

Munkaügyi Szemle

Az emberi erőforrással foglalkozók digitális szakfolyóirata

LVIII. évfolyam

2014 / 4. szám

Megjelenik: 1957-től 2013-ig nyomtatásban, 2014-től digitális formában, kéthavonta.

Főszerkesztő: Munkácsy Ferenc

Szakmai partnerek: Budapesti Corvinus Egyetem, Szervezeti Magatartás Tanszék • Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet • Károli Gáspár Református Egyetem, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék • Szegedi Tudományegyetem, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék • Magyar Közgazdasági Társaság.

Tanácsadó testület: Bagó József, Benedek András, Bokor Attila, Borbély-Pecze Tibor Bors, Gábor R. István, Halm Tamás, Juhász Márta, Koncz Katalin, Kovács Géza, Kun Attila, László Gyula, Lovretity Zsigmond, Nagy Katalin, Nemeskéri Gyula, Neumann László, Poór József, Rúzs Molnár Krisztina, Schwertner János, Takács Sándor.

A folyóiratot kiadja: Struktúra Munkaügy Kiadó és Tanácsadó Kft.

A kiadó és a szerkesztőség postacíme: 1022 Budapest, Barsi u. 6.

A kiadásért felel: a Kiadó ügyvezető igazgatója

A szerkesztésért felel: a folyóirat főszerkesztője

Weboldal: www.munkaugyiszemle.hu E-mail: info@munkaugyiszemle.hu

Nyomtatott folyóirat (2013-ig): HU ISSN 0541-3559

Digitális folyóirat (2014-től): HU ISSN 2064-3748

Éves előfizetési díj: 20.000 Ft (15.748 Ft + 27% Áfa)

Kedvezményes előfizetés diákok, kutatók részére 12.700 Ft (10.000 Ft + 27% Áfa)

Előfizetés: www.munkaugyiszemle.hu/elofizetes-2

Az egyes folyóiratszámok az előfizető által megadott e-mail címre küldött azonosító segítségével PDF formátumban érhetőek el.

A közleményekben a szerzők saját szakmai álláspontjukat képviselik.

A folyóirat megjelenését a **Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány** támogatja.

Minden jog fenntartva.

Beleértve a Kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül (a részleteket illetően is) a reprodukálás, sokszorosítás, utánközlés, elektronikus úton (interneten) történő továbbítás, megosztás, adatbázisban vagy webhelyen történő elhelyezés, valamint a fordítás jogát. A jogosulatlan felhasználás jogi következményeket von maga után.

Tartalom

(A címre kattintva közvetlenül elérhető a publikáció)

TRENDEK, VÉLEMÉNYEK

- 3** *Tóth Tamás:* Kreativitás és harmónia a zenében és a menedzsmentben. Hommage a Vukán György
- 6** *Adler Judit:* Létezhetünk-e „Lét” nélkül?

LEKTORÁLT TANULMÁNYOK (PEER-REVIEWED STUDIES)

- 10** *Bagó József:* A közfoglalkoztatás intézményi alakulása 2013-ban
- 20** *Illés Sándor:* A helyi gazdaságfejlesztés egy modellje
- 29** *Fazekas Gábor:* A termelékenység és az adózás szerepe a kínai tőkebeáramlásban Közép-Kelet-Európában

SZAKCIKKEK, ELEMZÉSEK

- 39** *Borbély-Pecze Tibor Bors:* A magyar munkaügyi szervezet kialakulása és fejlesztése
- 48** *Benyó Béla:* A gazdasági válság következményei a munkavállalói érdekképviseleti munkára
- 58** *Seres Antal:* Gazdasági szektorok, tevékenységek és a részmunkaidő alkalmazása közötti kapcsolat
- 68** *Pirisi Károly – Szalay-Komka Norbert – Erdélyi Tea:* Projektszemléletű esetkezelés, mint az alacsony végzettségű és hajléktalan álláskeresőik támogatásának alternatívája
- 81** *Lükő István:* A munkapszichológia és az ergonómia kapcsolata a mérnökpedagógiával
- 85** *Szeiner Zsuzsanna:* A szomszéd kertje
- 90** *Koncz Katalin:* Gyorselemzés: nők a magyar európai parlamenti képviselők körében, 2004-2014

NAPLÓ

- 94** Munkafeltételek Európában – romló munkakörülmények, divergáló tagállami tapasztalatok (*Nagy Katalin*)
- 96** A munkaerő mobilitása az Európai Unióban. Az MKT Munkaügyi Szakosztályának és Nemzetközi Gazdasági Szakosztályának közös rendezvénye a Budapesti Gazdasági Főiskolán (*Ferkelt Balázs*)

- 98** English abstracts of peer-reviewed studies

TÓTH TAMÁS

KREATIVITÁS ÉS HARMÓNIA A ZENÉBEN ÉS A MENEDZSMENTBEN

Hommage a Vukán György

Nem hagyományosan vett szakcikket, hanem egy szubjektív monológot olvashatunk e publikációban. A szerző a hazai vezetési tanácsadás egyik doyenje, aki lelkes és értő dzsesszrajongó egyben, és aki a zene és a menedzsment első megközelítésben talán meglepő, de jobban belegondolva végül is kézenfekvő egyezőségeiből von le minden igényes vezető számára aktuális tanulságokat.

Személyes indíttatásból tudok írni arról, hogy milyen sok hasonlóság van a dzsessz és a menedzsment között. A személyes indíttatás az, hogy mély és szoros baráti viszonyt ápoltam Vukán Györggyel¹. Rengeteget beszélgettünk. Ő arról mesélt, hogy hogyan alkot, hogyan állít össze egy nagy koncertprogramot, illetve, hogy hogyan építi fel egy kis klubban az esti műsort. Én pedig meséltem neki a menedzsmentről, a leadershipről és a kommunikációról, illetve ezek mentén a sikerről.

Az évek során azt kezdtem észrevenni, hogy kilencven százalékban ugyanarról beszélünk. És azt javasoltam, hogy próbáljuk meg ezt rendszerbe foglalni, és megnézni, hogy melyek azok az alapparaméterek, amelyek biztosan megjelennek a menedzsmentben és a leadershipben, illetve megjelennek és elengedhetetlenek a dzsesszben is. A dzsesszben, mint zenében, továbbá a zenekarok produkcióiban.

Nem volt könnyű erre rávenni Gyurit, mint ahogy egy művészt sem könnyű beszorítani a strukturált gondolkodásba, de egy idő után sikerült. Végül is **hét tételt** dolgoztunk ki, amelyek mind a dzsesszben, mint a menedzsmentben megjelennek és elengedhetetlenek.

A szenvedély

Az első tétel a szenvedély, a „passion”. Ugye azt valljuk, hogy szenvedély nélkül nincs nagyság. Gondoljuk csak végig: a sikeres menedzserek esetében, akiket ismerünk, a passion valamilyen formában mindig azonosítható. És ez a zenében is így van. Az embernek borzong a háta, ha megérez egy művész játékában a szenvedélyt. Az angol azt mondja: „Passion makes the difference.” A szenvedély megléte vagy hiánya különbözteti meg a kiválót az átlagostól. A szenvedély magával ragad. Ugyanaz a nyersanyag szenvedély nélkül előadva unalmas. Gondoljunk az Amadeusra: Salieri, a korrekt átlagos, Mozart a magával ragadó, mert benne van a szenvedély.

A hit

A második tétel, amit azonosítottunk, tehát ami közös a zenében és a vezetésben, az a hit, a korlátok áttörhetőségének hite. Ha hiszek abban, hogy valamit másképpen is meg lehet csinálni. Erre a legjobb példa 2014-ben Magyarországon az, ami a startup-ok körül történik. Fellobbantak, mert megjelent ezekben a fiatal emberekben egy kicsit a szenvedély, de alapvetően elhitték, hogy **álmaik megvalósíthatók**. Mert ugye a siker – a megvalósult álom. Az álmok viszont nem ismernek határokat.

Tóth Tamás ügyvezető partner, Interim Management Resourcing Kft., alapító partner Personal Brand Institute.

¹ Vukán György (1941-2013) Kossuth- és Erkel Ferenc-díjas zongoraművész, zeneszerző.

Amikor a dzsesszzenész, a zeneszerző hozzáfog az improvizációhoz, még nem tudja hova fog eljutni, de valahonnan az égiektől várja a megfelelő hangokat, mert erősen hisz benne, hogy őnála fognak landolni. . Ugyanez értelmezhető a menedzsmentben is.

Amikor a Holt költők társaságában Robin Williams elmegy az iskolából, a tanítványai felállnak az asztalra, mert hitet kaptak tőle abban, hogy korlátaik áttörhetők. A dzsesszben azokon a klubkoncerteken érzed magad igazán jól, ahol sok az improvizáció és a zenészek azon az estén képesek meghaladni a saját korlátaikat. Topmenedzser vagy a startup-os is hisz abban, hogy amihez még nem nyúltak, ahhoz is érdemes és lehet hozzányúlni, és ezt a hitet sugározni köteles a kollegái felé.

A stratégia

Van tehát szenvedély, van hit, és akkor, amikor kérdezgettem Vukán Gyurit, arról, hogy hogyan komponál vagy hogyan épít fel egy koncertet, kiderült, hogy van stratégiája. Jönnek az égből a hangok, de hát azért abban a darabban van előjáték, felvezetés, vannak különböző vonulatok, van befejezés, és tudatos hangszerelésnek is kell lennie. A stratégia egy folyamat, amelyben az erőforrásokat összeszervezzük. Össze kell rakni a harsonásokat, a ritmusszekciót és minden más alkotóelemét a zenekarnak. Hát ez tipikus menedzseri feladat, nem?

Az értékek

Hiába van hit, szenvedély, van stratégia, és mégsem sikerül olyan nagyon jól egy előadás vagy egy cégépítés. Mert nincsenek tisztázva az értékek. A negyedik tétel: az értékek tisztán látása. Hány csodagyerek volt ugye, akinek a pályája sikeresen indult, és aztán kisiklott, mert nem volt összhangban a szenvedély, a hit, a stratégia a belső emberi értékekkel. Ha a színpadon egy zenész nem azonosul az ő saját emberi értékeivel, akkor azt érzed, hogy ez egy hakni, hogy nem szívből játszik. De ha azonosul, akkor azt érzed, hogy örömmenélés folyik. Hova vezet az értékek tisztánlátása? A **tiszta hanghoz**. Ez kell a zenében, de ez nélkülözhetetlen a leadershipben, a menedzsmentben is.

Az energia

Tovább lépve: kiemelkedő teljesítmény kiemelkedő energia nélkül nem jön létre. Szvjatoszlav Richter mondta, hogy „ha egy napig nem gyakoroltam, akkor észreveszem, ha két napot kihagytam, akkor a szakma veszi észre, de ha három napig nem gyakoroltam, azt már a közönség.” Azaz hihetetlen fegyelemmel állandóan trenírozni kell, állandóan energiával kell feltölteni magunkat. Ez fizikai energia, intellektuális energia és spirituális energia. Borzasztóan fontos szerintem a leadershipben is meg a koncert előtt is „recharging the batteries”.

Mivel töltöm fel magam? A közönség nagy része öt perc alatt észreveszi, ha valaki csak haknizik, szemben azzal, ha olyan áldott állapotban van, hogy magával tudja ragadni a publikumot. Ugyanerről van szó a menedzsmentben is. Van, aki tartósan is bírja ezt a felfokozott állapotot, van, aki kevésbé, de annak időnként fel kell tölteni az elemeket, mert gyorsan kiderül, ha leengedett. Idehaza elindulóban van egy folyamat, amely szerint a „feltöltésben” az intellektuális mellett a spirituális feltöltéssel is foglalkozunk. Nem véletlenül lett Pál Feri a Prima Primiissima közönségdjaja.

