyengíti a térségi foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták imént hangsúlyozott negatív kapcsolatát.

Emellett ugyancsak a nemzetközi tapasztalatokkal egybehangzóan érvényesül nálunk is az ún. bérgörbejelenség: a térségi munkanélküliségi ráták és a térségi *bérszintek* negatív kapcsolata. Minél rosszabb valamely térség helyzete a munkanélküliség tekintetében, általában annál rosszabb a bérszint tekintetében is, ami legkézenfekvőbbben a magasabb munkanélküliségű régiók munkavállalóinak gyengébb béralku-pozíciójára vezethető vissza.

\* \* \*

Ami a *célok* és *teendők*ket illeti, a vázolt körülmények között megítélésem szerint nem az alacsony foglalkoztatási ráta az igazi gond. Hanem e ráta térbeli és társadalmi csoportok közötti szélsőséges és tartós különbségei, amelyek – az elmondottakon túl – például az aktív kereső tag nélküli gyermekes háztartások nagy számában s egyenlőtlen térbeli és társadalmi csoportok közötti eloszlásában nyilvánulnak meg.

És megfordítva: a foglalkoztatási ráta növekedése itt és most szerintem nem önmagában kívánatos. Hanem annyiban, amennyiben ezek a különbségek a foglalkoztatottság növekedésével mérséklődhetnek. Ti. a foglalkoztatottság növekedésének *hátulütőivel* is számolnunk kell.

– Számolnunk kell *egyrészt* azzal, hogy a bérek munkahelyi ösztönző és munkaerő-elosztó szerepe – amely a magántőkés piacgazdaság egyik pillére – legeredményesebben az egykeresős családmodell viszonyai között érvényesülhet. A kétkeresős családmodell általánossá válása ehhez képest egyszerre növeli a gazdaságilag *kívánatos* – az ösztönző és allokációs funkció ellátásához szükséges – s ugyanakkor csökkenti a társadalmilag *lehetséges* bérkülönbségeket.

A gazdaságilag kívánatos bérkülönbségeket azáltal növeli, hogy gyengíti a kapcsolatot az egyes keresők bére és háztartásuk egy főre jutó jövedelme között. (Olyan többtagú családban, amely csak egyetlen kereső tagja révén jut jövedelemhez, az egy főre jutó jövedelem egyenes arányban függ a család kereső tagjának béréből, míg ahol két kereső van, ott egy-egy kereső tag béréből csak ennél kisebb arányban.) Ennek következtében a többkeresős családmodell elterjedésével ugyanakkora bérkülönbségek kisebb ösztönző erőt tudnak kifejteni.

A társadalmilag lehetséges bérkülönbségeket pedig azáltal csökkenti, hogy magasabb kereső/eltartott arány esetén az átlagos bérszínvonalhoz képest természetesen magasabb a háztartások egy-egy tagjára jutó átlagos jövedelem, amely pedig a minimális bérek egyik meghatározója.

– Számolnunk kell *másrészt* a gazdaságilag fejlettebb EU-tagországokhoz való foglalkoztatási és bérfelzárkózás közötti ellentmondással.

Az ellentmondás gyökere, hogy hosszabb távon a reálbérszínvonal alakulását elsősorban a *termelékenység* alakulása határozza meg. A gazdasági növekedésnek minél kisebb része származik a foglalkoztatás bővüléséből és minél nagyobb része a termelékenység javulásából, annál gyorsabb lehet a bérfelzárkózás. És megfordítva: minél lassabban zárkózunk fel a bérekben, annál könnyebb lehet felzárkoznunk a foglalkoztatásban. Ti. az előállított termék mennyiségében kifejezve annál olcsóbb és ezáltal annál keresettebb lehet ugyanolyan minőségű magyar munkaerő. Lassúbb bérfelzárkózás esetén ugyanakkor nagyobb lehet (de tömegessé várhatóan úgy sem válik) a munkaerő-elvándorlás.

– *Harmadrészt*, a foglalkoztatottság bővülésével járó gazdasági növekedés részben csak látszólagos. A foglalkoztatottság bővülése ugyanis rendszerint azzal jár, hogy korábban a háztartási szektorban végzett, nem regisztrált tevékenységek regisztrált, piaci vagy közösségi szektorbeli tevékenységekké válnak. Következésképpen akár növekszik ettől, akár nem, növekvőnek *mutatkozik* a gazdaság összkibocsátása.

A foglalkoztatás kívánatos alakulásáról gondolkodva, sajnos, választanunk kell tehát, melyik ujjunkat harapjuk meg inkább. Magyarán, szembe kell állítanunk egymással a *foglalkoztatás bővülésétől* várható előnyöket és hátrányokat, illetőleg szembe kell állítanunk ezeket az előnyöket és hátrányokat a *gyorsabb bérfelzárkózástól* várható előnyökkel és hátrányokkal.

\* \* \*

A vázolt körülményekből ugyanakkor – szemben a foglalkoztatás kontra bérfelzárkózás *dilemmájával* – gazdaságilag és társadalmilag is *egyértelműen* kívánatos célként adódik a térségek és társadalmi csoportok közötti tartós munkaerő-piaci esélykülönbségek mérséklése. E tekintetben legfontosabb stratégiai teendőként szerintem a *dolgozók mobilitásának elősegítése* jelölhető meg.

– A *földrajzi* mobilitás két fő formája érdemel különös figyelmet. Egyik a *napi ingázás*, amelynek lehetséges hatósugarát és hozzáférhetőségét leginkább a távolsági tömegközlekedés fejlettsége (hálózatsűrűség, menetidő stb.) és igénybevételének költsége határozza meg. Másik a *lakóhely-változtatás*, amelynek intenzitása annál nagyobb lehet, minél elterjedtebb és megszokottabb lakáshasználati jogcímmé válik a lakásbérlés, szemben a saját tulajdonú ingatlanban lakással.

– A *foglalkozási* mobilitás lehetséges mértékének elsődleges meghatározója a lakosság iskolázottságának alakulása: minél iskolázottabbak a dolgozók, annál könnyebb foglalkozást váltaniuk.

A *munkahelyi* mobilitás lehetséges intenzitása pedig főként azon az – egymást kölcsönösen feltételező – két körülményen múlik, hogy az egyes foglalkozásokban mennyire válik egységessé a gyakorlásukhoz szükséges szaktudásigény és hogy mennyire igazodik ehhez hozzá a szakképző intézmények által nyújtott szaktudás.

A mobilitás szempontjából leglényegesebbnek vélt körülmények e felsorolásszerű áttekintésével azt kívántam érzékeltetni, hogy szerintem milyen irányú lépések enyhíthetnek foglalkoztatási gondjainkon. Emellett talán az is kiviláglik belőle, hogy a dolgozók mobilitásának elősegítését, bár döntő jelentőségűnek, de *nem* máról holnapra látványos eredménnyel kecsegtető *panaceának* tekintem ezekre a gondjainkra. Különösen a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták *térségek* közötti tartós eltérései és a *diszkriminációs* eredetű munkaerő-piaci esélykülönbségek esetében nyilvánvaló, hogy a kiegyenlítődesnek hosszabb távon sem lehet a munkaerő-mobilitás az egyetlen vagy akár a fő mechanizmusa.

A dolgozók mobilitásának elősegítése mellett ugyanakkor egy további, *makrogazdasági* érv is szól. Nevezetesen: az, hogy a – részint tartós munkanélküliségben meg-

nyilvánuló, részint reményvesztett állástalanságként rejtve maradó – *szerkezeti* munkanélküliséget csökkentő hatásának eredményeképpen mérséklődhet a bennfentes dolgozók erős béralku-pozíciójából fakadó bérinflációs nyomás, csökkentve az esetleges foglalkoztatásbővítési célzatú, munkaerőkereslet-élénkítő intézkedések bér-ár inflációs kockázatát.

## Göncz Kinga,

ifjúsági, családügyi, szociális és esélyegyenlőségi miniszter

### **A foglalkoztatottság és a szociálpolitika viszonyának újraértelmezéséről, a munkanélküliség kezeléséről, a részmunkaidős foglalkoztatási formákról**

A legtöbb ember hajlamos azt gondolni, hogy a gazdasági versenyképesség növekedése megoldaná a szociális feszültségeket. De nem oldja meg. A szociálpolitika hiányának nyilvánvaló ára a nyomor, a rossz társadalmi környezet és közérzet. A gazdasági versenyképesség önmagában nem segít – mivel ezek szükséges, de nem elégséges feltételek a társadalmi jólét megteremtéséhez. Gyakori ellenérv, hogy a jól működő szociális rendszer drága dolog, ezért fenntartásába belerokkan a gazdaság. Csakhogy a leszakadást megakadályozó, gátló szociális védelmi rendszer működtetése nem vezet szükségképpen alacsony gazdasági teljesítményhez, ahogy ezt több EU-tagállam – például a skandináv országok – példája is mutatja. Az emberek bátrabban vállalkoznak, kockáztatnak ott, ahol működik. Az esetleges sikertelenség nem jelent egyet a teljes ellehetetlenüléssel. Hogy egy cirkuszi hasonlaltal éljek: az artista is bátrabban bemutatja a triplaszaltót, ha alatta ott a védőháló.

Minél inkább leszakadt valaki – szociális értelemben –, annál nehezebb visszatérnie a munkaerőpiacra. Ez sokszor hosszú távon, akár több generációra kiterjedően tartós kirekesztettséget jelent, ami természetesen újabb és újabb közkiadásokat generál. Magyarországon a rendszerváltást követő időszakban az ellátórendszer elsősorban tűzoltásra rendezkedett be, nem tudott hatékonyan közreműködni a problémák megelőzésében.

A 2003-as adatok alapján a foglalkoztatottak száma nem egészen 4 millió. Az aktív korúaknak csak 61 százaléka dolgozik. Néhány évvel ezelőtt a nők még könnyebben el tudtak helyezkedni, mára ők vannak nehezebb helyzetben. Az aktív korú férfiak 63,4 százaléka, míg a 3,5 millió (15–64 éves) aktív korú nő közül csak kb. minden második foglalkoztatott. Ezek az értékek lassan, de egyenletesen növekednek, ám még így is jelentősen elmaradnak az uniós átlagtól. Eközben a munkanélküliség 5,9 százalékos – ami az aktívan munkát keresők körét jelenti. Ez alatta marad az uniós átlagnak. Hazánk foglalkoztatási helyzetét tehát a nagy arányú inaktivitás jellemzi. 2003-ban a 15–64 éves népesség közel 40 százaléka, azaz 2,7 millió ember nem dolgozott és nem is keresett aktívan munkát. Tudjuk, hogy 30 százalékuk tanult, 11 százalékuk a gyermekeit gondozta, 42 százalékuk pedig már nyugdíjban volt. A többiek, mintegy félmillió ember ismeretlen okból volt munka nélkül. Foglalkoztatási szempontból a leghátrányosabb helyzetű társadalmi csoportok a romák, a fogyatékosokkal élők, az alacsony iskolai végzettségűek, a pályakezdők, az idősebb munkavállalók és a gyermekeiket gondozó nők.

Modern és aktív szociálpolitikára van szükség, hiszen az idősek száma és aránya növekszik, akár 800 ezerrel is több nyugdíjas élhet Magyarországon 2050-ben, mint ma. Az egészségügyi és szociális gondozási-ápolási szükségletek nőnek, megváltoznak! Számolnunk kell azzal, hogy a munkaképes korúak száma jelentősen csökken, 2050-ig kb. 2 millió fővel, így a munkaképes korú lakosság száma a jelenlegi kb. 7 millió fővel szemben 2050-re 5,2 millió lesz. Ráadásul az egyre kevesebb gyerek növekvő hányada

születik szegény családban, azaz a legszegényebb családokban születik sok gyermek. Emelkedik az egyszülős családok aránya. Ezek olyan gondok, amelyekre egy jól működő szociálpolitikának választ kell találnia.

Szerintem a romák ügye nemcsak etnikai és kulturális kérdés, hanem kisteleplületi, vidékfejlesztési, vidéki tömegközlekedési, lakhatási, oktatási és szociális szolgáltatási probléma is! Jelenleg a 600 ezresre becsült roma népesség 16 százaléka számít gazdaságilag aktívnak! Riasztó szám, nem?! Éppen ezért komplex – szükség esetén határokon átnyúló – vidékfejlesztési politikára van szükség, a közlekedést, a lakhatást, a szociális ellátást, az oktatást, a vállalkozásfejlesztést, az értelmiséget megtartó, vonzó programokkal, valamint működő egészségügyi rendszerrel és szociális földprogrammal. Ugyanígy cselekvésre kell sarkalljon bennünket az is, hogy a 600 ezer fogyatékosággal élő embernek mindössze 9 százaléka talál munkát Magyarországon.

A szociális kiadásokra nem szabad úgy tekinteni, mint kidobott pénzre. Mindez a társadalom egésze számára is hasznos. Az összetartó kisebb-nagyobb közösségekben az emberek könnyebben találnak állást, könnyebben oldhatók meg a kollektív problémák, jobb az emberek életminősége, kisebbek a jövedelmi különbségek, kevesebb az alkohol- és droghasználat, alacsonyabb az iskolai lemorzsolódás és magasabb a várható élettartam. Az államnak esélyeket kell teremtenie a társadalmi versenyképességben, fel kell lépnie a társadalmi távolságok csökkentéséért, és a kirekesztődés formái ellen.

A foglalkoztatás- és a szociálpolitika viszonyában az egyik legfontosabb kihívás a két rendszer összehangolása, a szociális ellátórendszer munkára ösztönző hatásainak növelése. Ebbe beletartozik a személyes gondoskodást nyújtó ellátási formák (például családsegítő szolgálat, nappali gondoskodást nyújtó intézmények) továbbfejlesztése, melynek révén az ezeket igénybe vevő emberek komplex tájékoztatást, támogatást, a munkaerő-piaci igényekhez rugalmasabban igazodó szolgáltatást kapnak. Egyik lehetséges irány lehet ezeknek a szolgáltatásoknak a fokozottabb együttműködése a helyi foglalkoztatókkal, valamint a munkaügyi központokkal. Ehhez az unió is támogatást nyújt: például a szociális ellátórendszerben dolgozók olyan irányú képzést kaphatnak, amelynek birtokában segíthetik ellátottaik munkaerő-piaci integrációját. A segélyezési rendszernek olyannak kell lennie, hogy a munkára ösztönző hatás megmaradjon. Ezzel kapcsolatban fontos fejlemény, hogy a szociális törvény legutóbbi módosítása szerint 2005. szeptember 1-jétől a rendszeres szociális segély akkor folyósítható az aktív korú, nem foglalkoztatott személyek részére, ha vállalják a beilleszkedési programban való részvételt. Ennek keretében egy egyénre szabott beilleszkedési programot készítenek, melyben a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeinek, a szociálpolitikának, valamint a közhasznú és közcélú munkának egyaránt szerep juthat.

A két ágazat összehangolására a munkahelyi és a családi élet összeegyeztetése érdekében is szükség van, és ez pozitív hatást gyakorolhat a női foglalkoztatásra. Ezzel kapcsolatban 2006-ig jelentős fejlesztésre lehet számítani a 3 éven aluliak intézményes gondozásának területén, szintén részben uniós forrásokból. A gyermekgondozási szabadságról visszatérni szándékozó nők foglalkoztatását komplex intézkedésekkel, illetve járulékkedvezményekkel segíti a kormány. A súlyosan fogyatékos, fokozottan ápolásra szoruló hozzátartozók ápolása miatt munkát vállalni nem tudók számára 2005. szeptember 1-jétől emelt összegű ápolási díj jár.

A jövő egyik fontos fejlesztési iránya lehet, hogy a gyermekek vagy idősek, betegek gondozását, amit jelenleg a családok többnyire ismerősökkel oldanak meg, formális munkaviszonyként ismernék el. Ez legális foglalkoztatást, valamint nyugdíjjogosultságot jelentene sok nő számára, a gondozásra szoruló családtag hozzátartozójának lehetőségét biztosítana az újbóli munkába állásra.

A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése érdekében folyamatosan csökkenteni kell a munkáltatók járulékfizetési kötelezettségeit, ami már eddig is több lépésben megtörtént. Járulékfizetési kedvezményeket nyújtunk a pályakezdőket és idősebb munkavállalókat foglalkoztatók részére. A távmunka elterjesztése érdekében több lépés történt, de folytatni kell az informatikai és kommunikációs infrastruktúra fejlesztését. Folytatni kell továbbá a fogyatékos minősítés rendszerének felülvizsgálatát, valamint a foglalkoztatási rehabilitáció ösztönzését a szociális ellátórendszer bevonásával.

A foglalkoztatottság növelését, az inaktív csoportok bekapcsolódását a munkaerőpiacra segítheti a családbarát intézkedések bevezetése a munkahelyeken. Szükség van arra, hogy ezen intézkedésekkel párhuzamosan növekedjen a gyermekgondozási intézmények száma – ahogy ezt az EU is megfogalmazta céljai között Lisszabonban –, és a nyitvatartási idejük rugalmasabb legyen, jobban alkalmazkodjon a munkaidőhöz. Ehhez újfajta foglalkoztatáspolitikai szemléletre van szükség, amelyet többek között a társadalom előregedése, a munkaerőpiacon aktívan töltött időszak meghosszabbodása is megkövetel. Ehhez kapcsolódik a rugalmas foglalkoztatás különböző formáinak szélesebb körű alkalmazása, ilyen a távmunka, a rugalmas munkaidő, a munkakörmegosztás, a bedolgozói rendszer vagy a részmunkaidős foglalkoztatás. Ezeket hangsúlyozottan mindkét nem számára vonzóvá kell tenni, és alkalmazni kell, mivel csak így valósítható meg mindenki számára a magán- és családi élet, valamint a munka összehangolása, a családi kötelezettségek egyenlő megosztása.

Szükséges továbbá az ellátó rendszer reformja, hogy a szociális jellegű ellátások ne a munkaerőpiacról való kivonulásra késztesék az aktív korúakat. A munkanélküliek életében nagyobb teret kell kapnia a munkakereséssel kapcsolatos kedvezményeknek, mint a piacról való kivonulást támogató ellátásoknak (korhatár előtti nyugdíjazás, gyese). A munkát nem keresők szubvencionálásával szemben jobban kell támogatni az aktívan állást keresőket.

#### **Az alacsony foglalkoztatási ráta és az alacsony munkanélküliségi szint közötti ellentmondásról**

Magyarországon az alacsony foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi szint azt jelzi, hogy van a munkaképes korúaknak egy olyan tömege, amely nem szerepel egyik csoportban sem, ők „kívül esnek” a felmérések célcsoportjain. A regisztrált munkanélküliek létszáma hiába alacsony, ha ez az adat nem tartalmazza a nem regisztrált, esetleg tartósan munkanélküliek sokkal nagyobb tömegét, valamint az egyéb okból inaktív csoportjait, mint a gyese, gyeden, gyeten, ápolási díjon lévők, továbbá nem nyújt információkat a fekete- és szürkegazdaságban dolgozók szintén jelentős nagyságú csoportjáról. Ezért a foglalkoztatási ráta biztosabban megmutatja azoknak az arányszámát is, akik nem jelennek meg a munkaerőpiacon.

A magyar szociálpolitika és szociális támogatási rendszer sajnálatos módon jelenleg csak erősíti az inaktivitást. A munkaerőpiacról való kivonulást a rendszerváltás egész időszakában bátorította a korai, részben a rokkantosítás címszó alatt zajló nyugdíjazás, és a kiterjedt, gyermekgondozással és hozzátartozók gondozásával kapcsolatos ellátási rendszer. Ez utóbbi kifejezetten a nők munkaerő-piaci inaktivitását erősítette, és hozzájárult a nők nagy tömegének a munkaerőpiactól való tartós távoltartásához. A 6–10 éves gyermeket nevelő nők aktivitása alacsonyabb, mint a gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőké – ami arra utal, hogy a munkáltatók nem szívesen alkalmaznak kisgyermekes anyákat –, ráadásul a terhes vagy kisgyermekes nőket gyakran éri diszkrimináció már a munkaerő-felvételnél is.

## **A foglalkoztatottság növelésének a képzettséggel, az iskolarendszerrel összefüggő kérdéseiről**

Magyarországon egyre nagyobb arányban nő a diplomás és pályakezdő munkanélküliek száma. Ez rávilágít az oktatási rendszer strukturális hibáira. Mindez még erőteljesebb nők és férfiak tekintetében, hiszen a nemek közötti munkaerő-piaci szegregáció már a felsőoktatásban megjelenik. Bár jelenleg több nő tanul felsőoktatási intézményben, mint férfi, a különböző szakterületeken, szakmákban korántsem érvényesül a nemek esélyegyenlősége. Például a könnyebb munkaerő-piaci elhelyezkedést és magasabb fizetést ígérő műszaki, informatikai szakokon a nőhallgatók aránya 23 és 16 százalék volt 2001-ben, míg az általánosan alulfizetett szakmát adó bölcsészeti szakokon 71 százalék. A nők így a munkaerő-piacra kilépve már eleve esélytelenebbek, mint férfi társaik. A nemi szegregációt erősítő, és a bizonyos szakmákban meglévő túltermelést és ezáltal munkanélküliséget létrehozó oktatási struktúrán az átképzések, szakképzések és a pályaaorientáció – többek között a nemek társadalmi egyenlősége szempontjából történő – átvilágításával kell változtatni. Ha felmérjük a valódi piaci szükségleteket, és az oktatási rendszert ehhez igazodva alakítjuk át, az a nők és a férfiak munkaerő-piaci aktivitását egyaránt erősítheti.