A kooperációs készség

A hatodik tétel a kooperációs készség. Elmesélek egy történetet. Veszprémi ünnepi játékok. Az egyik különleges fellépő egy dzsesszformáció, amiben mindenki Lakatos, de először játszottak így együtt. Mindenki aznap délután érkezett, kérdeztem Szakcsi Lakatos Bélát a szünetben, hogy mikor próbáltak. Hunyorított egy kicsit, elővett egy cetlit, és azt mondta: „Felírtam erre, hogy mit fogunk játszani, és a koncert előtt felolvastam a fiúknak.” Az esti hatalmas siker kulcsa, hogy különleges kooperációs készség volt bennük. Valami összekötötte őket, értékekben és hát családdal is, az igaz, de ez mit sem ért volna fenn a színpadon a maximális kooperáció nélkül. Melyik mamutcégek vagy éppen startup-ok a sikeresek? Ahol a csapat együttműködési készsége kiemelkedik a többiekhez képest.

Az értékek, a stratégia és a többi említett tényező lehet, hogy különböző a csapattagokban, de mindenki ott kell legyen az **alázat** és az **egymás iránti tisztelet**. Tisztelnem kell a másikat, nyitottnak kell lennem ahhoz, befogadjam az ő értékeit, de magamat meg is kell tudnom mutatni. Legyen **személyes márkám**, és legyen egy utam, amivel ezt kommunikálni is tudom.

A kommunikáció

Ez a hetedik tétel: a kommunikáció. Az utóbbi évtizedekben mindennek a kulcsa a meggyőzés, a kommunikáció művészete lett. Amiről én azt vallom, hogy ennek szinte kizárólagos eszköze ma már nem az érvelés, hanem a **történetmesélés**, a „storytelling”. Mert az érvelés azonnal ellenállást szül. A legelső és a mai napig sokszáz millió ember életét befolyásoló storytelling a Biblia. Amiben történetek százai mutatnak utat, de nem definíciókat és érveket sorolnak, hanem sztorikat mesélnek, amiből ki-kik maga vonja le a megfelelő következtetést.

A dzsesszben minden fellépésnek kell, hogy legyen egy **üzenete**. A színpadra kiálló zenész a másodperc töredéke alatt leveszi a közönséget, hogy ez a közönség aznap mit szeretne tőle kapni. És az lesz az ő sztorija. Nem egy művet ad elő, hanem valamit el akar mesélni egy művel, valamilyen üzenetet akar átadni. Miért pont azt és miért pont úgy játssza el? És innentől kezdve válik szét a korrekt előadásmód attól, amikor melegséget érzel, mert átjön a színpadról az üzenet.

*

Végül talán annyit, hogy mindezt én nem kitaláltam, hanem **megéltem** egy nagyformátumú, nemzetközi hírű dzsesszzenésszel együtt, amikor hosszú évek alatt a beszélgetéseink során mind a ketten azt vettük észre, hogy bár különböző világokból jöttünk, különböző megközelítéseket alkalmazunk, de ugyanarról beszélünk. Így jutottunk el a **kreativitás** és a **harmónia** egymást feltételező világába.

Vissza a tartalomjegyzékhez

ADLER JUDIT

LÉTEZHETÜNK-E „LÉT” NÉLKÜL?

A munka mennyiségének folyamatos fogyása fontossá teszi a hagyományos értelemben vett munkaerőpiacról kiszoruló tömegek megélhetési forrásaival való foglalkozást. Nemzetközi szinten ez már hosszabb idő óta napirenden van, bár még kevés eredmény született. A közelmúltban látott napvilágot a LÉT-munkacsoport jóvoltából egy hazai kezdeményezés, amely azonban a választási kampányba keveredve politikai felhangokat kapott, és így, bár élénk vitát váltott ki, de a polémiaiban a szakmai szempontok nem kaptak kellő figyelmet. A cikk a LÉT-tanulmány tartalmának fontosságára és időszerűségére kívánja felhívni a figyelmet úgy, hogy megkísérli elkerülni az egyoldalú megközelítéseket.

A LÉT szakértői csoport 2014 elején egy tanulmányt hozott nyilvánosságra és bocsájtott vitára, melynek célja a szociális védelmi rendszer új, más alapokra helyezése. A munka kulcscategóriáját képező LÉT-pénzt a szerzők az alábbiak szerint határozták meg:

„Kivétel nélkül minden tartósan Magyarországon lakó állampolgárnak (ha nem külföldön adózik), biztosít a magyar állam havonta egy pénzösszeget, ami őt feltétel nélkül megilleti, mert ez az élet-hez, a léthez és egyben a személyéhez fűződő, elidegeníthetetlen, alkotmányos alapjoga. Ez a LÉT. 2015-re kalkulálva, havonta gyerekeknek 25, felnőtteknek 50, várandós édesanyjának 75 ezer forint készpénz jár, amiért cserébe nem követelhető semmilyen magatartás, amin nincs közteher, és ami szabadon elkölthető.” (LÉT, 2014: 4.)

A szerzők interpretálása szerint javaslatuk nem oldja meg Magyarország összes szociális problémáját, azonban egy olyan új szemléletű, nagy léptékű átalakítása a szociálpolitikának, mely ugyan további külső források bevonását igényli, viszont cserébe a társadalom valamennyi rétege számára nagyobb biztonságot jelent. Az átalakításnak a társadalom legelesettebb tagjai lesznek a legnagyobb nyertesei, a vesztesek pedig főleg a módosabbak köréből kerülnek ki.

A LÉT konstrukciója eltérő megoldásokat javasol az eltérő státuszú jogosultak esetében, s 7,5 millió felnőttet és 1,9 millió gyermeket érintene a bevezetése, tehát szinte mindenkit. A szerzők számításai szerint a konstrukció bevezetése esetén a LÉT-pénzek 5100 milliárd forint kiadást jelentenének a költségvetésnek, azonban az átrendezés következtében megtakarítások is keletkeznek a megszűnő, átalakuló ellátásokból. A tanulmányban javasolt piacösztönzés megvalósítása 880 milliárd forint bevételtől fosztja meg a költségvetést. Az alkotók kalkulációja alapján a szorosan vett szociális védelmi rendszer átalakításához köthető kiadások és bevételek egyenlege szufficitet eredményez, a kiegészítő programok figyelembevételével – a tanulmányban alkalmazott paraméterezés mellett – a konstrukció életre hívása hozzávetőlegesen 360 milliárd külső forrás bevonását igényli a költségvetésbe. (LÉT, 2014: 6. és 51-64.)

A LÉT-pénz forrásának fedezésére több forrás szolgál. Az egyik forrást a LÉT-HO biztosítaná, mely a munkaviszony esetében egy új közteherfajta életre hívását jelentené. Ezt minden teljes állású munkavállalója után fizetné a munkáltató (részmunkaidős után arányosan kevesebbet), viszont ezzel az összeggel csökkenthető a lét előtti bruttó bér.

A LÉT-HO összege 50 ezer forint körüli lenne, differenciáltan megállapítva, hogy ne legyen ellenösztönző a kiskeresetűek esetében. A szerzők számításokkal bizonyítják, hogy ezzel mind a

Adler Judit kutatásvezető, GKI Zrt. adler.judit@gki.hu

munkáltató, mind a munkavállaló jobban jár nettó értelemben. Előbbi alacsonyabb bruttó bér után fizeti a közterheket, utóbbi megnyeri a LÉT-pénz adómentessége miatti szja-t és közterheket szintén alacsonyabb alapból vonnak le tőle.

A LÉT-pénz másik forrása a bevezetésével párhuzamosan megszűnő, a LÉT-pénz összegénél alacsonyabb szociális juttatások (segélyek, közmunka, családi pótlék, családi adókedvezmény, gyeg, gyet, anyasági támogatás, gyermekvédelmi támogatás, óvodáztatási támogatás, ápolási díj, álláskeresői járadék, nyugdíj előtti álláskeresői segély, közgyógyellátás).

A LÉT-pénz harmadik forrását az ennek összegével csökkentendő ellátások miatt képződő egyenleg adja, melyet FELEL (felemel-elvon) módszernek neveztek el a szerzők (gyed, megváltozott munkaképességűek ellátása, nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások, táppénz). Ebben az esetben egy átcsoportosítás történik, mert akinek az ellátása nem éri el a LÉT-pénz összegét azét kiegészítik erre, akinek meghaladja, annál csak a LÉT-pénz feletti összeget folyósítják a szociális ellátás terhére, így az ezekre az ellátási fajtákra fordított szociális ellátások összege jelentősen csökken.

Az említetteken túlmenően fennmaradnak még megtartandó szociális ellátási fajták, de ezek is átalakításra szorulnának.

A tanulmány részletesen elemzi az ajánlott átalakítás gazdasági, társadalmi hatásait, főként a versenyképességre, az egyéni jövedelmekre, az államháztartás egyenlegére, a foglalkoztatásra gyakorolt szerepét. Ezek közül most csak az utóbbi témakörre térünk ki részletesebben. Mielőtt ezt megtennénk, fel szeretnénk hívni a figyelmet a tanulmány utolsó fejezetére, mely szokatlan a hasonló jellegű műveket alapul véve, de amely igen lényeges mondanivalót tartalmaz. A szemléltetváltozás, az erkölcsi, filozófiai, lélektani háttér megléte, vagy hiánya eldöntheti egy ilyen kezdeményezés sorsát. A mentálisan, emocionálisan és tudását illetően nem kellően felkészült társadalom átmenetileg folytathat struccpolitikát, homokba dughatja a fejét a közelgő problémákkal kapcsolatosan, de attól azok még megérkeznek.

A szerzők több helyen is felhívják a figyelmet a foglalkoztatás állandósuló problémáira, az alkalmazott módszerek hatástalanságára, a változó gazdasági viszonyokhoz képesti inadekvát jellegükre. Az Európai Unióban 2000-2010 között szorgalmazott lisszaboni foglalkoztatási stratégia a 2008-as válság bekövetkeztéig reménykeltő számszerű foglalkoztatásbővüléshez vezetett, azonban ez a meglévő, illetve csökkenő munkamennyiségen történő újraosztzkodást jelentette. A csökkentett munkaidőre épülő atipikus foglalkoztatási formák erőltetése főleg azokban az országokban volt sikeres, ahol elég magas a bérszínvonal ahhoz, hogy az így szerzett kereset is elfogadható megélhetést biztosítson, vagy van a családban teljes bérű kereső. Az Európai Unió nem képes szembenézni stratégiája korlátozott sikerességével és 2020-ig újabb zengzetes megfogalmazású, de a gazdasági háttérrel nélkülözhető célkitűzéseket tett, amelyek kudarca nagy valószínűséggel előre vetíthető.

Ideje lenne, hogy a döntéshozók emeljék fel a fejüket a napi gondok súlya alól és kicsit távlatosabb összefüggések befogadására is fogékonyak legyenek. A Munkaügyi Szemle előző számában megjelent egy tanulmány (Németh, 2014), amely a megatrendek alakulásával foglalkozott. E tanulmány és a LÉT-ajánlás is szemléletesen mutatja be, hogy az elmúlt évtizedekben milyen radikális mértékben zsugorodott a munkaigény – különösen a fejlett országokban, de a fejlődőekben is hasonló tendenciák erősödnek – ami szükségképpen foglalkoztatási gondokhoz vezet nem is olyan hosszú távon. Drámai mértékű a technikai fejlődés, a robottechnika létszámkiszorító hatása, ennek további fejlődése és térnyerése már nem csak a magas bérű fejlett ipari országokban versenyképes alternatíva, hanem az alacsony bérű fejletlenekben is. (Vámos, 2013)

Nem véletlenül jelent meg egy új kategória a munkaerő-piaci státuszok leírásában: a prekariátusoké. Ők leegyszerűsített megfogalmazásban a munkaerőpiachoz lazán, alkalmi jelleggel kapcsolódó munkavállalók, akik szociális biztonsága alacsony, vagy egyáltalán nem létezik, teljesen kiszolgáltatottak munkáltatóiknak és a pillanatnyi gazdasági helyzetnek, minden jövőbeli kilábalás reménye nélkül.² Tehát a fogyatkozó munka káros következményei már megjelennek, s a helyzet súlyosbodására lehet számítani. Ilyen feltételek között kiemelten fontos arról gondolkodni, hogy miből fog megélni a hagyományos értelemben vett munkához nem jutók széles tábor, miként őrizhető meg a társadalmi béke.

A szerzők maguk is vitára invitálták a gondolkodó társadalmat, szempontokat is adva ehhez (pénzhiány, van jobb, világnézeti averziók). (LÉT, 2014: 63-64.) A viták azonnal meg is indultak, s az eddigi megnyilvánulások inkább elutasítóak, mint támogatóak. A vitában előkerült a szociálpolitika és a foglalkoztatáspolitikai számos, tartósan megoldatlan problémája, némi cinizmussal azt lehet mondani, mindenki hozta a formáját és mondta a magáét, de az alkotók által felvetett vitapontok közül aránytalanul nagy súlyt kapott a megvalósításhoz szükséges források megteremtettségének megkérdőjelezése. Erőtlenek maradtak azok a hangok, melyek felhívták a figyelmet arra (a szerzőkkel egyetértésben) hogy pénz – elég tág határok között – arra van, amit a döntéshozók, a politikusok fontosnak tartanak.

A vitatkozók is túlzottan beleragadtak a jelen szokásos problémáiba, s nem kerültek felszínre más komplex elgondolások sem. A nagy gondossággal, sok munkával létrehozott szellemi terméket gyorsan, kellő kiérleltetés nélkül minősítették. Egyelőre sem a szakma, sem a szélesebb értelemben vett társadalom nem hagyott magának időt a felvetés érdemi megemésztésére. Természetesen a viták még nem értek véget és remélhetőleg a vitatkozók álláspontjai is elérik azt a minőséget, amit maga a tanulmány hordoz.

A Lét által javasolt átalakítás útjában azonban nem a viták állnak. A szerzők Ferge Zsuzsát idézve felhívják a figyelmet arra, hogy bármiféle minimáljövedelem folyósításának legalább három feltétele van:

- „halasztható kiadások átcsoportosítása – ilyeneknek bővében vagyunk;
- kormányzati politikai akarat – ez egyelőre hiányzik;
- a polgárok jelentős részének elfogadó támogatása – ezzel valahol félúton lehetünk.” (LÉT, 2014:7.)

Egy ilyen nagyhorderejű, a korábbiaktól eltérő filozófián nyugvó átalakítás elsősorban politikai elhatározás függvénye. A politika általában ódzkodik az olyan megoldásoktól, mely korlátozza rövid távú beavatkozási mozgásterét, hosszú távú elkötelezettség felé nyomja, ezért nem lehet csodálkozni rajta, hogy az aktív politikusok eddig nem igazán reagáltak a felvetésre. A realitásokhoz természetesen az is hozzátartozik, hogy az igen sokféle mondanivalót hordozó, tömény tanulmány részleteiben való elmélyedés hosszabb időt vesz igénybe.

A helyzet összességében nem tekinthető teljesen reménytelennek. A gazdasági, társadalmi megatrendekkel foglalkozó kutatások megállapítják, hogy a munkaszükséglet csökkenése törvényszerű, legfeljebb időszakosan korlátozható folyamat. A munka alapú társadalom ideájától nagyon nehéz elszakadni, ez nem lesz egy könnyű folyamat, de muszáj szembenézni a tényekkel. (Németh, 2014) Ez egyelőre még nem valósult meg, ezt jól tükrözi, hogy a LÉT-pénzről folyó vita, amelyben a hozzászólók többsége az egyén számára szabadon választható utakról vizionál a munkavállalással kapcsolatban és nem tudja, vagy akarja felfogni, hogy nem erről van szó.

² Részletesebben tárgyalja a kérdést a hivatkozott tanulmány 76. oldala.

Nemzetközi szinten ez a szembenézés már megindult, bár még nem vezetett átütő eredményre. Néhány országban már történtek ilyen kísérletek, másokban gondolkodnak rajta. Az Európai Polgári Kezdeményezés nem tudta a szükséges egymillió aláírást összegyűjteni annak érdekében, hogy az EU vezető szervei tűzzék napirendre a kérdést. Ez azt bizonyítja, hogy a lakosság szintjén még nem érett meg a helyzet a foglalkoztatási problémák súlyuknak megfelelő minősítésére. Az EU vezetése azért némileg érzékeli a gondokat és a 2013 elején közzétett Szociális Beruházási Csomag tartalmaz feladatokat – legalább módszertani szinten – az alapjövedelem rendszerének kidolgozásával kapcsolatosan. Az EU viszonyulása ellentmondásos a kérdésben, egyfelől stratégiáiban úgy tesz, mintha bízna a munka alapú társadalom újjáéleszthetőségében, másrészt szakanyagaiban már készül egy ezt a kívánalmat nem teljesítő jövő kezelésére is.

Magyarországon is – hozzáférhetőségük ellenére – csak szűk körben ismertek az e témakörben folytatott kutatások és eredményeik. A LÉT tanulmány alkotói tehát komoly múlttal rendelkező, nemzetközi szinten is működő szakmai műhelyek gondolataira is támaszkodhattak.

Az alapjövedelem bármely formájának, így a LÉT-pénznek a bevezetését ellenzők, elutasítók averziója igen gyakran azon alapszik, hogy egyfajta ingyen pénznek tekintik az így kiosztott jövedelmeket. Ki-ki ízlése szerint a szegényektől, vagy a gazdagoktól sajnálja ezt jobban, s ezért elveti közteher- és adóbefizetéseinek ilyen célra történő fordítását. Ez a hozzáállás nagyfokú információhiányra vall mind a már működő szociális védelmi rendszerekkel kapcsolatosan, mind a különböző javaslatokat illetően, s gazdasági, társadalmi helyett emocionális alapokra helyezi az állásfoglalást. A jelenleg működő rendszerek is tartalmaznak esetenként jövedelmi helyzettől független „ingyen pénz” jellegű elemeket, csak máshogy hívják.

Egy társadalomban alapkérdés, hogy miként viszonyul a társadalom egyéneivel kapcsolatos felelősségéhez, kötelességeihez. A létbiztonság megteremtésében mindig a közösségi, makroszintnek van nagyobb mozgástere, mint az egyénnek. A társadalom tagjaitól saját kielégítő létük megteremtésében elvárható aktivitást nem alábecsülve, a döntéshozók tudása, értékrendje, érzékenységű lesz meghatározó a különféle gazdasági és társadalmi csapdákba beszorult tagjainak rövid és hosszú távú kimenekítésében, vagy további tartós leszakadásában. Jelenleg a magyar társadalomban nem látszik kellő nyitottság az egyre növekvő szegénység megállítására, a folyamat visszafordítására, ezért is bír kiemelkedő jelentőséggel a Lét tanulmány nyilvánosságra hozatala és az eddig megvalósultnál mélyebb, bölcsebb, távlatosabb kitárgyalása.

Irodalomjegyzék:

LÉT (2014): 25-50-75 LÉT-ajánlat a magyar társadalomnak.

<http://www.255075.hu/#ajanlat-a-magyar-tarsadalomnak>

Németh Tibor (2014): Közelkép, távolkép a növekedésről, foglalkoztatásról. Munkaügyi Szemle 58. évf. 3. szám.

Vámos Tibor (2013): Jelek a falon. Népszabadság, 2013. január 19. Idézi: LÉT-munkacsoport (2014).

Vissza a tartalomjegyzékhez

BAGÓ JÓZSEF

A KÖZFoglalkoztatás Intézményi Alakulása 2013-BAN

Magyarországon 2011. január 1-jétől létrejött a közfoglalkoztatás új rendszere. Az új modell lényeges eleme a közfoglalkoztatási jogviszony jogintézménye, amely több vonatkozásban eltér az aktuális Munka Törvénykönyvében szabályozott munkaviszonytól. Meghatározó az állami ösztönző rendszer, ebben a közfoglalkoztatási bér szabályozása, Nemzeti Foglalkoztatási Alapból finanszírozott közfoglalkoztatási támogatások, továbbá azok más pénzügyi forrásokból működtetett állami kiegészítései. A tanulmány a közfoglalkoztatási rendszer alakulásának 2013. évi intézményi változásait mutatja be.

A jelen összefoglalóban a témakörben a korábbi időszakról készített áttekintés (Bagó 2013) módszerét alkalmazom, célom „*eszközt adni azok kezébe, akik az események megértésére és elemzésére törekednek*” (Busch – Cseres, 2011). Az áttekintés nem tér ki a munkanélküli, illetve a szociális segélyezési rendszer változásaira.

A közfoglalkoztatás céljai

A Kormány a közfoglalkoztatással összefüggő, egyes döntést igénylő kérdésekről szóló 1044/2013. (II. 5.) Korm. határozatban 2013. évre a közfoglalkoztatás céljaként

- a) a munkaerő-piaci esélyek növelése érdekében a halmozottan hátrányban lévő foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskereső (kiemelten a megváltozott munkaképességűek, a hajléktalanok, menekültek, roma nemzetiségű álláskereső) foglalkoztatását;
- b) természeti és épített környezet védelmére környezet védelmét;
- c) közétkeztetés minőségének javítását, helyben megtermelt termények felhasználásával, e tekintetben önellátó, önfenntartó települések kialakítását;
- d) rendezett közösségi terek, élhető települések megvalósítását, fokozottan támaszkodva a civil szervezetek közreműködésére;
- e) területi vízrendezési, vízkár elhárítási és mezőgazdasági vízhasznosítási feladatokban a közfoglalkoztatottak fokozottabb bevonását

határozta meg.

A Kormány a közfoglalkoztatás szempontjából kiemelt településeknek minősítette³ a társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések jegyzékéről szóló **240/2006. (XI. 30.) Korm. rendelet** és a kedvezményezett térségek besorolásáról szóló **311/2007. (XI. 17.) Korm. rendelet** 2. és 4. számú mellékletének hatálya alá tartozó településeket. Kiemelt kistérségnek minősítette⁴ azokat a kistérségeket, amelyeknél a kistérséghez tartozó települések legalább fele a társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések jegyzékéről szóló 240/2006. (XI. 30.) Korm. rendelet hatálya alá tartozik.

Bagó József szakmai tanácsadó, Belügyminisztérium.

³ 1044/2013. (II. 5.) Korm. határozat

⁴ 1141/2013. (III. 21.) Korm. határozat

A Kormány 2013 első felében éves szinten a közfoglalkoztatásban részt vevők számát 300 ezer főre prognosztizálta⁵ – kiindulva a közfoglalkoztatási programok támogatására meghatározott 153 779,8 millió forint összegből.

2013 második felében a Kormány összesen kétszázezer fő közfoglalkoztatási programba történő bevonását célozta meg. A program megvalósítása a terv szerint 2013. november elsejétől 2014. április végéig tartó téli időszakban történik. A legnagyobb munkáltatók az önkormányzatok. A programon belül százezer fő képzését európai uniós forrásból finanszírozzák⁶.

A közfoglalkoztatási jogviszony

A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (a továbbiakban közfoglalkoztatási törvény) 2013. január 1-jétől hatályos módosításával⁷ a fizetés nélküli szabadságot megalapozó határozott idejű munkaviszony (melynek felső határa 90 nap) alsó határát is megállapítja a törvény (3 napban), tehát 3-90 napos határozott idejű munkaviszony létesítése esetén kell a közfoglalkoztatónak a közfoglalkoztatott számára fizetés nélküli szabadságot biztosítania. A közfoglalkoztatottnak a fizetés nélküli szabadság megkezdése előtt legalább 5 nappal⁸ be kell mutatnia a munkaszerződését a közfoglalkoztatónak.