## **Hanti Erzsébet,**

**Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége**

### **Feszültségek a munkaerőpiacon**

A foglalkoztatáspolitikai kilencvenes évek kezdete óta 2004-ben került először a gazdaságpolitika homlokterébe. Eddig egyetlen kormánynak sem volt körvonalazott foglalkoztatáspolitikai koncepciója, legfeljebb a foglalkoztatás növelésének jámbor óhaját juttatták el. Jellemző, hogy az éves költségvetéseket megalapozó gazdaságpolitikai fejezetekben a legtöbb esetben a foglalkoztatáspolitikai, a foglalkoztatás szavak sem szerepeltek. A munkahelyek számának növekedését pedig sokáig a gazdasági növekedéstől várták. Mára már világosan látszik, hogy a gazdasági növekedés megteremti a lehetőségét a foglalkoztatás bővülésének, de automatikusan nem eredményezi azt. Ahhoz, hogy a legintenzívebb növekedési szakaszban (1997–2002) ez bekövetkezzék, hatékony, aktív foglalkoztatáspolitikára lett volna szükség. A foglalkoztatással kapcsolatban alapvetően a tűzoltó jellegű munkákra terjedt a kormányzati figyelem, kezelni a legsürgetőbb munkanélküliségi problémákat, konfliktusokat. Jórészt a szociális partnerek nyomására az évtized közepéig még némi privatizációs pénzt is fel lehetett használni a költségvetésből foglalkoztatási célokra. A nagy privatizációs bevételek lezárulásával azonban a kormány pénzügyi hozzájárulása is elmaradt. A foglalkoztatásbővítés aktív eszközei ez ideig nem váltak egy átgondolt, társadalmilag elfogadott akcióterv, kormányzati foglalkoztatáspolitikai részévé. Volt olyan kormányzati ciklus is, amikor még az e területtel foglalkozó minisztériumot is felosztották, és szétaprózva más egységekhez csatolták. A piacgazdasági váltás után jó pár évvel azt sem látta be a foglalkoztatási kormányzat, hogy az államnak vannak piacokonkonform direkt foglalkoztatási eszközei is, pedig erre uniós országok sora szolgált példaként. A foglalkoztatás alakulása a rendszerváltás óta ki volt szolgáltatva a piac spontán folyamatainak, így a gazdasági növekedés is a vártnál kisebb valódi bővülést eredményezett a munkahelyek számában. Az uniós csatlakozásnak köszönhetően elsőként 2004-ben fogadott el a kormány Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervet, amely már majdnem megfelel annak a tartalomnak, amit a

korábbi években foglalkoztatáspolitikai koncepcióként folyamatosan hiányoltak a szak-szervezetek. Az EU előírásai alapján ez a gyakorlat rendszeres lesz a jövőben. A tudatos és aktív foglalkoztatáspolitikai, valamint a Strukturális Alapok eszközei a közeljövőben minden esélyt megadnak arra, hogy a munkahelyek száma érdemben bővüljön.

De milyen reális célt tűzhetünk ki a foglalkoztatás bővítésére, és egyáltalán ma hol tartunk? A foglalkoztatásnak van néhány olyan kérdése, amelyekre a szakértők sem adnak egybehangzó választ.

### **Mennyi a foglalkoztatottak és mennyi a munkahelyek száma ma Magyarországon?**

A KSH maga is különböző fogalmakkal és módszerekkel dolgozik, de egyik sem tudja mérni a munkahelyek számát. Foglalkoztatott a statisztika szerint mindenki, aki a vizsgált hónap egy meghatározott hetében legalább egy órát dolgozott. Ide tartoznak tehát azok is, akik idegnyomok idején tevékenykedtek, a természetbeni juttatásban részesülők, de ide sorolhatók az egyéni vállalkozók, a segítő családtagok, a részmunkaidős dolgozók és az alkalmi megbízást vállalók is. Ez azonban csak igen nagyvonalúan közelíti a munkahelyek számának alakulását, amit jobban jellemez az alkalmazásban állók száma. A KSH foglalkoztatotti adatát reprezentatív adatfelvétel alapján becsüli, az alkalmazásban állók számát pedig az 5 főnél többet foglalkoztatók tényleges adatain összegzi. Az alkalmazásban állók létszáma – annak ellenére, hogy nem tartalmazza az 5 főnél kisebb vállalkozások adatait – jobb közelítés a munkahelyek számára, mert azt a kereső tevékenységet, amely egy hónapban 5 napig sem tart, igen nehezen lehetne munkahelyként értelmezni. A foglalkoztatottak és alkalmazásban állók száma együttesen jellemzi jól a foglalkoztatás alakulását.

A munkaerő-piaci részvételt még egy másik mutatóval, az aktivitási rátával is mérjük, ami a gazdaságilag aktívak arányát mutatja az adott korosztályon belül. Aktívnek a foglalkoztatottak és a munkanélküliek (a munkát keresők) együttese számít, így ez a mutató akkor is nő, ha a foglalkoztatottak, és akkor is, ha a munkanélküliek száma emelkedik. A foglalkoztatáspolitikában tehát célkitűzésként ezzel nem jó dolgozni.

A KSH 2004-es adatai alapján<sup>1</sup> éves átlagban 3900,4 ezer fő volt a foglalkoztatottak és 2790 ezer az alkalmazásban állók létszáma. Miközben a foglalkoztatottak száma némi csökkenést (-0,5 százalék) mutat 2004-ben, az alkalmazásban állóké csekély mértékben, de növekedett (0,8 százalék). Az elmúlt másfél évtizedben nem először fordult elő az, hogy a két mutató ellentétesen mozgott egymáshoz viszonyítva. Az eltérés lehet csak a statisztikai számbavétel hibahatárán belüli, de jelezhet munkaügyi folyamatot is a háttérben, ezt az adott korszak mélyelemzése döntheti el.

Ami viszont továbbra is kérdés marad, mit csinál a két szám közötti több mint 1,1 millió ember? És hol van az a közel 2,3 millió ember, aki munkavállalási korú, de nem foglalkoztatott és nem munkanélküli? Az első kérdésre a számbavételi különbséget (legalább 1 órás kereső tevékenység – munkavállalás; plusz az 5 fő alatti foglalkoztatók), valamint az egyéni vállalkozókat (kb. 500 ezer fő) is figyelembe véve könnyebb válaszolni, de egy pontos felmérést, kutatást ez a válasz is megérne. Az is érdekes részlet, hogy miközben ugyanazon felmérés szerint az alkalmazottak száma összesen 3347,8 ezer fő volt, mégis 3714,3 ezren vallották magukat teljes munkaidős (!) foglalkoztatottnak, 160,4 ezren pedig részmunkaidősnek. A második kérdésre nehezebb a válasz. A KSH reprezentatív felmérése erről a következőket közli: 1916,3 ezer fő nem kívánt dolgozni, 373,3 ezren szerettek volna rendszeres munkát, de nem kerestek, és 8500-an

<sup>1</sup> Munkaerő-piaci helyzetkép 2004. KSH, 2005. [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

kerestek ugyan munkát, de nem álltak rendelkezésre. Köztük vannak nyugdíjasok, gyermekgondozási ellátásban részesülők, és tanulók is. 565,1 ezren azonban ezek közül egyik helyre sem tudták besorolni magukat. Miből élnek meg ezek az emberek és családjaik? Az ONYF nyilvántartása szerint 2003-ban a lakosság 38,5 százaléka volt biztosított, tehát aki után járulékot fizettek be. A foglalkoztatási statisztikákból eltűnt emberek nagyon hiányoznak többek között a ma napirenden levő adó- és járulékcsoökkentéshez is.

### **Mi a foglalkoztatáspolitikai célja: a foglalkoztatás növelése vagy a munkanélküliség csökkentése?**

Ehhez hozzátehetjük azt a kérdést is, hogy mikor lennénk elégedettek a foglalkoztatás szintjével: ha az minél több embernek jelentene munkát, vagy akkor, ha a minél magasabb GDP előállítását tenne lehetővé? Ha minél több embernek szeretnénk munkát, akkor szociálisan érzékenyebbek vagyunk, de nem mindegy, hogy ezt hogy kívánjuk elérni: a meglévő munkaerő-kínálatnak igyekszünk-e munkaalkalmat teremteni, vagy képzéssel javítván a munkaerő-kínálat minőségén szeretnénk több munkahelyet. Liberálisabb felfogásban azt a választ kapjuk, hogy a foglalkoztatáspolitikai célja természetesen a minél magasabb GDP előállítása, aminek révén aztán tovább növekedhetnek a munkahelyek. Azt azonban láttuk, hogy ez a valóságban nem következett be. A két vonulat természetesen nem választható el egymástól. Ha a foglalkoztatás bővülése nem jár együtt legalább arányos GDP-növekedéssel, akkor romlik a termelékenység. Abban vagyunk érdekelték, hogy a foglalkoztatás bővülése a magasabb hozzáadott értéket termelő területeken menjen végbe. Ehhez képzett munkaerőre van szükség. A képzetlen, sokszor hosszú ideje munkanélküliek még tartós és gyors gazdasági növekedés esetén sem számíthatnak arra, hogy jelentős kereslet keletkezne irántuk. A növekvő munkaerő-kereslet mindig a képzett alkalmazottak iránt jelentkezik, a képzetlenek iránti kereslet pedig közben tovább csökken. A helyes válasz tehát csak az lehet, hogy minél több szakképzett, magas hozzáadott értéket termelni tudó embernek szeretnénk új munkaalkalmakat teremtve bővíteni a foglalkoztatását, miközben a minél magasabb GDP előállításának célját is teljesítjük. Nem vagyunk abban érdekelték, hogy növekedjék a minimálbéren való foglalkoztatás, mint az egyes szakértők részéről az adóreform során igényként felmerült (már e nélkül is kicsit a minimálbéren élők országa vagyunk).

Visszatérve az eredeti kérdésre, hogy mi a foglalkoztatáspolitikai célja, a foglalkoztatás növelése vagy a munkanélküliség csökkentése, van egy egyszerű válasz: az, ami a nagyobb problémát jelenti. Ez pedig egyértelműen a foglalkoztatás alacsony szintje. A munkanélküliek arányát tekintve ma sokkal jobb helyzetben vagyunk, mint a foglalkoztatás esetén. Csakhogy a munkanélküliség mérése és megítélése sem egyértelmű. A munkanélküliek számbavételét a rendszerváltás után évekig párhuzamosan végezte a KSH és az OMMK, a munkanélküliek valós számát azonban ekkor sem tudtuk. Az egyik felmérés azokat tartalmazta, akik regisztrálták magukat. A regisztrációban azonban nem szerepelt minden munkanélküli. Általában azt mondhatjuk, hogy az emberek addig regisztrálták magukat, amíg ahhoz anyagi érdekük fűződött, és ez a helyzet ma is. Aki már nem vagy egyáltalán nem volt jogosult munkanélküli-segélyre vagy jövedelempótló támogatásra, annak a regisztráció felesleges, megalázó ceremónia volt jobbjára. A regisztráltaknak felajánlott munkalehetőségek pedig csak keveseknek jelentettek megoldást. A KSH reprezentatív adatfelvételen alapuló munkanélküliségi mutatója jobb közelítést ad, adhatna a munkanélküliek valós számára, ha annak kritériumában nem szerepelne az aktív álláskeresés. Ebben a mutatóban az a ténylegesen munkanélküli sem szerepelhet, aki a felmérés előtti időszakban akár egy órai fizetett tevékenységet végzett.

Sajnálatosan magas azoknak a száma is, akik ugyan szerepelnek a munkanélküli-nyilvántartásokban, mert valamilyen okból regisztráltatják magukat, azonban állást nem keresnek. Őket a statisztika a tartósan munkanélküliek külön kategóriájába sorolja. A munkanélküliek 6,1 százalékos arányával még az Európai Unióban is jó helyet foglalunk el. Elégedettségre persze nincs okunk, hiszen tudjuk, hogy a rendkívül alacsony foglalkoztatási szint mellett a statisztikában szereplőnél jóval magasabb a munka nélkül levők száma. Ideális az lenne, hogy ha növeljük a foglalkoztatást, akkor csökken a munkanélküliek száma, és egyszerre mindkét probléma rendeződik. A helyzet azonban nem ilyen egyszerű, a két mutató már a 90-es évek során sem ennek megfelelően mozgott. Az első évek nagy visszaesése után volt olyan időszak, amikor mind a foglalkoztatottak, mind pedig a munkanélküliek száma csökkent (aki csak tehetett, inaktivitásba menekült saját, kilátástalannak ítélt munkaerő-piaci pozíciójából). Olyan időszak is volt, amikor elkezdett ugyan nőni a foglalkoztatás, de a munkanélküliek száma nem csökkent ilyen mértékben. A jelenség mögött csak valószínűsíteni tudtuk, hogy az inaktívak tértek vissza a munka világába.