A közfoglalkoztatott számára várandóssága idejére egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján a munkakörében nem foglalkoztatható. A közfoglalkoztatottat, ha a közfoglalkoztató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló kormányrendeletben meghatározott összegű állásidőre járó bér illeti meg. Lehetőség nyílt a közfoglalkoztatásra irányuló szerződés módosítására, de a módosítás nem irányulhat a jogviszony 12 hónapon túli meghosszabbítására, ill. más típusú közfoglalkoztatási programba történő áthelyezésre.

A 2013. július 20-ától hatályos módosítással⁹ közfoglalkoztató lehet a kötelező önkormányzati feladat ellátásában közreműködő, törvény alapján kijelölt közérdekű szolgáltató (elsősorban a hulladékszállítást végző) is. **2013. augusztus 1-jétől** pontosításra¹⁰ került: egyik közfoglalkoztató lehet az „egyházi jogi személy”¹¹.

A 2013. szeptember 1-jétől érvényes módosítás¹² szerint az álláskeresőt három hónap időtartamra ki kell zárni a közfoglalkoztatásból, ha a tanköteles gyermekének mulasztása miatt vele szemben szabálysértési eljárás van folyamatban, vagy e szabálysértés miatt három hónapon belül jogerősen elmarasztalták, vagy önkormányzati rendeletben előírt, a lakókörnyezet (kert, udvar, jogszabályban meghatározott, az ingatlanhoz kapcsolódó közterület) tisztántartására vonatkozó kötelezettségét nem teljesíti.

⁵ <http://2010-2014.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/meghaladja-a-haromszazezret-az-iden-a-kozfoglalkoztatásban-reszt-vevok-szama-video>

⁶ <http://2010-2014.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/ketszazezren-vesznek-reszt-a-teli-kozmunkaprogramban>

⁷ 2012. évi CCXVI. törvény

⁸ Korábban erre nem volt határidő megállapítva.

⁹ 2013. évi CXXXIV. törvény

¹⁰ 2013. évi CXXXIII. törvény

¹¹ Korábban: „egyház”

¹² 2013. évi XLI. törvény

A kizáró ok fennállásának ellenőrzése céljából (amit a munkaügyi kirendeltség hivatalból vizsgál) a kirendeltség adatot igényelhet a szabálysértési nyilvántartásból, illetőleg megkeresésre az általános szabálysértési hatóság vagy az álláskereső lakóhelye szerint illetékes jegyző 3 napon belül adatot szolgáltat részére. A jegyző megkeresésére nincsen szükség, amennyiben a közfoglalkoztatást a közfoglalkoztatott lakóhelye szerinti helyi önkormányzat, annak intézménye, vagy a helyi önkormányzat által alapított gazdálkodó szervezet valósítja meg (de a közfoglalkoztató megtagadhatja a közfoglalkoztatási jogviszony létesítését, amennyiben a közfoglalkoztatottal szemben a kizáró ok fennállásáról van tudomása), vagy az önkormányzatnak nincs a lakóköznyezet tisztántartását előíró hatályos rendelete.

A kizárás kérdésében első fokon a kirendeltség, másodfokon a munkaügyi központ hatósági határozattal dönt. Amennyiben a közfoglalkoztatási jogviszony létrehozását követően értesül a kirendeltség a közfoglalkoztatást kizáró okról, a kizárásról szóló döntését közli a közfoglalkoztatóval. A jogerős határozat alapján a közfoglalkoztató köteles a közfoglalkoztatási jogviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetni.

A 2013. november 29-étől hatályos módosítással¹³ a közfoglalkoztatásból 3 hónapra történő kizáró okok közül hatályon kívül helyezték a folyamatban lévő szabálysértési eljárást, továbbá a munkaügyi kirendeltség a szabálysértési nyilvántartásból az „adatigénylés” helyett közvetlen adatátvitelre lett jogosult. A szabályozás beemelte a képzést a közfoglalkoztatás keretében végezhető tevékenységek közé: közfoglalkoztatási jogviszonynak minősül, ha közfoglalkoztatási program keretében a közfoglalkoztatott a munkaerő-piaci alkalmazkodását, munkához jutását szolgáló képzésben vesz részt.

A szövetkezetesítés elősegítése

A közfoglalkoztatási törvény ugyancsak 2013. szeptember 1-jétől hatályba lépő módosításával¹⁴, amennyiben több hátrányos helyzetű személy egy közfoglalkoztatónál áll legalább egy éves¹⁵ időtartamban közfoglalkoztatási jogviszonyban, és a közfoglalkoztatottak vállalják, hogy szociális szövetkezet tagjaként a továbbiakban legalább két évet együtt fognak dolgozni, a közfoglalkoztatás során használt ingó tárgyi eszközöket az általuk megalapított szociális szövetkezet a közfoglalkoztatótól haszonkölcsön-szerződés alapján ingyenesen használatba veheti.

A haszonkölcsön-szerződésben a szociális szövetkezet vállalja, hogy a hasznosításra kapott eszközök hasznosításával kapcsolatos döntések meghozatala előtt, az arra jogosult szövetkezeti szerv vagy személy a kijelölt állami képviselő véleményét kikéri. Ha a szociális szövetkezet a szerződésben vállalt ezen kötelezettségét megsérti, a haszonkölcsön-szerződést azonnali hatállyal fel kell mondani. A szociális szövetkezetbe az állami képviselőket a haszonkölcsön szerződés lejártáig lehet kijelölni. Az állami képviselőket a közfoglalkoztatásért felelős miniszter jelöli ki.

A közfoglalkoztatási ösztönző rendszer

2013. január 1-jén hatályba lépett a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet módosítása¹⁶. A teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatott részére megállapított közfoglalkoztatási bér a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és teljes mun-

¹³ 2013. évi CXII. törvény

¹⁴ 2013. évi XLI. törvény

¹⁵ A korábbi kettő év helyett.

¹⁶ 421/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet

kaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől¹⁷ 75 500 forint, hetibér alkalmazása esetén 17 385 forint, napibér alkalmazása esetén 3475 forint. Legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatottat megillető garantált közfoglalkoztatási bér a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 96 800 forint, hetibér alkalmazása esetén 22 275 forint, napibér alkalmazása esetén 4455 forint. Teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összege 75 500 Ft/hó, ill. 96 800 forint/hó.

A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt¹⁸ megillető közfoglalkoztatási bér szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazásakor 83 050 forint, hetibér alkalmazása esetén 19 125 forint, napibér alkalmazása esetén 3820 forint.

A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése és a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazásakor 106 480 forint, hetibér alkalmazása esetén 24 500 forint, napibér alkalmazása esetén 4900 forint. Teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összege 83 050 forint/hó, a közfoglalkoztatási garantált bér kötelező legkisebb összege 106 480 forint/hó.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat arra az időre (állásidő), ha a közfoglalkoztató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, naponta 1160 forint illeti meg.

A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet 2013. április 1-jétől hatályos módosításával¹⁹ hatályon kívül lettek helyezve a havi közfoglalkoztatási bér heti bérrészekben történő kifizetésére vonatkozó rendelkezések. Ennek megfelelően a havi bérfizetést kellett/kell alkalmazni az új, illetve a folyamatban lévő közfoglalkoztatási jogviszonyokban is.

A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet 2013. április 1-jétől érvényes módosításával²⁰ új szabályok léptek életbe a közfoglalkoztatási mintaprogramok támogatására. A közfoglalkoztatási mintaprogramok beruházási és dologi költségei és kiadásai 70-100%-os összegben támogathatóak. A közfoglalkoztatási mintaprogramok lezárását követően ún. mintaprogramra épülő további közfoglalkoztatási programok indíthatóak. E programok beruházási és dologi költségei 50-100%-os összegben támogathatóak. A támogatás mértékéről a közfoglalkoztatásért felelős miniszter dönt.

A kiemeltté nyilvánított települések esetében a program megfeleltetése esetén a munkaügyi központ mérlegelési jogkörében dönt a támogatásról, és köt a támogatásra hatósági szerződést, azaz nincs szerződéskötési kötelezettsége. A foglalkoztatási, valamint a társadalmi felzárkózás szempontjából felmerült, az egyes településeken túlmutató társadalmi feszültségek kezelése érdeké-

¹⁷ Ebben az időpontban a minimálbér Magyarországon a vonatkozó, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet szerint a megegyező foglalkoztatási kategóriákban: 98 000 Ft, illetve 114 000 Ft. A foglalkoztatást helyettesítő támogatás összege 22 800 Ft.

¹⁸ A munkavezetők esetében korábban csak a teljesítménykövetelmény 100 % feletti teljesítése esetén volt lehetőség a közfoglalkoztatási bérnél, ill. a közfoglalkoztatási garantált bérnél magasabb bér kifizetésére.

¹⁹ 85/2013. (III.21.) Korm.rendelet

²⁰ 85/2013. (III.21.) Korm.rendelet

ben, a közfoglalkoztatás lehetőségének széles körű biztosítására a Kormány - egyes településeken túl - egyes kistérségeket is kiemeltté nyilváníthat.

2013. november 5-étől, a közfoglalkoztatási támogatások szabályainak módosításával²¹ a továbbiakban az országos közfoglalkoztatási program támogatásának nem feltétele az előző havi átlagos statisztikai állományi létszám bővítése. Pontosításra került továbbá a szervezési költségek támogatásának mértéke az országos közfoglalkoztatási programok esetében: A szervezési költségek támogatása a bérjellegű támogatás 3%-áig terjedhet²². A beruházási és dologi költségek akkor támogathatóak, ha a közfoglalkoztató hatósági szerződésben vállalja, hogy a közfoglalkoztatási mintaprogramjából vagy a közfoglalkoztatási mintaprogramra épülő közfoglalkoztatási programjából származó bevételeiből kizárólag közfoglalkoztatási programjainak vagy a szociális szövetkezetének működését segíti elő.

A közfoglalkoztatási támogatások állami kiegészítései

Az egyes önkormányzati feladatokhoz kapcsolódó fejlesztési támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 8/2013. (III. 29.) BM rendelet szerinti vissza nem térítendő támogatás olyan építéssel és eszközbeszerzéssel járó beruházás megvalósításához kapcsolódóan vehető igénybe, amelynél a kedvezményezett az építéshez kapcsolódó támogatási összeg legalább 5%-ának mértékéig határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében közfoglalkoztatottat alkalmaz.²³ A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet szerinti támogatás az e rendelet szerinti támogatással nem vonható össze. A már meglévő közfoglalkoztatásban résztvevőket a támogatásból megvalósuló beruházás megvalósítására átcsoportosítani nem lehetett. A kapott támogatás 5%-át a támogatottnak a beruházás során foglalkoztatottak bér, szociális hozzájárulási adó, munkaruha és egyéni védőeszköz, utazási költség, foglalkozás-egészségügyi vizsgálat költségeire kellett fordítania.

„A szociális földprogramok megvalósításának támogatására” indított 2013. évi pályázati eljárás²⁴, amelyet az Emberi Erőforrások Minisztériuma megbízásából az Emberi Erőforrás Alapkezelő (a továbbiakban EMET) koordinált, 2013. április 29-én indult el. A pályázati felhívásban önálló „A komponensként” jelent meg a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó szociális földprogram. Az alprojekt célja a szociális földprogram működtetése az állam közfoglalkoztatásra irányuló törekvéseivel összhangban: a nyilvántartott álláskereső, elsősorban a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők munkavállalásának elősegítése, az értéktéremtő munka biztosításával közfoglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében. A feladat végrehajtását vállaló nyertes pályázók növénytermesztési és állattartási/tenyésztési projektet elsődlegesen közétkeztetést végző konyha ellátása céljából hajtának végre. Az EMET által támogatott időszak: 2013. július 1. - 2014. június 30. Az EMET által nyújtott támogatás felhasználható a megvalósítással összefüggésben felmerült költségek fedezetére, mint a termesztéshez/tenyésztéshez szükséges anyagok, szolgáltatások, eszközvásárlás, mezőgazdasági gépek üzemeltetése, tanácsadás, adminisztrációs és ügyintézési költség, mezőgazdasági gépek karbantartása, felújítása, mezőgazdasági tájékoztató előadás.

²¹ 382/2013. (XI. 4.) Korm. rendelet

²² A korábbi szabályozás szerint a szervezési költségek 3 %-a volt támogatható, függetlenül attól, hogy hogyan aránylottak a bérjellegű támogatáshoz.

²³ A 2013. évi BM rendelet szerinti feltétel tulajdonképpen megegyezik a 4/2012. (III. 1.) BM rendelet alapján előírt közfoglalkoztatási kötelezettséggel, amely szintén csak az építéssel járó fejlesztési célokhoz kapcsolódott.

²⁴ [www.emet.gov.hu/userfiles/felhivasok/SZOC_FP/SZOC_FP_13/palyazati_kiiras_szoc_fp_13%20\(1\).pdf](http://www.emet.gov.hu/userfiles/felhivasok/SZOC_FP/SZOC_FP_13/palyazati_kiiras_szoc_fp_13%20(1).pdf)

A közfoglalkoztatási program megvalósítása céljából egyes Nemzeti Földalapba tartozó ingatlanok önkormányzatok részére történő ingyenes vagyonkezelésbe adásáról szóló 1142/2013. (III. 21.) Korm. határozat 91 település részére összesen 1031,7105 hektár terület öt évre történő ingyenes vagyonkezelésbe adásáról döntött²⁵. **A Kormány 1469/2013. (VII. 24.) Korm. határozata** további 336,0058 hektár terület 69 település részére történő ingyenes vagyonkezelésbe adásáról²⁶ rendelkezett. A határozatok szerint a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet a felelős, hogy az érintett önkormányzatokkal az ingatlan-nyilvántartási bejegyzésre alkalmas vagyonkezelési szerződéseket megkösse.

2013 márciusában megjelent a Nemzeti Munkaügyi Hivatal felhívása²⁷ **a hátrányos helyzetű térségekben megvalósuló - közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó - képzések szervezése** érdekében. A képzési projekt célja az alacsony iskolai végzettségű, illetve szakképzetlen felnőttek számára lehetővé tenni, hogy képzésben vegyenek részt, így javuljon a munkaerő-piaci helyzetük. Cél továbbá olyan felnőttek képzése, akiknek a szakképzettsége elavulttá vált vagy alapul szolgál olyan egyéb új képesség, végzettség megszerzésére, amely valós munkaerő-piaci igényekre épül. A program lehetőséget kínál arra, hogy felzárkózzanak és iskolai végzettségtől függetlenül pótolják hiányzó kompetenciáikat, valamint arra, hogy a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, egy konkrét munkatevékenység végzéséhez szükséges szakmai ismereteket, szakképzettséget szerezzenek.

A kiemelt projekt megvalósítója a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, és a megyei/fővárosi kormányhivatalok által alkotott konzorcium.

A projekt keretében képzési támogatás nyújtható annak a tankötelezettségét teljesített, de nyugdíjkorhatárt el nem ért felnőtt személynek, aki az állandó lakcíme szerint a 47 leghátrányosabb helyzetű kistérségben²⁸, ill. társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott és jelentős munkanélküliséggel sújtott településen²⁹ él és közfoglalkoztatott, valamint a képzésbe történő bevonásával a közfoglalkoztató egyetértett.

A program keretében a cipőfelsőrész készítő, állattartó-telepi munkás, kerti munkás, sajtkészítő, textiltermék összeállító, női szabó, férfi szabó, kötő, ruhaipari technikus OKJ képzések voltak támogathatók.

A program a 2014. május 31-ig terjedő időszakban, a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalók konkrét munkatevékenység végzéséhez szükséges szakmai ismereteket, szakképzettséget nyújtó képzésekre szól.

A téli átmeneti közfoglalkoztatásra vonatkozó kormányzati célokkal összhangban **tervezetten 100 ezer fő képzésének szervezése** kezdődött meg 2013 nyarán. 2013 októberében jelent meg a Nemzeti Munkaügyi Hivatal felhívása³⁰ a téli közfoglalkoztatás képzéseinek szervezése érdekében. A projekt célja azonos a fentiekben ismertetett képzéssel. A program tartalma a 2013. december 1-jétől 2014. március 31-ig terjedő időszakban, az Országos Képzési Jegyzékben szereplő,

²⁵ A Nemzeti Földalapba tartozó egyes ingatlanoknak közfoglalkoztatási célra az önkormányzatok részére történő ingyenes vagyonkezelésbe adásának jogi alapjait a Nemzeti Földalapról szóló 2010. évi LXXXVII. törvény teremtette meg.

²⁶ A földbérlet vagyoni értékének számbavételéhez lásd:

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/mgfoldarak1112.pdf>

²⁷ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_palyazatok&switch-content=afsz_palyazatok_tamop216_6&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

²⁸ A 311/2007. (XI.17.) Korm. rendelet szerint.

²⁹ A 240/2006. (XI. 30.) Korm. rendelet szerint.

³⁰ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_palyazatok&switch-content=afsz_palyazatok_tamop216_7&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

avagy akkreditált, avagy hatósági, típusonként meghatározott létszámmal megszervezésre kerülő, közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalók képzése.

A projekt keretében képzési támogatás nyújtható annak a tankötelezettségét teljesített, de öregségi nyugdíjkorhatárt el nem ért felnőtt személynek, aki közfoglalkoztatási jogviszonyban áll és a képzésbe történő bevonásával a közfoglalkoztató egyetértett. A programban az állam által elismert szakképzettség megszerzésére irányuló képzés, továbbá a felnőttképzési törvény szerint engedélyezett, és/vagy programakkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező képzés támogatható.

A kiemelt projekt megvalósítója ugyancsak a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, és a megyei/fővárosi kormányhivatalok által alkotott konzorcium.

A közfoglalkoztatás támogatásának irányítása

A járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 218/2012. (VIII. 13.) Korm. rendelet alapján 2013. január 1-jétől **a munkaügyi kirendeltségek feladatait is ellátva járási (fővárosi kerületi) hivatalok létesültek.** A 2013. január 1-jétől hatályba lépett szabályok szerint „a járási hivatal munkaügyi kirendeltsége a járási hivatal szervezeti egységeként működő ágazati szakigazgatási szerv lesz a foglalkoztatási, munkaerő-piaci feladatok ellátására”. A járási szakigazgatási szervek tekintetében a közfoglalkoztatás területén a szakmai irányítást közvetlenül a Belügyminisztérium végzi. A járási hivatal vezetője a megyei (fővárosi) kormány megbízott szakmai irányítása mellett vezeti a járási hivatalt, gyakorolja a járási hivatal törzshivatalának feladat- és hatásköreit. Biztosítja - a kormány megbízott által meghatározott keretek között - a járási hivatal szakigazgatási szervei feladatellátásának feltételeit, gondoskodik a kormány megbízott által meghatározott belső szabályzatok elkészítéséről. Gyakorolja továbbá a járási hivatal napi működéséhez biztosított előirányzatok feletti jogosítványokat a kormány megbízott által meghatározott keretek között, ellátja a járási hivatal üzemeltetésével összefüggő feladatokat.³¹

2013. december 1-jétől a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény megfelelő módosításával³² **a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzatából elszámolhatóvá váltak** a támogatások nyújtásával, ellenőrzésével kapcsolatos kiadások, szakértői díjak, valamint a pénzeszközök visszakövetelésével, behajtásával kapcsolatban felmerülő díjak és költségek, továbbá a támogatásokkal kapcsolatos nyilvántartás működtetéséhez szükséges informatikai fejlesztések költségei.

2013. december 5-étől a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet megfelelő módosításával³³ a foglalkozás-egészségügyi szolgálat mind az alapszolgáltatás, mind a szakellátás keretében végezheti az álláskereső és a közfoglalkoztatottak szakmai alkalmassági vizsgálatát.

A Kormány döntése³⁴ értelmében a téli átmeneti közfoglalkoztatás képzési programelemében szervezett alapkompentencia fejlesztés és felzárkóztató képzések bonyolítása a Türr István Képző és Kutató Intézet feladata.

³¹ A megyei kormányhivatal járási hivatalai, valamint a fővárosi kormányhivatal kerületi hivatalai munkaügyi kirendeltségeinek illetékességét a munkaügyi központok, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatala munkaügyi kirendeltségének illetékességéről szóló 44/2012. (XII. 22.) NGM rendelet tartalmazza.

³² 2013. évi CLXXIX. törvény

³³ 55/2013. (XII. 4.) NGM rendelet

³⁴ 1704/2013. (X. 8.) Korm. határozat a 2013/2014. évi átmeneti időszak téli közfoglalkoztatásával összefüggő képzési program kérdéseiről

2013. december 8-ától a Klebelsberg Intézményfenntartó Központtól szóló 202/2012. (VII. 27.) Korm. rendelet módosítása³⁵ az intézmény feladatait kibővítette a téli közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó alapkompétencia-fejlesztő és a 7-8. osztály felzárkóztatását elősegítő képzésekkel összefüggő feladatokkal.

Finanszírozás

A közfoglalkoztatás támogatására 2013-ban a Nemzeti Foglalkoztatási Alapban a közfoglalkoztatási programok támogatására induló összegként **153 779,8 millió forint** állt rendelkezésre.³⁶ A Kormány a közfoglalkoztatással összefüggő egyes kérdésekről szóló 1507/2013. (VIII. 1.) Korm. határozattal jóváhagyta a közfoglalkoztatási programok támogatására meghatározott keretösszeg 19,202 milliárd forinttal, majd a 1783/2013. (XI. 4.) Korm. határozattal további 6,916 milliárd forinttal történő túllépését. A keret év közbeni növelésének célja volt a téli átmeneti közfoglalkoztatás pénzügyi forrásának biztosítása.

Az említett 8/2013. (III. 29.) BM rendelet szerinti támogatásokra **700 millió forint** volt a 2013. évi költségvetésben rendelkezésre álló BM előirányzat összege.

„A szociális földprogramok megvalósításának támogatására” indított 2013. évi pályázati eljárás közfoglalkoztatási komponense ún. közvetlen költségeinek tervezett keretösszege **120 millió forint**, megítélt támogatási keretösszege 43 pályázó részére összesen 78 millió forint volt³⁷, amely az Emberi Erőforrások Minisztériuma költségvetésében került megtervezésre.

A Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akcióterve 2. prioritásának módosításáról szóló 1585/2013. (VIII. 28.) Korm. határozat döntött arról, hogy az **„Újra tanuló” programra elkülönített keretet** – a téli átmeneti közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó képzések szervezése érdekében – **24 milliárd Ft összeggel** megemelik. A hátrányos helyzetű térségekben megvalósuló – közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó – 2013. évben induló képzések szervezése az „Újra tanuló” programra elkülönített mintegy 20 milliárd Ft teljes keretösszegegen belül valósult meg. Ugyancsak ez utóbbi (teljes) keret szolgál az országos közfoglalkoztatási programokhoz, továbbá a kistérségi mintaprogramok mezőgazdasági programelemeihez kapcsolódó képzések finanszírozására.

Kitekintés a 2014. évre

A 2014. évben a közfoglalkoztatás támogatására a Nemzeti Foglalkoztatási Alapban a közfoglalkoztatási programok támogatására induló összegként **183 805,3 millió forint** áll rendelkezésre.³⁸ Ez az előirányzat nyújt fedezetet a 2013. évben elkezdett közfoglalkoztatási programok kötelezettségvállalásainak a 2014. évre áthúzódó kiadásai teljesítésére is.