Láttuk, hogy a statisztika sem a foglalkoztatottak, sem pedig a munkanélküliek számát tekintve nem ad teljes képet. Az sem vigasz, hogy ezek a statisztikai mutatók megfelelnek mind az EU, mind pedig az ILO ajánlásainak, előírásainak, mert ettől még nagyon sok kérdésre nem tudjuk a választ.

### **Milyen reális célt tűzhetünk ki a foglalkoztatás bővítésére?**

A szakszervezetek 2000-ben összeállított *Civil Országjelentése* a foglalkoztatáspolitikai céljaként a teljes foglalkoztatás megvalósítását jelölte meg. Máshol a munkahelyek számának 3-4 éves időszak alatt történő legalább 400 ezerrel történő növelését hangsúlyozták.

Az Európai Unió 15 tagállama lisszaboni tanácskozásán 2000 márciusában célként a teljes foglalkoztatást jelölte meg. Eszerint az akkor 61 százalékos foglalkoztatási rátát 2010-ig 70 százalékra kívánták emelni, ezen belül a nők foglalkoztatását 51 százalékról 60 százalékra. A teljes foglalkoztatást a lisszaboni célkitűzés alapján szokták 70 százalékban meghatározni. A 70 százalékos foglalkoztatás természetesen nem egy abszolút cél, vannak országok, ahol már ma meghaladja a foglalkoztatás ezt, mégis erőfeszítéseket tesznek a további növelésre (Dánia, Hollandia, Svédország, Egyesült Királyság, Norvégia, USA). Egy másik definíció szerint akkor van teljes foglalkoztatás, ha mindenki talál megfelelő munkát, aki keres. Napjainkban van napirenden az Európai Unióban a lisszaboni célok teljesülésének félidős értékelése és a célok újrafogalmazása. Azt mindenesetre el kell mondani, hogy a félidős eredmények alapján ma már reálisan nem várható 2010-re az eredeti célok teljesülése, vagyis a 70 százalékos foglalkoztatás elérése. A magyarországi foglalkoztatási ráta 2004-ben 56,8 százalék volt, több mint 3 százalékkal alacsonyabb, mint az öt évvel ezelőtti uniós mérték. Reálisan értékelve az esélyeinket, tehát mi sem mondhatjuk azt, hogy belátható időn belül elérhetjük a teljes foglalkoztatást. De vajon mennyi idő kellene a teljes foglalkoztatás megvalósításához, és egyáltalán, lemondhatunk-e erről az egyébként rendkívül fontos célról?

Az európai uniós foglalkoztatási ranglistán foglalkoztatási mutatónkkal a sereghajtók között vagyunk. A foglalkoztatás alacsony szintjének naponta érezzük káros hatásait a hazai gazdasági és társadalmi folyamatokban. Végre a gazdaságpolitika, a gazdaságirányítás is túllépett a jelszavakon, és megoldandó feladatként kezeli a foglalkoztatás növelését, új munkahelyek teremtését. Talán túl vagyunk már azon a nézeten is, miszerint piacgazdaságban a foglalkoztatást a piac spontán működése határozza meg, abba

nem szabad felülről beavatkozni. Az európai uniós csatlakozás közelebb hozta azon országok napi gyakorlatát és eredményeit, amelyek sikerrel alkalmaznak piacconform aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket. Sokat segíthetnek ebben a Strukturális Alapokból leihívható támogatások is. A foglalkoztatás növelése már az első Nemzeti Fejlesztési Tervnek egyik fő célkitűzése lett, és remélhetőleg lesz a másodiknak is. Az uniós tagsággal részesei lettünk annak a lisszaboni folyamatnak, amely a teljes foglalkoztatást határozta meg céljaként, és részesei egy rendszeres foglalkoztatási akciótervekre és ezek megvalósításának számonkérésére elkötelezett országok csoportjának.

A munkaerő-piaci részvétel azonban továbbra is ugyanazon tényezőktől függ, amelyek az utóbbi években meghatározták, és amelyek évről évre igen szerény növekedést tettek lehetővé. A foglalkoztatás növelését nagymértékben befolyásolja a gazdaság állapota, növekedése, a befektetések, a beruházások nagysága, a rendelkezésre álló munkaerő minősége, képzettsége, területi elhelyezkedése, rugalmassága, az infrastruktúra fejlettsége, az adórendszer, a béreket terhelő közterhek mértéke, a bérek szintje, a foglalkoztatás jogi szabályozása és kiszámíthatósága is. Nem eléggé elterjedtek nálunk az EU régi tagországokban hagyományos, rugalmasabb foglalkoztatási formák. Vagy a hagyományai, feltételei hiányoznak (például: távmunka), vagy ezek jobbára a szabályok, közterhek alóli munkáltatói kibújás eszközei voltak (például: részmunkaidő). Számolnunk kell azokkal a társadalmi csoportokkal, amelyek foglalkoztatása célzott intézkedéseket igényel, mint például a csökkent munkaképességűek, de ide sorolhatjuk a romák, a pályakezdő fiatalok és a nyugdíj előtt állók foglalkoztatási lehetőségeinek a segítését is.

Amikor egy nem túl nagy ország munkaerőpiacán egyszerre van jelen a munkanélküliség és a munkaerőhiány, az a munkaerő keresleti-kínálati szerkezetének eltérését jelzi. Ez pedig azt jelenti a jövőre nézve, hogy csak akkor és olyan mértékben lehet érdemben növelni a foglalkoztatást, amennyiben a munkaerő kínálatában változást tudunk elérni. A mai kínálat ugyanis nem ott, nem abban a szerkezetben áll rendelkezésre, amelyben a befektetők keresik azt. Tehát nem csak a munkahelyteremtő beruházások elégtelenségével van gond ma Magyarországon. A szakképzetlenek, a tartósan munka nélkül levők az összes tényező pozitív alakulása esetén sem számíthatnak elhelyezkedési esélyeik jelentős javulására. Amivel a legnagyobb segítséget nyújthatjuk a munkanélküliek és a munkát nem keresők visszavezetéséhez a munkaerőpiacra – beleértve az inaktivitásba menekültek egy részét is –, az mindenképpen a képzettség növelése, a rendelkezésre álló munkaerő foglalkoztathatóságának a javítása.

## Hárs Ágnes,

a KOPINT-DATORG Rt. tudományos főmunkatársa

Mind gyakrabban vetődik fel a kérdés, hogy a magyar munkaerőpiacon az EU-csatlakozás feltételei között mennyire moztatják hasonló, illetve eltérő mechanizmusok a regionális és a határokat is átlépő vándorlást. A hazai *közgondolkodás* rendszerint automatikusan összekapcsolja a belföldi és a nemzetközi munkaerő-mobilitást. A magyar munkavállalók szerény részvételét a nemzetközi vándorlásban szokásos érveléssel – szinte evidenciaként – annak hangsúlyozásával vélik magyarázni, hogy az korántsem meglepő, tekintettel a magyar népesség belföldi mobilitásának szerény mértékére. Így például a Közép- és Nyugat-Magyarországi régiókban esetenként a termelés korlátját jelentő bizonyos (szak)munkaerő hiánya nem bizonyult pótolhatónak, a kedvezőtlenebb munkaerő-piaci és bérhelyzetű északkeleti régiókból az átcsábítás mégsem járt sikerrel. Az ismétlődően felröppenő hírek ellenére mind az 'ingáztatás', mind az 'átköltöztetés' sikertelennek bizonyult.

A migráció kérdését felvető hazai – és nemzetközi – diskurzus számottevő részét máig meghatározza és befolyásolja a migrációt magyarázó hagyományos (egyensúlyi) migrációs modellek első megfogalmazójának, *Ravensteinnek*<sup>1</sup> a munkássága. Hozzá kapcsolódik a migrációt meghatározó *taszító és vonzó (push and pull) erőkről* szóló fogalompár leírása, az elemzés módszerének első megfogalmazása, annak kifejtése, hogy a migráció gazdasági meghatározottságú, igazolva azt a feltevést, hogy a migrációt alapvetően a jobb foglalkoztatás és a kedvezőbb bérkilátások határozzák meg. A legfontosabb kérdés valójában az, hogy mi okozza a migrációt? S az okok a határokon belüli és a határok közötti vándorlások esetében lényegében különböznek-e?

A *belföldi és a nemzetközi vándorlás* közötti különbséget tekinti döntőnek az utóbbi évtizedek migrációs irodalmának meghatározó része, kiemelve a határok átlépésének fontosságát, a nemzetközi migrációt szabályozó és korlátozó speciális szabályozó erőket. A nemzetközi migráció intenzitása, megnövekedése a belső és a nemzetközi vándorlás kérdését önálló és független vizsgálódások tárgyává tette.<sup>2</sup> A kutatások az utóbbi évtizedek migrációs fejleményei hatására a belső és a határokon átlépő migráció hasonlóságait, eltéréseit, összefüggéseit kevésbé vizsgálják.

Mivel magyarázható a hazai munkaerőpiacon a mobilitás hiánya? A regionális mobilitást egy sor külső tényező nyilvánvalóan akadályozza: a lakáshiány, az igen magas mobilitási költségek, noha az ország kis mérete természetesen azt is lehetővé tenné, hogy a területi aránytalanságokat napi, esetleg heti *ingázással* lehessen kiegyenlíteni. A nem megfelelő közlekedési infrastruktúra, az ingázás magas és a munkanélküliek számára esetenként elérhetetlen akadályt jelentő költségei azonban az ingázás elé komoly akadályokat gördítenek. *Köllő*<sup>3</sup> számításokat végzett az ország kistélepléseiről az ingázási költségekről. Eszerint az átlagos ingázási költséget a települések és a legközelebbi városias település közötti távolsággal mérve, a legolcsóbb közlekedési eszköz igénybevételével becsülve, napi ingázást tételezve fel, azt igazolta, hogy egyrészt a közlekedési összeköttetések rendszere akadályozza-nehezíti az ingázást, fontosabb azonban az ingázás relatív drágasága.

Szerény tehát az országon belüli migráció, amit az infrastrukturális feltételek mellett a munkaerő iskolázottsága, versenyképessége is befolyásol. A lényeges különbség a regionális munkaerőpiacban és a régióként eltérő munkaerő-összetételben – mindenképp az iskolázottsági különbségekben – van. Ez megmutatkozik az átlagos bérkülönbségekben is. A versenyképesebb vállalkozásokat a magasabban iskolázott, fejlettebb régiók vonzzák. A kevésbé fejlett régió munkása pedig nagyobb valószínűséggel boldogul otthon is, ha más településeken sikeresen kereshetne munkát. Kisebbségi valószínűséggel boldogul viszont másutt, más munkafeltételek, más munkahelyi elvárások mellett az, aki otthon is a munkaerőpiacról kiszorulóban van.<sup>4</sup>

Más vizsgálatok a regionális különbségekre ugyan választ adnak, a munkaerő alacsony mobilitásának kérdésére azonban csak részben. A mobilitás további akadályairól szóló kisméretű hazai kutatás szerint például a keresetkülönbségekben megjelennek

<sup>1</sup> *Ravenstein, E. G.* [1885]: The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, London, június, 167–227. o.; és *Ravenstein, E. G.* [1889]: The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, London, június, 241–301. o.

<sup>2</sup> A hetvenes és a nyolcvanas évek fontos fejleménye volt a migrációval kapcsolatban, hogy az államok kontrollt gyakorolnak a határok felett, ami a migrációt megkülönböztetett társadalmi folyamattá tette. Ily módon a *Ravenstein* elméletéig visszanyúló tradíció érvényessége megkérdőjeleződött. *Zolberg, Aristide* [1989]: The Next Waves: Migration Theory for a Changing World. *International Migration Review*, 3. szám, 403–430. o.

<sup>3</sup> *Köllő J.* [1997]: A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon. *Esély*, 2. szám.

<sup>4</sup> Vö.: *Kertesi G.* [1997]: A gazdasági ösztönzők hatása a népesség földrajzi mobilitására 1990 és 1994 között. *Esély*, 2. szám.

bizonyos regionális különbségek, ám régióként eltérő hatékonyságúak az ott működő vállalatok, ágazatok, vállalatípusok és a munkaerő minősége, intenzívebb (hatékonyabb) munkára foghatósága, sikeres konvertálhatósága is eltérő. Azt a megfontolandó eredményt igazolták Magyarországon (is), hogy a kilencvenes évek derekára nem mutatható ki jelentősebb különbség az *azonos intenzitású és termelékenységgű munkát végző* különböző ágazatokban dolgozók között. A regionális különbségek is csökkentek abban az értelemben, hogy azonos (minőségű, hatékonyságú) munkaerő regionális különbségektől eltekintve nagyjából azonos kilátásokkal rendelkezne, amennyiben régióként nem különbözik a munkaerő kereslete.<sup>5</sup>

Hasonló vagy különböző hajtóerők mozgatják tehát a nemzetközi és a belföldi migrációt? A válaszok bizonytalanok. A nemzetközi és a belső mobilitást megfelelően megválasztott indikátorokkal összehasonlító kutatásokra van szükség, azt vizsgálendő, létezik-e kapcsolat a hazai munkaerőpiacon megfigyelhető mobilitás és a nemzetközi vándorlás között, milyen kapcsolódó motivációk magyarázzák az egyik és a másik folyamatot. Az új lakhelyen várható jövedelmek bizonytalan kilátásai és a migráns munkaerő tényleges jövedelmei a fogadó munkaerőpiacon bonyolult mechanizmusokkal alakulnak ki. Azzal a feltételezéssel kell élnünk, hogy a nemzetközi migráció csak részben magyarázható a belföldihez hasonló motivációkkal. De a kapcsolat fontos. A kevés vizsgálati eredmény között megemlíthetjük itt a KSH munkaerő-felmérésének eredményét. Speciális kérdésblokk vizsgálta a hazai munkaerőpiac szereplőinek nemzetközi migrációra való hajlandóságát,<sup>6</sup> s az eredmények igazolták, hogy a külföldi munkára vállalkozók a hazai munkaerőpiacon is lényegesen rugalmasabbak, mint a külföldi munkalehetőséggel nem számolók. Jelentős a különbség a munkavállalók között abban, vállalnának-e a lakóhelyüktől távol eső településen munkát, hogyha csak ott találnának munkalehetőséget. Abban a legszembevetőbb különbség, hogy a külföldi munkavállalást is fontolgatók között közel 30 százalékkal magasabb azok aránya, akik elegendő anyagi előny esetében a lakóhelyüktől távol Magyarországon is vállalnának munkát, mint a kizárólag a hazai munkaerőpiacban gondolkodók, és 6 százalékkal többen döntenének a távoli munka mellett a munkalehetőség hiánya esetén. A családi kötöttségek hiánya 8,5 százalékkal nagyobb arányban erősíti a mobilitásra való hajlamot az amúgy migrációra is vállalkozók, mint a migrációt elvetők körében. Azt viszont, hogy elképzelhetetlennek érzik a költözést, több mint 20 százalékkal nagyobb arányban említették a külföldi munkavállalásra sem gondolók, s az utóbbi csoportban közel hasonló az akadályozó szerepe a családnak is.

Fontos tehát a kérdés – és jó lenne ismernünk a biztos választ. Azok az érvelések azonban, melyek a mindkét migráció alacsony intenzitását regisztrálják, ezzel önmagában a magyar munkaerő alacsony 'migrációs hajlamát', a kétféle folyamat kapcsolatát nem igazolják.

<sup>5</sup> Lásd: *Köllő J.* [2000]: Regionális keresetek és bérköltség-különbségek. In: Munkaerő-piaci tükrök 2000. MTA Közgazdasági Kutatóközpont, Budapest, 2000.

<sup>6</sup> Lásd: *Hárs Ágnes* [2004]: Migráció az Európai Unió küszöbén. KSH.

# **Liskó Ilona,**

szociológus

## **Az alacsony foglalkoztatási ráta és az alacsony munkanélküliségi szint közötti ellentmondásról**

Az ellentmondás magyarázata azoknak az aktív korú, alacsony iskolai végzettségű embereknek a magas arányában rejlik, akik tartósan kiszorultak a munkaerőpiacról, sőt (többnyire kistelepusi lakóhelyük miatt) a munkaügyi regisztrációkból is. Valamint azoknak a magas arányában, akik munkanélküliként való regisztráció helyett kisebb-nagyobb betegségeikre és fogyatékoságaikra hivatkozva a rokkantnyugdíjazást vagy a korkedvezményes nyugdíjazást választották. Mindemellett valószínűleg jelentős szerepet játszik ebben a tartósan vagy alkalmilag „feketén” foglalkoztatottak magas aránya is.

### **A foglalkoztatottság növeléséhez szükséges intézkedéscsomagokról**

A munkahelyteremtéshez állami támogatásra van szükség, a részidős foglalkoztatást tovább érdemes preferálni, a szociális és lakóhelyi hátrányokkal sújtott csoportok foglalkoztatásához, valamint képzéséhez és átképzéséhez kedvezményeket kell nyújtani.

### **A foglalkoztatáspolitikának a társadalom leszakadó rétegeivel kapcsolatos feladatairól**

A rendelkezésre álló támogatási lehetőségeket elsősorban a leszakadó rétegek problémáinak megoldására kellene koncentrálni, mert amit a foglalkoztatáspolitikára ezen a téren megtakarít, az egyre növekvő kiadásként jelentkezik a szociális gondoskodás területén.

### **A foglalkoztatottság növelésének a képzettséggel, az iskolarendszerrel összefüggő kérdéseiről**

A hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó gyerekek kiemelt iskoláztatási támogatására van szükség a közoktatás, a szakképzés és a felsőoktatás valamennyi területén (a jelenleginél jobb oktatási feltételekkel, kisebb csoportlétszámmal, jól felkészült pedagógusokkal és pedagógiai asszisztenciával, speciális pedagógiai módszerek alkalmazásával és a jelenleginél hatékonyabb ösztöndíjrendszerrel).

Szükség van továbbá a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó, korai iskolaelhagyó, alacsony iskolázottságú fiatal felnőttek továbbképzésének és átképzésének kiemelt támogatására (a jelenleginél nagyobb anyagi kedvezményekkel, jobb feltételekkel és hatékonyabb oktatási módszerekkel).

A közoktatásban, a szakképzésben és a felsőoktatásban közvetített tananyag, az alkalmazott pedagógiai módszerek korszerűsítése, valamint a közoktatási intézményekben folytatott idegennyelv-oktatás hatékonyságának javítása is elengedhetetlen.

## **EU-tagságunk hatása a foglalkoztatás szintjére, szerkezetére, illetve a migrációra**

Miközben EU-tagságunk jelentősen növelte a magasan iskolázott, jól képzett társadalmi csoportok foglalkoztatási és kereseti esélyeit, jelentősen csökkentette ugyanezt a hátrányos helyzetűek, az alacsony iskolázottságúak és a megfelelő színvonalú szaktudással nem rendelkezők esetében.

**Róbert Péter,**

a TÁRKI Rt. vezető kutatója

### A FOGLALKOZTATÁS HELYZETE

Amint a statisztikai adatok mutatják, Magyarországon a foglalkoztatás alacsony szintje és a munkanélküliség szintén relatíve alacsony mértéke következtében e két tényező nem hozható egymással közvetlen összefüggésbe. Inkább valami olyan magyarázó mechanizmusra van tehát szükség, amelynek alapján mindkét adat érthetőbbé válik. Nem vagyok kifejezett szakértője a munkanélküliség mérésének, mégis úgy gondolom, hogy az alacsony ráta mögött lehetnek mérési problémák, az ebből az állapotból kikerülő (többé munkanélkülinek már nem számító) emberek más inaktivitási státusokba (eltartott, kordedvezményes nyugdíjas) lépnek át, s nem térnek vissza a munkapiacra. A kevés foglalkozás-, illetve alkalmazástörténeti adat, ami elérhető, olyan „karrier utakat” valószínűsít, ahol az alkalmazott–munkanélküli–eltartott/nyugdíjas szekvenciák követik egymást. A munkanélküliből dolgozói státusba való átlépések esélyét jelentős mértékben befolyásolja az érintettek iskolázottsága, életkora, a munka nélkül töltött idő hossza, illetve a lakóhely. Utóbbi a helyi munkapiac jellemzői és a munkavállalás közti szoros kapcsolatra utal – tudva, hogy a munkavállalást célzó migráció (lakóhely-változtatás, ingázás) Magyarországon alacsony szintű. A munkanélküliség kezelésével kapcsolatban elmondható még az is, hogy a hazai szabályozás kezdetben nagyvonalúbb volt, utóbb egyre szigorúbb lett. Ez a folyamat összhangban van a nemzetközi tendenciákkal, legutóbb éppen Németországban lett kevésbé „gáláns” a munkanélküli-ellátás. Nyilván helyes az a foglalkoztatáspolitikai célkitűzés, hogy „ne érje meg” munkanélkülinek lenni, de észre kell venni azt is, hogy az eredeti szándék egy másik következményt is eredményez, nevezetesen azt, hogy az érintetteket a munkanélküliség szigorúbb szabályozása önmagában a munkaerőpiacra nem téríti vissza, hanem más inaktivitási státusokba, illetve a nem legális munkavállalás irányába tolja őket.

Valószínű, hogy a munkaerőpiacról „hiányzó” emberek egy része a feketegazdaságban dolgozik. A szektor nagyságára vonatkozóan csak becslések vannak, akár a létszám, akár a GDP-hez való hozzájárulás szempontjából. A helyzet megváltoztatása több mint kívánatos lenne, ugyanakkor a feladat szinte megoldhatatlannak tűnik, több okból is. Ezek a következők.

1. A feketegazdaság visszaszorítására mind büntetőjogi, mind gazdasági eszközöket igénybe lehet venni. A *büntetőjogi eszközök* esetében alaposabb ellenőrzésre van szükség (ennek természetesen költsége is van), valamint a jelenleginél sokkal szigorúbb büntetésekre is. Ha ebben van is általános elvi egyetértés, a kivitelezést valószínűleg nehezíti az a politikai környezet, amelyben a szigorú fellépés könnyen vállalkozásellenes értékelést kap, vagy olyan véleményekhez vezet, hogy a kormány csupán azért ellenőriz és büntet, hogy csökkentse a költségvetési hiányt.