2014. január 1-jétől **a közfoglalkoztatási törvény módosítása**³⁹ lehetővé tette kivételes körülmények között a közfoglalkoztatottak rendkívüli munkavégzését és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásukat. A közfoglalkoztatási jogviszony esetén baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása ér-

³⁵ 467/2013. (XII. 7.) Korm. rendelet

³⁶ Magyarország 2013. évi központi költségvetéséről szóló 2012. évi CCIV. törvény LXIII. fejezet Nemzeti Foglalkoztatási Alap 8. cím a „Start-munkaprogram” kiadási előirányzat. Az összeg részbeni forrása 10 000,0 millió forint költségvetési támogatás.

³⁷ http://www.emet.gov.hu/userfiles/hirek/SZOC_FP/2013_09_11/szoc_fp_13_dontesi_lista_egyben_v2_1.pdf

³⁸ Magyarország 2014. évi központi költségvetéséről szóló 2013. évi CCXXX. törvény

³⁹ 2013. évi CXCL. törvény

dekében elrendelt rendkívüli munkaidő kivételével a munka törvénykönyve⁴⁰ rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályai nem alkalmazhatók. Közfoglalkoztatási jogviszony esetén a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás csak baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében alkalmazható. Pontosító rendelkezések születtek a közfoglalkoztatási szerződés tartalmára, a bérpótléokra és a munkabér védelmére vonatkozóan: A közfoglalkoztatási szerződésnek tartalmaznia kell a közfoglalkoztatási bér (közfoglalkoztatási garantált bér) összegét és a közfoglalkoztatott munkakörének megnevezését, továbbá a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés lehetőségét. Az Mt. bérpótlékokra vonatkozó rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a bérpótlék számítási alapja a közfoglalkoztatási bér, illetve a közfoglalkoztatási garantált bér. A munkabér kifizetésének határideje a közfoglalkoztatási jogviszony esetében is irányadó.

2014. január 1-jétől **a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet módosításával**⁴¹ **a közfoglalkoztatási programok** legfeljebb 11 hónapig (rövid idejű esetében 4 hónapig) tarthatnak, és egy naptári évre kell esniük. A közfoglalkoztatási jogviszonyok legfeljebb 11 hónaposak lehetnek, amelybe bele kell számítani az azonos naptári évben már közfoglalkoztatásban töltött időtartamot (rövid idejű közfoglalkoztatási program esetében 4 hónapos lehet a közfoglalkoztatási jogviszony). A közfoglalkoztatásért felelős miniszter egyedi döntéssel engedélyezheti olyan közfoglalkoztatási programok indítását, amelyek 11 hónapnál hosszabbak és/vagy nem egy naptári évre esnek. A döntésnél a közfoglalkoztatási program célját, a tevékenység egyedi jellemzőit, az állam által jogszabály alapján kötelezően ellátandó feladat hatékony ellátását, valamint a közfoglalkoztatás tervezett helyszínének munkaerő-piaci jellemzőit kell figyelembe venni. További feltétel, hogy a közfoglalkoztatási program folytatása költséghatékonyabb módon biztosítható, mint az azonos tevékenységre irányuló új közfoglalkoztatási program indítása és nem veszélyezteti a közfoglalkoztatásba vonható személyek esélyét a közfoglalkoztatásba való bekerülésre.

2014. január 1-jén hatályba lépett **a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet** módosítása⁴². A teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatott részére megállapított közfoglalkoztatási bér teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazásakor 2014. január 1-jétől⁴³ 77 300 forint, hetibér alkalmazása esetén 17 800 forint, napibér alkalmazása esetén 3560 forint. Legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatottat megillető garantált közfoglalkoztatási bér a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 99 100 forint, hetibér alkalmazása esetén 22 840 forint, napibér alkalmazása esetén 4568 forint. Teljesítménybérézésnél a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér és garantált közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összege 77 300 Ft/hó, ill. 99 100 forint/hó.

Részmunkaidő esetén a fenti bértételt a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell figyelembe venni azzal, hogy az egy hónapra folyósított havi nettó bértétel nem lehet kevesebb 22 800 forintnál.

⁴⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

⁴¹ 382/2013. (XI. 4.) Korm. rendelet

⁴² 496/2013. (XII. 29.) Korm. rendelet

⁴³ Ebben az időpontban a minimálbér Magyarországon a vonatkozó, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet szerint a megegyező foglalkoztatási kategóriákban: 101 500 Ft, illetve 118 000 Ft. A foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összege 22 800 Ft.

A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott **munkavezetőt** megillető közfoglalkoztatási bér teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazásakor 2014. január 1-jétől 85 050 forint, hetibér alkalmazása esetén 19 600 forint, napibér alkalmazása esetén 3920 forint. A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltése és a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 109 040 forint, hetibér alkalmazása esetén 25 120 forint, napibér alkalmazása esetén 5024 forint. Teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összege 85 050 forint/hó, a közfoglalkoztatási garantált bér kötelező legkisebb összege 109 040 forint/hó.

Irodalomjegyzék:

Bagó József (2013): Közfoglalkoztatási tükör 2012. Munkaügyi Szemle Hírlevél 2013. június.
Busch Irén - Cseres-Gergely Zsombor (2011): A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 szeptembere között. In: Fazekas Károly – Kézdi Gábor (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 205-251. o.

Vissza a tartalomjegyzékhez

ILLÉS SÁNDOR

A HELYI GAZDASÁGFEJLESZTÉS EGY MODELLJE

A cikk egy olyan kutatás⁴⁴ eredményeiről számol be, amely igyekezett megtalálni a helyi foglalkoztatás bővítését szolgáló jó gyakorlatokat, valamint azok elméleti kereteit. A modellépítéshez vezető szintetizálás során, azonosította a vidéki Magyarországra korlátozódó helyi gazdaságfejlesztés sikerességéhez szükséges nélkülözhetetlen elemeket. Az általánosítás folytatásaként egy modellt épített fel. A modell centrumát négy központi kategória adja, nevezetesen a helyi termékek, helyi hősök, helyi intézmények és a lokálpatriotizmus. Ezeket körbeveszik a helyi politikákhoz vezető elemek. A modell belső világát szűrő rétegek választják el a külvilágtól. A belső és a külső szférák határtartományában három cél-racionális fogalom található, melyek a helyi gazdaság fejlesztésének végeredményét adják meg: a jólétet, a biztonságot és a fenntarthatóságot.

Bevezetés

A Kornai János (2000) által leírt koraszülött jóléti állam szemünk láttára szenderül el. Napjainkban a kutatók közül az alternatív közgazdászok, geográfusok, területfejlesztők, szociológusok fejtik ki azon véleményüket, mely szerint a gazdaság nem tud úgy működni a válság kirobbanását követően, mint ahogy előtte. Szükség van egyfajta szemléletváltásra, egyes kezelési módok elhagyására, mások megerősítésére. Leginkább azonban az újdonságok észrevételére, továbbá végső soron az innovációk teremtésére van szükség (G. Fekete, 2001; Rapkay et al., 2013).

A foglalkoztatottság alacsony szintje az egyik legnagyobb társadalmi-gazdasági probléma Magyarországon (Munkácsy F., 2011). Az átlagos értéket óriási területi különbségek alakítják ki. Minél kisebb területi egységeket tanulmányozunk, annál nagyobb területi differenciák bukkannak elő (Rechnitzer, 2011). Kutatásunkban azért választottuk ki a települési szintet, mert reményeink szerint így a problémák gyökeréig juthatunk el.

A kutatás célkitűzései és módszerei

A vizsgáltunk során – a munkaerő-piaci kihívásból következően – igyekeztünk megtalálni a követhető jó gyakorlatokat, valamint azok elméleti kereteit, hogy elterjesztésükkel ténylegesen érzékelhető, és szükségképpen fenntartható eredmények keletkezzenek a munka világában. Területfejlesztési oldalról közelítve a problémát – vagyis a foglalkoztatottság kritikusan alacsony mértékét – megállapíthatjuk, hogy az utóbbi évtizedek hazai gyakorlatában a külső erőforrásokra épülő fejlesztések domináltak, amik a helyi igényekhez nem, vagy nem teljesen idomultak (Németh, 2011). Ez miatt csak átmeneti fellendülést eredményeztek abban az időszakban, amíg a külső forrás folyamatosan érkezett. Az exogén fejlesztések fenntarthatósága elvértve valósult meg. E megközelítés ellenpólusaként az utóbbi néhány évben számos magyarországi településen kísérleteztek olyan belső erőforrásokra épülő fejlesztésekkel, melyek a helyben szunnyadó energiák kiaknázására, a helyi humán erőforrás mozgósítására épültek (Mezey, 2006; Frey, 2007; Bajmócy, 2011). A kutatásunkban mi egyértelműen a belső, helyi erőforrások feltárására

Illés Sándor egyetemi docens, ELTE Természettudományi Kar. illes@caesar.elte.hu

⁴⁴ A kutatást a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, az Aktív Társadalom Alapítvány és Budapest IX. Kerület Önkormányzata támogatta.

építettünk. Ugyanakkor tudatában vagyunk annak, hogy a 2014-2020-as uniós tervezési és programozási időszakban jelentős szerep jut majd a CLLD (Community-Led Local Development) típusú, közösség által irányított helyi programoknak, amelyek a helyi gazdaság fejlesztésének és foglalkoztatás bővítésének letéteményesei lehetnek (Péti et al., 2012).

Az ELTE TTK Társadalom- és Gazdaságföldrajzi Tanszék alkalmazott jellegű kutatásának helyszínei a húszezer főnél alacsonyabb népességszámú vidéki kisvárosok, falvak voltak szerte az országban, 2012-ben és 2013-ban. Azért választottuk ezt a településnagyságot, mert ezeken a településeken a legsúlyosabbak a foglalkoztatási és a fejlesztési problémák. Feltételeztük továbbá, hogy az országos politika gyakran mindent elsőpró befolyása elhanyagolható lesz a kisebb településeken, nevezetesen Bazsin, Besencén, Fertődön, Mórahalmon, Oszkón, Pásztón, Rimócon és Szarvason. Mélyebb célkitűzésként, a már hat éve tartó társadalmi-gazdasági válság megértését nevezhetjük meg (Lányi, 2010; Csaba, 2011). A helyi gazdaságfejlesztés (HGF) egy aspektusának, nevezetesen a foglalkoztatás bővítésének, vizsgálatával a helyi és az általános foglalkoztatáspolitikát, valamint a társadalmi (területi) tervezést kívántuk szolgálni (Kígyóssy–Czene, 2012). Gazdasági-társadalmi-kulturális szempontokból karakterisztikusan eltérő települések adták meg a lehetőséget arra, hogy a történeti fejlődésben gyökerező egyedi sajátosságok feltárásán túl, a nyolc kiválasztott település összevont elemzésével, nagy körütekintéssel, általánosítható következtetéseket vonhassunk le.

A nyolc településen változatos módszertannal, a holisztikus szemlélet követelményeinek megfelelően végeztük a terepmunkát. Az összehasonlíthatóság érdekében egységes kérdőívvel gyűjtöttünk kvantitatív adatokat a helyi lakosság körében. Egységes mélyinterjú struktúrára alapozva kérdeztük ki a helyi meghatározó személyiségeket, értékes kvalitatív információkat nyerve ezzel. Módszertani kísérletként négy helyszínen fókuszcsoporthoz tartozó elemzést folytattunk le. Az információszerzés további eszközét pedig a terepbejárásaink során nyert megfigyelések, tapasztalatok és benyomások szisztematikus gazdaságföldrajzi szemléletű leírásai adták.