2. A gazdasági eszközök bevetése alatt elsősorban olyan változtatásokra gondolok, amelyek azt célozzák, hogy a munkáltató foglalkoztatási költségei alacsonyabbak legyenek.

nek (kisebb bérjárulékok vagy éppen a foglalkoztatás aktív támogatása), illetve a munkavállalónál a bér nagyobb hányada maradjon (alacsonyabb adók), tehát a legális munkavállalás jobban „kifizetődjön”, ne csak a munkaadói, munkavállalói tisztességre kelljen számítani. Mondhatni a kormány már most erre törekszik, de gyors javulás ebben mégsem várható. Szociológusként hadd hivatkozzam ugyanis arra, hogy az emberek, amennyiben valamely problémával állnak szemben (például nincs munka, vagy a felajánlott állásokhoz alacsony bérajánlat kapcsolódik), erre a helyzetre tanult, a múltban gyökeredző viselkedési módokkal reagálnak, s keresnek megoldást. Ilyen „belénk rögzült” megoldási mód a „kiskapu keresése”, a nem legális út választása, tehát a feketemunka. A hazai szocializmus legprosperálóbb időszaka, a virágzó második gazdaság s az egész kettős társadalom léte arra szocializálta az embereket, hogy nem a hivatalos út, hanem az egyéni ügyesség vezet a problémák legjobb megoldásához. Úgy is mondhatnánk ezt, hogy az emberek kikalkulálják, hogyan járnak jobban. Ha csak erről lenne szó, akkor az érintettek ennek megfelelően reagálnának a gazdasági környezet változására. Úgy gondolom azonban, hogy a különböző intézkedések (például az adók csökkentése vagy a foglalkoztatási támogatások) esetében csak igen lassú javulásra lehet számítani, a felek (munkáltatók és munkavállalók) magatartása a hazai bizalomhiányos társadalompolitikai környezetben csak hosszú idő, esetleg évek múlva fog változni. Tehát a döntéshozókat könnyen éri csalódás, szándékaik ellenére a jogkövető magatartás erősödése nem lesz gyors.

A munkaerőpiacon meg nem jelenők számát növeli, hogy Magyarországon dominál a teljes munkaidős foglalkoztatás. Bár a részfoglalkoztatásban mutatkozik relatív növekedés, uniós összehasonlításban ez a lehetőség a hazai munkavállaló számára kevésbé létezik. Fontos lenne tehát a munkáltatók érdekeltségét növelni ebben a tekintetben is. Úgy tűnik, munkavállalói oldalról is lenne kereslet az ilyen foglalkoztatásra, de számításba kell vennünk azt a korlátot, hogy a részfoglalkoztatás sokak számára bizonyára nem kínál majd vonzó béreket. Mint Európa más országaiban, ezen a módon főleg a nők foglalkoztatottsága növelhető, miközben a férfiak számára a feketemunkával elérhető kereset relatíve kifutódóbb marad, hiszen sokak számára most is, teljes állásban is, ez a helyzet.

Igazából a bérezés az egyik neuralgikus pont a legális foglalkoztatás és a feketemunka „harcában”. Közgazdász nem lévén, nem veszem a bátorságot arra, hogy megítéljem azt a közgazdasági iskolát, amely a gazdasági egyensúly egyik fő eszközét a belső fogyasztás korlátozásában, a belső kereslet visszafogásában, s ezért a berkiáramlás csökkentésében látja. De szociológusként fel kell hívnom a figyelmet arra, hogy az egyik szempontból funkcionális gazdaságpolitika más szempontból látható diszfunkciókhoz vezet. Az alacsony bérek és a magas adók nem ösztönzik a munkavállalót arra, hogy legális kereső állása legyen. A helyzet csapdajellegét növelik az olyan érvek, amelyek elsősorban az alacsony hazai bérekben látják a gazdaság nagyobb versenyképességét. Erről nem vagyok meggyőződve, azt gondolom, hogy a mindenkori kormány egyik legnagyobb kihívása, hogy a munkahelyteremtő külföldi tőkét meggyőzze arról, hogy az alacsony adókon és béreken kívül más „hozzáadott érték” is lehet egy befektetés esetében. Ha nem tudunk élni ezzel a stratégiával, akkor csak „örült” adó- és béerversenybe kerülhetünk más egykori szocialista országokkal.

Az adatok azt mutatják, hogy a foglalkoztatás különösen alacsony a fiatalabb és az idősebb korcsoportokban. Utóbbiak esetében egyfelől a már említett „karrierekről” s az idő előtti nyugdíjazásról van szó, de a jelenleg „mértnél” és statisztikailag nyilvántartottnál a nyugdíj mellett dolgozók száma valószínűleg jóval magasabb. Kisebb baj, ha csak arról van szó, hogy a nyilvántartásban elsikkad sokak tényleges kettős státusa, a nagyobb baj itt is az, ha a relatíve fiatal és munkaképes nyugdíjasok szintén a feketegazdaságban vesznek részt. Az idősek esetében mindenesetre a munkából a nyugdíjas álla-

potba való átmenet finomítása, rugalmasabbá tétele lenne a foglalkoztatás- és a szociálpolitika összehangolt feladata, olyan programok kidolgozása, amely részben bent tartja a nyugdíjas korúakat a munkaerőpiacon, akik így még nem szorulnak teljes mértékben járulékra, illetve bizonyos mértékig adójukkal hozzájárulnak a költségvetéshez.

Összetettebb a kérdés a fiatalok esetében. Magyarországon a munkaerőpiacon oly módon szabályozott, hogy a „belül lévőket” védi, kívülről bejutni (például a pályakezdők esetében) vagy visszajutni (például: munkanélküliség, szülési szabadság, betegség stb. után) nehezebb, mint bent maradni – bár tudjuk, ez sem mindenkinek sikerül. Ez különösen igaz a középső rétegre, de a korlátozott mértékben rendelkezésre álló adatok azt sejtetik, hogy a kilencvenes évek első feléhez képest általánosan csökkent az intragenerációs foglalkozási mobilitás, és az évezred elején viszonylag alacsony szinten stagnál. A foglalkoztatás mértékét ez a probléma látszólag nem érinti, de jelzi a munkaerőpiacon általános merevséget. A munkavállaló igyekszik kerülni a kockázatot, alacsony a migrációs potenciálja, változtatási hajlandósága, de valószínűleg a munkaadók részéről sincs nagy újítási kedv, (főleg a középső rétegben), ha a meglévő álláshelyek száma nem növekszik, akkor a betöltött állások esetében ritkán próbálkoznak „minőségi cserével”.

A fiatal korcsoportok esetében az alacsony szintű foglalkoztatás elsősorban két okra vezethető vissza, s mindkét ok az iskolarendszerrel van összefüggésben. A fiatalok egy része azért nem dolgozik, mert túl korán kihullott a képzésből, nem szerzett megfelelő képesítést, s ezért a munkáltatók nem kívánják őket alkalmazni. Ezért az iskolarendszernek a legfontosabb feladata lenne a foglalkoztatással összefüggésben, hogy ne vesszen el a tanuló addig, amíg az valamely, a munkaerőpiacon hasznosítható képzettséget nem szerzett. Üdvös lenne ezért, hogy az iskolai hátrányokkal küszködő fiatalok képzését vállaló oktatási intézmények, az ott dolgozó tanárok kiemelt, a normál „fejpenzt” meghaladó költségvetési támogatásban, fizetésben részesüljenek.

A fiataloknak a foglalkoztatottak közül „hiányzó” másik részét viszont éppen azok jelentik, akik nem hullottak ki a képzési rendszerből, hanem megpróbálnak minél hosszabb ideig ott maradni. Esetükben egy jellegzetes érdekazonosság figyelhető meg a tanulók és az iskola között. A minél hosszabb ideig való tanulás jó az egyénnek (addig „biztonságban” van, nem áll fenn a munkanélküliség veszélye), s jó az oktatási intézménynek, amelyik a tanuló után vagy fejpenzt kap, vagy tőle tandíjat szed. Ebben a „játékban” vesztes a munkaerőpiacon, ahol a még tanuló fiatal nem jelenik meg (hacsak nem dolgozik tanulmányai mellett, ami egyre gyakoribb, de ismét kérdés, hogy ezt legális formában teszi-e), illetve a költségvetés, amelyhez a fiatal korcsoportok kevésbé járulnak hozzá.

Ez a probléma kisebb lenne, ha a képzési rendszerből – előbb-utóbb – olyan emberek kerülnének ki, amilyenekre a munkaadóknak szükségük van. A helyzet azonban nem ez. Ma az iskolarendszer nem működik megfelelően: egyfelől sok tanulót enged idő előtt kihullani a képzésből, másfelől akiket bent tart, azokat sem a megfelelő tudással bocsátja ki. Ezért lehet az iskolarendszert hibáztatni, de valójában nem történik más, mint hogy egy nem megfelelően működő komplex rendszer egyik alrendszere sikeresen alakít ki a maga számára legkevésbé rossz feltételeket: minél több pénzt hozó tanulókat, akik az intézmény oktatói lehetőségei s nem a munkaerőpiacon igényei szerint meghatározott képzésen mennek keresztül.

Úgy tűnik, hogy ebben a helyzetben a munkáltatói oldal elég passzívan viselkedik. Pedig elsősorban az ő érdekük lenne, hogy az iskolarendszer jobban segítse a foglalkoztatás céljait és magasabb szintjét. Megítélésem szerint ahhoz, hogy a képzési és foglalkoztatási rendszer megfeleltetése javuljon, alapvetően kétféle lehetőség közül lehet választani.

1. A munkaadók erősebb nyomást gyakorolnak az iskolarendszerre annak érdekében, hogy az a számukra szükséges kompetenciákat fejlessze ki a tanulóknál, s hogy a

képzés szerkezete közeledjen a munkaerőpiac igényeihez, például a diplomás kibocsátás visszafogására (sajnos éppen olyan területeken, amelyek ráadásul népszerűek a hallgatók körében), illetve a középszintű szakképzés erősítésére lenne szükség. Ez gyakorlatilag olyan viszonyt jelentene a képzés és a foglalkoztatás között, ahol a munkáltató „készen megkapja” a számára megfelelő szintű tudással rendelkező munkaerőt, amit az iskola szállít. Ez az alternatíva több szempontból vet fel problémákat. Egyrészt az iskolarendszer „ellenáll”, például az egyetem az autonómiájára hivatkozik, maga kíván dönteni arról, mire és hogyan képez. Másfelől a munkáltatónak nem elég azt megmondania, milyen képzettségű munkaerőre van szüksége „aznap”, ezt legalább egy-két évre előre kell tudnia, mivel még a rövidebb képzési formák is időigényesek. Mindenképp nagyobb előrelátásra van tehát szükség, ami a gazdaságpolitikai bizonytalanságok és a piaci ingadozások közepette nem lehet könnyű feladat.