Lokalizmus, lokálpatriotizmus és helyi gazdaság

A helyekre alapozott fejlesztés a geográfiai tudás felértékelődését hozza magával (Garcilazo, 2011), hiszen a hely, a lokalitás, központi kategóriája a geográfiának, a területek és a terek mellett. A lokalizmusnak, a helyekhez, településekhez való kötődésnek nemzetközi összevetésben is, rendkívüli ereje van Magyarországon. Ez egyrészt a lokálpatriotizmus erős hőfokában (Csepeli–Örkény, 1998), másrészt pedig a területi mobilitáson belül a településen belüli költözések igen nagyak ítélték mértékében (Hablicsek–Illés, 1995) nyilvánul meg. A lokálpatriotizmus azonban már nem kötődik szükségszerűen egy helyhez, az egy településen lakáshoz, a generálisan növekvő migráció és cirkuláció miatt (Illés–Kincses, 2012). A növekvő egyéni térpályák következtében egyre táguló térrészt tartanak helyinek a mobil személyek (Carson–Koch, 2013).

A gazdaság helyi dimenzióinak újrafelfedezése, a régió alapú fejlesztéspolitika kudarcának nyilvánvalóvá válásával párhuzamosan történt meg az Európai Unióban (Barca, 2009). Korábban a területi kiegyenlítődés, a területi kohézió volt a végső célja a regionális léptéket előtérbe helyező fejlesztési politikáknak. A HGF ugyanakkor immanens jellegzetességeiből következően szükségszerűen növeli a területi különbségeket. A HGF aktorainak ezt a jellegzetességet lesz a legnehezebb elfogadtatnia a térségi és az országos szereplőkkel. Csak bizonyos települések képesek a több lábbon állás stratégiáját követve, diverzifikálni, ezáltal kevésbé sérülékennyé tenni a helyi gazdaságot. A többiek szinte törvényszerűen, és remélhetően csak relatív mértékben, le fognak maradni.

A HGF definíciós problémái

A lokális foglalkoztatás kérdésköréhez szorosan kapcsolódik magának a helyi gazdaságnak és a helyi gazdaságfejlesztés problematikáinak sokszínűsége. Sokan és sokféleképpen tettek kísérletet a HGF fogalmának általános és egzakt meghatározására Magyarországon és azon túl is. A magyarországi szakirodalomban megjelenő definíciókat Váry (2013) szedte csokorba és arra a megállapításra jutott, hogy a HGF fogalma még mindig nem tisztázott. Nem vette észre, hogy a nemzetközi kísérletekhez hasonlóan, a hazai törekvések is eleve kudarcra voltak ítélve (Walburn, 2011), hiszen a HGF-ben éppen az egyediség nagyszerűsége a lényeg. Mi azt a közelítést fogadtuk el a kutatásunk kiindulópontjául, mely szerint a helyi gazdaság, a gazdaságnak az a legalsó működési szintje, ahol közvetlenül összekapcsolódhat a termelés és a fogyasztás.

A helyi gazdaság egy fejlesztési modellje

A definíciós problémák mellett, egyes elméleti megközelítések, a nem piaci tényezők növekvő súlyát vetítették előre a rendszerváltozás idején (Faragó, 1990) a HGF-ben. Ezt a jellegzetességet támasztotta alá Lányi András (2010) kutatása is, aki végső célként egy modellt kívánt felvázolni. A nem csak piaci alapon nyugvó atipikus (Koltai, 2011) foglalkoztatási formák között is kereste a gazdasági aktivitás bővítésének a lehetőségeit az alkalmazott kutatásunk.

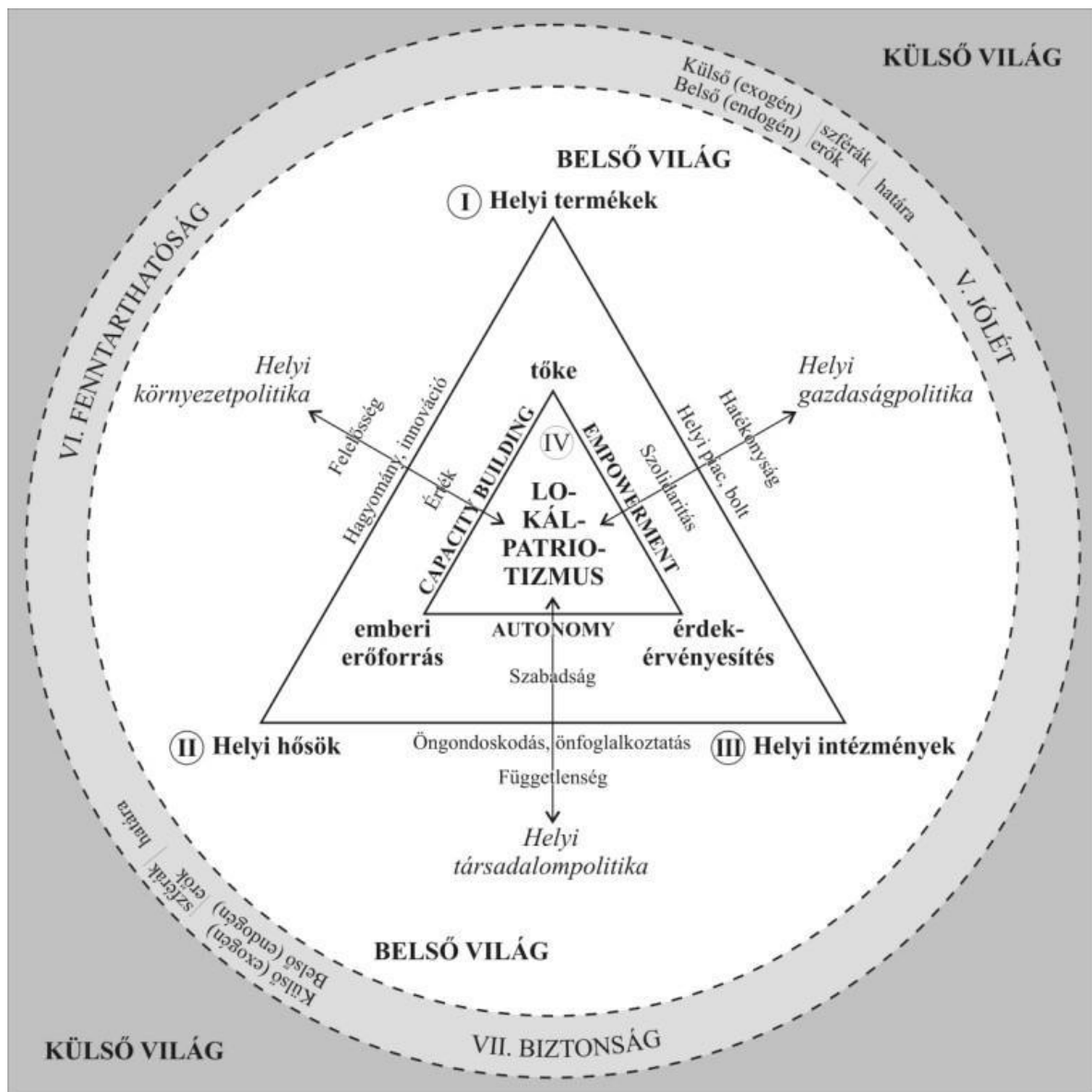
Terepmunkán alapuló kutatásunkban megtaláltuk és leírtuk a felfedezett jó gyakorlatokat (Handlerné et al., 2012; Szabó, 2012). Azonban az elsődleges eredményeket bemutató műhelyvitáink során arra a megállapításra jutottunk, hogy akkor tudnánk hatékonyan szolgálni a HGF ügyét, ha nem egyszerűen csak egyedi példákkal rukkolnánk elő, hanem általánosításra is törekednénk. Szintetizálási törekvéseink első részében azonosítottuk a vidéki Magyarországra korlátozódó HGF sikerességéhez szükséges nélkülözhetetlen elemeket. A gyakorlati szakemberek a belőlük keverhető koktélok sokaságát állíthatják elő, a helyek egyediségének megfelelően.

Nem titkolt törekvésünk a sikertelenség, a kudarc elemeinek a feltárása is, melynek alapján a jó gyakorlatok gyűjteménye mellett, a rossz gyakorlatok kompendiuma is összeállhat. Ez azonban további kutatások tárgya lesz számunkra, mert az általunk vizsgált nyolc település inkább a sikeresek kategóriájába sorolható.

Az általánosító szintetizáló munkálataink második fázisában egy modell megalkotása volt a célunk. Kísérletünk nem volt szakirodalmi előzmények nélküli. Bartke (2004) és szerzőtársai tervezési célzatú, egyensúlyi viszonyokon nyugvó modellezést végeztek a kistérségi fejlesztések megalapozásához. Felismerték, hogy a kistérségi tervezés során részben a terület belső adottságaiból kell kiindulni. Kutatásunk annyiban folytatása az elődökének, hogy mi is a belső erőforrások kiaknázására helyeztük a hangsúlyt. Modellalkotásunk vezérfonalául azonban nem a területi egyensúly eszményének gyakorlatba ültetését választottuk, hanem éppen az egyensúlytalanságokat növelő, cél-racionális HGF kialakítását. A modellalkotás előzetes eredményét közöljük alább, abból a nem titkolt célból, hogy elméleti és gyakorlati diskurzust váltsunk ki ezzel.

1. ábra a következő oldalon

1. ÁBRA: A HELYI GAZDASÁGFEJLESZTÉS EGY MODELLJE



Az 1. ábrán felvázolt fejlesztési célzatú modell egyértelműen nyitott rendszerként értelmezhető, hiszen a belső világból lehetőség van a külső világba kijutni, illetve fordítva is. A modell magvát szűrő rétegek választják el a külvilágtól, a földrajzi szférák (pl. közetburok, vízburok, légburok) analógiájára. A külső (exogén) és a belső (endogén) szférák határán olyan erők működnek, mint Jólét, Biztonság és Fenntarthatóság. A modellben négy központi kategória kristályosodott ki:

1. Helyi termékek
2. Helyi hősök
3. Helyi intézmények
4. Lokálpatriotizmus

Ezek mintegy kijelölik a – jelen állás szerint – síkban értelmezett (kétdimenziós) modellünk centrumát és sarokpontjait. Modellünk lényegéhez tartozik, hogy szektor-semleges, tehát nincsenek specifikus mezőgazdasági, ipari vagy szolgáltató ágazatbeli vonatkozásai. A modell további jellegzetessége, hogy gazdasági ciklusoktól is függetlennek tekinthető. Tehát konjunktúrák idején, vagy válságok pusztításakor sem módosulnak az elemei. Normatív abból a szempontból a

modell, hogy a jólét-biztonság-fenntarthatóság eredménycéljaihoz, világos és rögzített kívánalmaknak megfelelő, helyi politikákat rendel hozzá. Hangsúlyozzuk, hogy geográfiai szemléletünkből adódóan, az elemek térbeli elrendezése adja a modell értelmezésének és alkalmazásának a kulcsát. A HGF-et tervezve, megvalósítva, akár kívülrőlként, akár a modell bizonyos elemének szereplőjeként, az Olvasó el tudja magát helyezni e gondolati konstrukcióban. Ezáltal rögtön feltárul a pozíciója, a többi szereplőhöz való viszonya, és a kölcsönhatások egy még belátható és kezelhető rendszere. Modellünk legnagyobb hiányossága, hogy az elemek közötti kapcsolatok jellegére, erősségére, irányára, időbeliségére nem utal. Mentségül annyit hozhatunk fel, hogy a hiányosságok kiküszöbölése, csak minden egyes elem kimerítő tárgyalása által lenne lehetséges. Ennek megkísérlése azonban szétfeszítené a dolgozat kereteit. Itt mindössze a négy központi kategóriáról szólnunk érintőlegesen. Ezeken túl pusztán leírásra korlátozódik a tanulmány.