2. A másik alternatíva esetén a munkaadók tudomásul veszik, hogy nem várhatnak mindent az iskolarendszertől, részt kell vállalniuk a számukra szükséges munkaerő képzési költségeiből. Ekkor olyan viszony áll fenn a képzés és a foglalkoztatás között, hogy az iskolarendszer kevésbé konkrét feladatokra képez, inkább olyan általános tudást és kompetenciát nyújt, amelyre ráépíthetők további szakma- és munkáltató-specifikus ismeretek. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatóknak a jelenleginél többet kell befektetniük potenciális, illetve a már alkalmazásban álló dolgozóikba. Nemzetközi összehasonlító adatok azt mutatják, hogy az alkalmazottaiknak képzést nyújtó vállalatok aránya nálunk alacsonyabb, mint az Európai Unió más országaiban. A magasabb foglalkoztatás érdekében a munkaadókat arra kell tehát ösztönözni, hogy ne csak a számukra teljes mértékben megfelelő jelentkezőket alkalmazzák, hanem kiképzéssel, átképzéssel maguk is „áldozzanak” annak érdekében, hogy a szükséges munkaerő a megfelelő kvalitásokkal a rendelkezésükre álljon. A nehézség itt az, hogy a sokszor rövid távon gondolkodó és gyors nyereségre törekvő vállalatok miként vehetők rá minderre. Olyan ösztönzésre lenne szükség, hogy a képzés „visszatérjen” a munkahelyekre (erre vonatkozó támogatásokra), illetve olyan szabályozásra, amely a munkáltatónak biztosítékot jelentene, hogy az általa kiképzett munkaerő nem más munkáltató számára hasznosul majd (egyéni munkavállalói szerződések).

## **Tardos Katalin,**

**tudományos munkatárs, főiskolai tanár**

### **Az alacsony foglalkoztatási ráta és az alacsony munkanélküliségi szint közötti ellentmondásról**

Az alacsony foglalkoztatási ráta és alacsony munkanélküliségi szint közötti ellentmondás kulcsa az, hogy Magyarországon nemzetközi mércével mérve kiugróan magas az inaktív aránya. Az inaktív kategória nemcsak az öregségi és rokkantnyugdíjasok csoportját foglalja magába, hanem valós munkaerő-piaci helyzetét tekintve egy nagyon heterogén csoportot is. Vannak olyanok, akik már nem is akarnak visszakerülni a munkaerőpiacra, és vannak olyanok, akik saját magukat munkanélkülinek tartják, de a hivatalos statisztika szerint inaktívnak minősülnek, mert a munkaerő-felmérés idején nem volt alkalmi munkájuk, és aktívan nem is kerestek munkahelyet, továbbá az inaktívak között vannak nyilvántartva azok a felemás munkaerő-piaci helyzetű emberek, akik főképp a szürkegazdaságban és időszakosan jutnak munkához, de ezt a tevékenységet nem vallják be.

A hivatalos nemzetközi sztenderdek szerint foglalkoztatottnak minősül az a személy, aki az előző héten legalább 1 órányi időtartamban munkát végzett. Feltételezésem

szerint a szürke-, illetve feketegazdaságban foglalkoztatott személyek nagyon kis hányada vallja be, hogy adott esetben informális keretek között valóban végzett munkát. Tehát a nem bejelentett munkavégzés eltitkolása a valós foglalkoztatási rátát lefelé torzítja. A hivatalos munkaerő-felmérés a munkanélküliek számbavételénél is szigorú szabályokat érvényesít: csak az számít munkanélkülinek, aki az adott pillanatban aktívan keres munkahelyet, és aki munkába is tudna állni. A tartósan munkanélkülieknek egy jelentős csoportjára ezek a kritériumok nem felelnek meg. Tehát a tartós és passzív munkanélküliek egy részét a statisztika az inaktívák között regisztrálja. Vannak olyan, a munkaügyi hivatalok által munkanélkülinek regisztrált emberek is, akik a munkaerő-felmérés adataiban az inaktívák csoportjában szerepelnek, ezzel is növelve e kategória méretét.

Elképzelhető – de ezt ellenőrizni kellene –, hogy Magyarországon – más országokhoz képest – erősebben érvényesül az a tendencia, hogy a munkanélküli helyzetbe sodródott emberek leginkább életképes túlélési stratégiaként a munkaerőpiacról való kiszorulást követően a rokkantnyugdíjba vonulást választják, és mindent megtesznek, hogy a leszámolás sikerüljön. Köztudott, hogy a magyar népesség egészségi állapota nemzetközi összehasonlításban is nagyon rossz, a munkanélküliek körében még az országos átlagnál nagyobb valószínűséggel találunk tartós betegségekkel rendelkező embereket. Tehát evidenciaként adódik, hogy a megroppant munkaerő-piaci helyzetben az emberek ezeket a betegségeket megpróbálják hivatalosan elismertetni. A rokkantnyugdíjasok számának radikális növekedése a munkanélküliség megjelenésével párhuzamosan arra is visszavezethető, hogy a tartós munkanélküliség pszichés terhe önmagában is egészségromboló hatású, tehát az eredeti – nagy valószínűséggel rossz – egészségi állapot sok esetben néhány hónapnyi munkanélküliség után rohamosan romlik, és az érintett személy valóban munkaképtelenné válik.

Jellegetes az a túlélési stratégia is, hogy a munkanélküli emberek racionálisan a munkaerőpiacról való tudatos kivonulást választják, és inaktívvá válnak, de nem a rokkantnyugdíjazási utat, hanem a háztáji gazdaság, az önellátás fogyasztási költségeket csökkentő lehetőségét igyekeznek kiaknázni. Sokan úgy okoskodnak – vidéki, illetve falusi településeken –, hogy a munkavállalással elérhető alacsony kereset, csökkentve az utazási költségekkel, nem éri meg a napi munkába járást. A helyben elérhető – akár rendszertelen – kereset a segélyekkel vagy más családtagok jövedelmével kiegészítve nagyságrendileg hasonló megélhetési szintet biztosít.

### **A foglalkoztatottság növeléséhez szükséges intézkedéscsomagokról**

Az elmúlt tizenöt évben nagy számban vezetett be a munkaügyi kormányzás különböző aktív munkaerő-piaci intézkedéseket, amelyek a munkanélküli emberek újra elhelyezkedését voltak hivatottak elősegíteni. (Aktív eszköznek számítanak a támogatott képzések, a közhasznú foglalkoztatás, a vállalatoknak nyújtott bértámogatás, a pályakezdők gyakornoki rendszere stb.) Ezek a támogatási programok nem vezettek igazán sikerhez, ha sikernek az elsődleges munkaerőpiacra való tartós reintegrációt tekintjük. Ennek egyik oka, hogy összesen a munkanélküliek táborának csak kisebbik hányada jut ilyen, a munkaerő-piaci reintegrációt segítő támogatáshoz. Véleményem szerint kiemelten fontos az elsődleges munkaerőpiac foglalkoztatóit arra ösztönözni, hogy munkanélküli embereket is foglalkoztassanak. Ezt hivatott ösztönözni a bértámogatások rendszere. Ezek rendszere azonban bonyolult, erős adminisztrációs terhet jelent a vállalatok számára, a megpályázható támogatási formák gyakran változnak, a támogatások célcsoportja szintén rendszeresen változik, ami azzal jár, hogy a vállalatok nem kalkulálhatnak hosszú távon egy-egy támogatási formával. Nehezen számítható ki, hogy éppen a kisgyermekes anyák, a roma tartósan munka-

nélküliek, az 50 év feletti, a pályakezdők hátrányos munkaerő-piaci helyzetben lévő csoportjának a foglalkoztatásával lehet-e állami támogatásokhoz jutni. A foglalkoztatók nagy része éppen a rendszer változékonysága és adminisztratív terhei miatt nem kívánja igénybe venni a kormányzat által megteremtett lehetőségeket.

Másfelől az is igaz, hogy vannak olyan cégek, amelyek a helyi munkaügyi központtal szoros kapcsolatot kiépítve egész munkaerő-gazdálkodási politikájukat az igénybe vehető állami támogatások rendszerére alapozzák. Rotációs rendszerben mindig olyan munkanélkülieket vesznek állományba, akik az éppen támogatott kritériumnak megfelelnek. Azokat a személyeket, akik után nem kapnak támogatást, szisztematikusan elbocsátják, és újakat vesznek fel helyettük. A munkaerőpiaccal való kapcsolat megtartása szempontjából még ennek az etikai szempontból kifejezetten megkérdőjelezhető humánpolitikai gyakorlatnak is vannak előnyei. Természetesen az igazi célt, a tartós munkaerő-piaci integrációt nagy valószínűséggel sem az aktív eszközök etikus, sem a nem etikus felhasználói nem teremtik meg.

Az aktív eszközök közül a két legnagyobb létszámot érintő eszköz a bértámogatások rendszere és az önkormányzatok által működtetett közfoglalkoztatási formák. (Itt elsősorban a közhasznú foglalkoztatásra és a közmunkára gondolok.) A minimálbér növekedése észlelhetően javította az önkormányzatok közfoglalkoztatási tevékenysége iránti érdeklődést a munkanélküliek körében. A kutatások arról tanúskodnak azonban, hogy az esetek döntő többségében nem vezet út az önkormányzati munkaerőpiacról az elsődleges munkaerőpiacra. A közfoglalkoztatási formáknak fontos szerepük van azonban abban, hogy – legalább időszakosan – munkavégzési lehetőséghez juttatja, illetve a segélyezésre jogosultság megszerzésében segíti a munkanélküli embereket.

Az utóbbi években egyre több olyan munkaerő-piaci program indult, amely a képzést és a közfoglalkoztatást összekapcsolta. Leginkább a roma tartósan munkanélküliek célcsoportjának szerveztek ilyen komplex programokat. Véleményem szerint fontos volna a rendelkezésre álló aktív támogatási formák további ötvözése, összekapcsolása. Úgy gondolom, hogy az erőforrásokat az elsődleges munkaerőpiacra való visszajuttatás elősegítésére kellene összpontosítani. Elképzelhetőnek tartanék olyan komplex, a foglalkoztatásra ösztönző programokat, amelyek a bér- és adókedvezményeket kombinálnák a betanításhoz szükséges képzési programok költségeinek átvállalásával. Ehhez a munkaügyi központoknak sokkal szorosabb kapcsolatokat kellene kialakítaniuk a vállalati szférával, hogy a cégek képzési és munkaerő-szükségeit, illetve a munkanélküliek foglalkoztatását össze lehessen illeszteni.

Hosszú távon a szociális ellátó rendszer nagy kihívása lesz a rendszerváltás óta rendezetlen munkaviszonnyal és járulékfizetéssel rendelkező emberek időskori szegénységének kezelése. A foglalkoztatáspolitikai döntéshozóinak foglalkozniuk kell ezzel a kérdéssel. Az elmúlt két évben kampány zajlott az Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség közreműködésével a feketemunka, illetve a szabálytalan munkaügyi szerződések visszaszorítására. Nem olvastam jelentést arról, hogy mennyiben járult hozzá ez a kampány a munkaviszonyok törvényi szabályozásának betartásához, de nagyon valószínűnek tartom, hogy a nagyságrendek tekintve a helyzet nem javult. A kiszolgáltatott munkaerő-piaci csoportok munkaviszonyának, illetve járulékfizetési helyzetének biztosítására javasolnám, hogy jöjjenek létre nonprofit munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek. A cél az volna, hogy azon személyeknek a foglalkoztatotti státusát rendezzék, akik egyébként csak bejelentés nélkül, feketén kapnának munkát. A nonprofit munkaerő-kölcsönző cég kapná a társadalombiztosítási járulékok fedezésére az állami támogatást. Ezt a rendszert kistérségi szinten kellene működtetni, tehát a helyi tökeszegény és költségérzékeny kisvállalkozók foglalkoztatási igényét lehetne állami segítséggel legális foglalkoztatási viszonyra alakítani a helyben lakó emberek számára.

## **A foglalkoztatáspolitikának a társadalom leszakadó rétegeivel kapcsolatos feladatairól**

Az előítéletek és a foglalkozási diszkrimináció csökkentése nélkül minden egyéb ráfordítás, amely a leszakadó rétegek felzárkóztatását célozza, csak félsikerhez vezethet. Természetesen szükség van a támogatási rendszer jelenleg működő rendszerére, mert rövid távon ezek segítik a krízishelyzetek túlélését, de látni kell, hogy a mostani rendszer csak kismértékben képes elérni a munkanélküliek reintegrációját az elsődleges munkaerőpiacra. A foglalkoztatáspolitikai feladata, hogy az egyenlő bánásmódról szóló törvénynek a foglalkoztatás területén érvényt szerezzen.

Az előítéletek és a foglalkozási diszkrimináció csökkentése mellett második prioritásnak tekintem az alkalmi és időszakos munkát végzők munkaviszonyának „fehérítését” éppen azért, hogy hosszú távon (de egy már nem is olyan távoli időben) a létminimum szintje alatti nyugdíjjal rendelkezők aránya ne növekedjen drámaian.

Mind a két említett feladat kiemelten érinti a roma népesség hosszú távú foglalkoztatási helyzetét és társadalmi integrációját.

### **A foglalkoztatottság és a szociálpolitika viszonyának újraértelmezéséről, a munkanélküliség kezeléséről**

Nagyon fontosnak tartanám, hogy a rendszeres szociális segélyben részesülők köz-célú munkavégzése jogi szempontból munkaviszonynak számítson, akár csak a közhasznú foglalkoztatás vagy a közmunka is. Erre azért is van szükség, mert a közfoglalkoztatási formák közül abszolút számban a közcélú foglalkoztatásban résztvevők száma a legmagasabb.

A szociális földprogram újragondolását is fontosnak tartanám. A szociális földprogramot foglalkoztatási programmá kellene átalakítani.

## **Varga Júlia,**

**a Budapesti Corvinus Egyetem Emberi erőforrások  
tanszékének egyetemi docense**

Az egyidejűleg megfigyelhető alacsony foglalkoztatási ráta és alacsony munkanélküliség magyarázata, hogy Magyarországon kiugróan magas az inaktívok, a munkaerőpiacról teljesen kivonultak aránya, az állásban nem levők nagy része nem keres aktívan munkát (ezért definíció szerint nem munkanélküli), mivel adott bérek, munkavállalási költségek és alternatív jövedelmek mellett nem kívánnak dolgozni. A következőkben ennek a kérdésnek azokat a vonatkozásait emelném ki, amelyek a *képzettséggel, iskola-rendszerrel* függenek össze.

A foglalkoztatási ráta iskolai végzettségi szintek szerinti összehasonlítása Magyarország és az EU- vagy OECD-országok között azt mutatja, hogy a magyar foglalkoztatási lemaradás zöme abból adódik, hogy az alacsony iskolázottságúak foglalkoztatási rátája nagyságrendileg alacsonyabb, mint akár az EU-, akár az OECD-országok átlagában. A felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási rátája alig marad el nemzetközi összehasonlításban, a középiskolai végzettségűek foglalkoztatási lemaradása néhány százalékpontnyi, a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek foglalkoztatási lemaradása viszont igen jelentős (30 százalékpont volt például 2004-ben az OECD-átlaghoz viszonyítva).

Az összehasonlításnál felmerül egy osztályozási probléma is, hogy kit tekinthetünk alacsony, középiskolainál alacsonyabb végzettségűnek. A kérdés annyiban lehet érdekes,

hogy megítélhessük, hogy az aggregált foglalkoztatási lemaradásban mekkora szerepet játszik a munkaerő iskolázottsági összetételének különbözősége és mekkora szerepet az azonos iskolázottságúak foglalkoztatási esélyének különbözősége, hogy ennek alapján képet alkothassunk arról, mennyiben javítható oktatáspolitikai eszközökkel a foglalkoztatás. A népesség iskolai végzettség szerinti besorolásakor nyomós érvek szólnak mellett, hogy a korábbi szakmunkásképző végzettségűeket a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek közé soroljuk. Ilyen besorolás esetén azt látjuk, hogy a 25–64 éves népesség iskolázottságában közvetlenül mérhető mennyiségi lemaradás is megfigyelhető, és az aggregált foglalkoztatási lemaradásban az összetételhatás (az, hogy a képzetlenek relatíve sokan vannak) szerepe sem elhanyagolható. A mennyiségi lemaradás csökkentése hosszú távon javíthat a foglalkoztatási rátán, de fontos látni, hogy a 25–64 évesek körében tapasztalható iskolázottságbeli lemaradás még sokáig éreztetni fogja a hatását, mivel az ehhez a korcsoporthoz tartozók még sokáig, közülük a legfiatalabbak 30 évig piaci szereplők maradnak. A fiatalabb korcsoportokhoz tartozók már jóval nagyobb aránya iratkozik be érettségít adó középiskolába, a szakmunkásképző iskola (mai nevén szakiskola) képzési ideje meghosszabbodott, ami nagyon pozitív fejlemény. Az alacsony képzettségűek magas aránya azonban nemcsak a korábbi iskolaszervezeti sajátosságokkal magyarázható, vagyis azzal, hogy a korábbi szakmunkásképző iskolai végzettségűek rövidebb képzési időben tanultak, hanem legalább ilyen fontos oka, hogy a nyolcvanas évek közepétől megtört az a hosszú távú trend, amely a hetvenes évek eleje óta évről évre folyamatosan csökkentette az egy születési évjáratból a nagyon alacsony (8 osztálynál nem magasabb) iskolázottsági szinten megrekedt népesség arányát. Ha ezt tekintjük, akkor az elmúlt évtized középiskolai expanziója ellenére hosszabb távon sem olyan kedvező a helyzet. Mivel a középfokú oktatásban magas a lemorzsolódás, a nyolcvanas évek közepétől mind a mai napig a munkaerőpiacon minden értékesíthető képzettség nélküliek (a legfeljebb az általános iskola végzettségűek) állományát minden évben a 20 évesek állományából 20 százalék teljesen képzetlen fiatal gyarapította. Vagyis az iskolázatlanok gyakorlatilag változatlan ütemű újatermelése mind a mai napig tart. Ez olyan, a foglalkoztatás növelése ellen ható tényező, amely elsődlegesen oktatáspolitikai eszközökkel kezelhető. A középfokú végzettség nélkül a munkaerőpiacra lépő fiatalok stabil arányának az a valószínű magyarázata, hogy a középfokú expanzió beleütközött azokba a társadalmi rétegekbe, amelyeknek családon belüli tudásakkumulációja – a jelenlegi magyar közoktatási rendszer keretei között – már nem elegendő a középiskola sikeres elvégzéséhez. Ezt az évről évre újatermelődő húszszázaléknyi iskolázatlan tömeget a középfokú oktatás már csak úgy lenne képes felszívni, ha az alapfokú oktatás *minőségleg* megújulna, és a szegény néprétegek gyermekei számára is képes lenne minőségi szolgáltatásokat nyújtani.

Foglalkoztatásbeli lemaradásunk nemcsak abból adódik, hogy relatíve sokan vannak a képzetlenek, hanem abból is, hogy kevésbé foglalkoztatják őket, mint az EU- vagy OECD-országokban. Ennek okai rendkívül összetettek. Az alacsony iskolázottságúak rosszabb foglalkoztatási esélyeinek okai között viszont minden bizonnyal fontos szerepet játszanak a tudásigényes technológiák adaptációját megvalósító magyarországi állás-teremtés sajátosságai. Az a körülmény, hogy a kilencvenes évek közepe óta újonnan keletkező állások jelentős része új technológiákat alkalmazó, tőkeintenzív, közepes és nagyvállalatokban jött létre, melyek – a tőke- és a tudásigényes munka komplementaritása miatt – csak igen kis mértékben támasztanak keresletet alacsony iskolázottságú munkaerő iránt. Ezt támasztják alá azok a számítások is, amelyek többtényezős munka-keresleti függvények alapján becsülték meg a tőke és a különböző képzettségű-életkorú munkaerő közti kereszt-árrugalmasságok értékeit. E tapasztalatok szerint a képzetlen munka mint termelési tényező Magyarországon különösen könnyen váltható ki tárgyi

eszközökkel, ha relatív ára emelkedik. Egy másik (hasonlóan fontos) tényező a közlekedési probléma krónikus megoldatlansága a magyarországi falvak egy jelentős részében. Ezekben a falvakban nagy számban élnek alacsony iskolázottságú emberek. A hazai munkanélküliség nem jelentéktelen része származik abból, hogy a közlekedési szempontból rossz helyen lakó, alacsony iskolázottságú emberek ajánlati bérei nem nyújtanak elegendő fedezetet ahhoz, hogy abból – akár csak 20-25 km-nyi távolságú – napi ingázás költségeit fedezni tudják.

Az okok között elvileg felmerülhet az az ismét csak oktatáspolitikai eszközökkel kezelhető ok is, hogy az alacsony iskolázottságú magyar munkaerő tudása, készség-szintje nem üti meg azt a mércét, amelyet egy modern gazdaság megkövetel. A kérdés eldöntése nem egyszerű. Azt a lehetőséget kizárhatjuk, mely szerint az alacsony iskolázottságú munkaerő minősége jobban elmaradna az *országos átlagtól* Magyarországon, mint az Európai Unió országaiban. A készségek, képességek közvetlen mérésének elfogadott eszközei a nemzetközileg összehasonlítható olvasási-szövegértési tesztek. Az alacsony iskolázottságúak országos átlaghoz viszonyított relatív teljesítménye Magyarországon nem rosszabb, mint az Európai Unió országaiban, ha az eredményekben korrigáljuk a hazai szakmunkásképzőt végzettek helytelen besorolásából adódó torzításokat. Magyarország esetében ugyanakkor valamennyi iskolázottsági kategóriában a teszteredményekre egy erős *negatív fix országhatás* is kimutatható. Ez nagyjából azt jelenti, hogy a magyar oktatási rendszer nemcsak az oktatási rendszer alsó szintjén, hanem az oktatási hierarchia *bármely pontján rosszabbul működik*, mint a nemzetközi sztenderd: a megfigyelt országok átlagánál kevésbé képes elsajátítani a jobb teljesítményekhez szükséges készségeket. Így – noha igaz az, hogy az alacsony iskolázottságú magyar a hazai átlaghoz képest tudásban nem rosszabb, mint az Európai Unióban élő alacsony iskolázottságú egyén az ottani átlagos tudású egyénhez képest – mégis elképzelhető, hogy a magyarországi *abszolút szintek alacsony volta* miatt az aluliskolázottak tudása nem éri el azt a küszöbértéket, amit egy modern gazdaság ma a foglalkoztatható munkaerőtől megkövetel. Ez ismét csak olyan probléma, amelyet oktatáspolitikai eszközökkel kellene kezelni.