Helyi termékek

Értelmezési keretünkben nem tekinthető helyi terméknek az összes helyben előállított áru. Még az egyediség sem elégséges kritérium, tehát amikor máshol elő nem forduló termék bukkan fel az adott helyen. Az egyediséghez hozzá kell tartoznia a különleges minőségnek is, melyet a helyieknek és a külvilágnak egyaránt el kell ismernie. A helyi termék lehet materiális és immateriális is.

Kutatásunk során materiális helyi termékekre találtunk több példát, úgy, mint a szarvasi kávéfőző, fertődi szörp, mórakalmi zöldség, pásztói Irsai szőlő, cserkeszőlői gyógyvíz. Gyakorlatilag a falusi- és gyógyturizmus termékei is mind ide sorolhatók (Michalkó, 2007), továbbá a helyi forrásokból származó energiatermelés (Munkácsy B., 2011) is. A helyi termékek többsége nem lehet tömegtermék. Kétségtelen, hogy az egyediség varázsához a kis szériák és a kézműves technológiák tartoznak. Ugyanakkor az egyedi és különleges minőségű termékek képződhetnek tömegtermelés eredményeképpen is. Ez esetben az eredet- és márkavédelmet már nem lehet helyi szintről teljeskörűen biztosítani.

Az immateriális helyi termékek közé a helyi legendák, mondák és mítoszok tartoznak. Ilyen például a fertődi Esterházi-kastély fel nem újított részében található szellemeszoja, mely ütötköpött bútorainak díszítéséből még a nappali fényben is spirituális erő áradt. Vagy, Pásztó hasznosi részében még mindig megvan annak az asszonynak az emléke, akinek házában megjelent Szűz Mária. Beszámolója csodaszamba ment egykoron, hiszen a „szent asszony” hitelességét sem a katolikus egyház, sem a dolognak híre menván, számtalan látogatójának egyike sem kérdőjelezte meg.

Helyi hősök

Modellünk második sarokpontját a helyi hősök adják. Kutatásunk alapján ők tekinthetők a foglalkoztatáspolitikai első számú helyi partnereinek (László, 2011). Mindegyik kutatási helyszínen igen nagy hangsúlyt kapott a helyi gazdaság fejlesztése kapcsán a személyiségek, a kulcsszereplők, az innovátorok szerepe. Olyan jól azonosítható helyi vagy helyi kötődéssel is bíró szereplők voltak jelen, akik kezdeményeztek, a projekteket sikerre vitték, akik a feladatokat koordinálták, a végrehajtást ellenőrizték. *„Minden kezdeményezés egy-egy személyhez kötődik, rendkívül meghatározók az úgynevezett kulcsszereplők”* – erősítette meg a fenti gondolatokat az egyik mórakalmi interjúalany.

A helyi hősök természetrajzána leírásakor nem feledkezhünk meg a közgazdaságtanban és a szociálpszichológiában jól ismert potyautas-szindróma működési mechanizmusairól. A helyi hős belső elhivatottsága és a közösség iránt érzett felelősségérzete, továbbá a közösség részéről

megnyilvánuló elismerésigénye miatt, kívülről nem elvárható mértékű energiát fektet be tervei véghezvitele során. Ennek gyümölcseiből kockázatmentesen és energia befektetéseiknél nagyobb mértékben részesülnek a helyi hősök környezetében levők, a potyautasok. Vagyis a felek által elfogadott és hallgatólagos üzletkötés alapján zajlik a történet.

Ha a kívülről jövő fejlesztési kísérletek hordozói, nevezetesen a projektosztály képviselői, megpróbálják kikerülni ezeket a helyi hősöket, akkor már eleve nagyfokú hatékonyságcsökkenéssel kell számolni, illetve a projekt fenntarthatósága eleve megkérdőjeleződik. A helyi hősök világában többnyire a politikamentesség (a politikától való tisztas távolságtartás) és a pragmatizmus értékei uralkodnak. A projektosztály azon tagjainak, akik a fejlesztési források nagy részét szereznék a saját zsebeikbe tenni, valóban érdemes elkerülni ezeket a „*furcsa helyi embereket*”, akik szelektálni akarnak a külső források beengedése kapcsán, ahelyett, hogy feltétel nélkül örülnének a „*külső segítő szándéknak*”.

Az ún. kelet-közép-európai térségben mély gyökerei vannak a paternalizmusnak. A helyi hősök az államtól, az állami bürokráciától, projektosztálytól független kulcsszemélyek, a paternalizmus újfajta megnyilvánulásai lettek. Bár a paternalista hagyományok továbbvivőinek foghatók fel, mégis jelentős szerepük van a romboló jellegű külső (állam, bürokrácia, projektosztály képviselői) hatások mérséklésében. Ezért konfliktusokat vállalnak fel, akár a központi hatalmat képviselő bürokráciával szemben is.

A helyi hősök aktivitását szemlélve és elemezve, véglegesen le kellett számolnunk a közösségi döntéshozatal és cselekvés mindenhatóságának illúziójával. A polgármesterként, volt termelő szövetkezeti értelmiségként, vállalkozóként, vagy akár visszatérő helyi fiatalokként felbukkanó helyi hősök tevékenységének végső célja nem az egyéni profitmaximalizálás, hanem a közösség jólétének növelése volt. Ugyanakkor a súlyos döntések meghozatalakor féltékenyen őrködtek a schopenhauer-i szabad egyéni akaratuk szinte korlátlan érvényesülésében. Egyértelműen elitista módon viselkedtek az esetek többségében.

Helyi intézmények

Modellünk harmadik, és egyben a külső egyenlő szárú háromszöget bezáró sarokpontját a helyi intézmények adják. Ezek közé tartoznak az önkormányzatok, a helyi civil szervezetek, a helyi közép- és kisvállalkozások és a helyi pénzintézetek. Kutatásunk alapján, az önkormányzatok tekinthetők a foglalkoztatáspolitikai kiemelt helyi partnerének, az intézmények közül (László, 2011).

A vizsgált nyolc térség közül egyet, a legnagyobb népességű Szarvast, kivéve mindegyikben az önkormányzati intézmények számítottak a legnagyobb és legstabilabb foglalkoztatónak, a közszolgáltatások ellátása következtében. A mélyinterjú alanyok nem láttak további foglalkoztatásbővítési lehetőséget a közintézményekben. Ez azt is jelenti, hogy jelenleg a foglalkoztatás, némely esetben – vitatott – túlfoglalkoztatás, végső soron állami forrásokból finanszírozott. Az önkormányzati (állami) foglalkoztatás meghatározó jellege egyértelműen a paternalista hagyományokat erősíti egyrészt, másrészt pedig az ottani munkavállalókat kiszolgáltatottá teszi. Az állami redistribúció mértékének esetleges csökkenésével, a helyi túlfoglalkoztatás fenntarthatatlanná válik. Az önkormányzati keretekben folyó közfoglalkoztatás szükségességét kevesen kérdőjelezték meg, viszont a mértékét túlzottnak, gyakorlatát pedig rendkívül szerté-ágazónak tartották. Pillanatnyilag jobb megoldás híján azonban el tudták fogadni.

Lokálpatriotizmus

A három sarokponttal kijelölt értelmezési tartomány szívében – negyedik nélkülözhetetlen elemként – a lokálpatriotizmus vagy másképpen fogalmazva a lokalizmus kerül el. Ez nem egyszerűen a hely szeretetét vagy a hely iránti elkötelezettséget jelenti, hanem az általunk is elfogadott, a termelés és fogyasztás egyes elemeinek összekapcsolódását az adott térségben. Véleményünk szerint, ez esetben a fogyasztási oldalt kell kiemelni, ahol a tudatos fogyasztás, a tudatos fogyasztói magatartás adja a helyi gazdasághoz kapcsolódó lokálpatriotizmus magvát.

A lokálpatriotizmus terrénumát a belső háromszög adja meg, melynek felső sarokpontjában a tőketeremtő, tőkevonzó képesség található meg. Jobboldali szegletében az érdekérvényesítési képesség, bal oldali szegletében pedig az emberi erőforrást teremtő, és emberi erőforrást vonzó képesség helyezkedik el. A tőkével és az érdekérvényesítéssel kapcsolatos sarokpontok által kijelölt egyenesre, a hatalommal való felruházás (empowerment) absztrakt fogalma tehető. Az érdekérvényesítéssel és az emberi erőforrással kapcsolatos képességek közötti egyenesen, az önrendelkezés (autonomy) fogalma található. Az emberi erőforráshoz kapcsolódó képességek és a tőkével kapcsolatos képességeket összekötő egyenesre, a kapacitásépítés-kapacitásteremtés (capacity building) került.

Helyi politikák leírása

A hatalommal való felruházás egyeneséből kifelé indulva a helyi piacokon, helyi (kereskedelmi láncoktól független) boltokon keresztül jutunk el a helyi gazdaságpolitikához, ami már a belső (endogén) erők egyik utolsó tartománya a külvilággal történő érintkezési szférába is átcsapva. Másodsorra, az önrendelkezésből kifelé indulva az öngondoskodáson (önellátás, barter, kaláka) és önfoglalkoztatáson keresztül érünk el a helyi társadalompolitikához, amibe beleértjük az oktatás-, kultúr- szociális és migrációs politikákat. Harmadsorra, a kapacitásépítésből kiindulva, a hagyományőrzés-hagyományteremtés, valamint az innovációteremtés-innovációvonzáson áthaladva jutunk el a helyi környezetpolitikára felé.

A helyi gazdaságpolitikáknak egyszerre kell szolgálniuk a piacvédelmet a külső erőkkel szemben, és a hely kifelé mutató expanzióját a helyi termékek külső piacra juttatásáért. A helyi társadalompolitikáknak a helyi emberi tőke fenntartása, növelése és reprodukciója érdekében, az autonómia kifelé irányuló expanzív erősítését, terjesztését és a külső erőkkel szembeni önrendelkezés védelmét egyaránt szolgálnia kell. A helyi környezetpolitikának a tájrehabilitáció és a természetbarát gazdálkodás eszközeivel a fenntartható fejlődést kell szolgálnia, mintát nyújtva a külvilág felé.

A belső (endogén) és a külső (exogén) szférák találkozásának határtartományát a három legáltalánosabbnak tekinthető, egymással is kölcsönhatásban működő, a helyi gazdaság fejlesztésének végeredményét kijelölő, cél-racionális fogalmak töltik ki: nevezetesen a jólét, a biztonság és a fenntarthatóság. Tehát a HGF-nek a helyiek jólétének megvalósítása irányába kell hatnia. Ennek megvalósítása során nem csorbulhat a helyiek aktuális biztonsága és a jövőbeli fejlődésük potenciálja sem.

Összefoglalás – következtetések

Az alkalmazott kutatás helyszíne nyolc darab húszezer főnél alacsonyabb népességszámú vidéki kisváros, falu volt Magyarországon, 2012-2013 folyamán. A HGF egy aspektusának, a foglalkoztatás bővítésének, vizsgálatával a helyi és az általános foglalkoztatáspolitikát, valamint a társadalmi (területi) tervezést kívántuk szolgálni.

A lokális foglalkoztatás kérdésköréhez szorosan kapcsolódik magának a helyi gazdaságnak és a helyi gazdaságfejlesztés definíciós és modellezési problematikáinak sokszínűsége. A modellépítéshez vezető szintetizálás során azonosítottuk a vidéki Magyarországra korlátozódó HGF sikerességéhez szükséges nélkülözhetetlen elemeket. Pusztán ebből a listából, a gyakorlati szakemberek a HGF kötélok sokaságát állíthatják elő, a helyek egyediségének megfelelően. Az általánosítás folytatásaként egy modellt építettünk fel. A helyi gazdaság fejlesztési célzatú modellje nyitott rendszer, szektor-semleges, gazdasági ciklusoktól független és normatív rendszerként értelmezhető.

A modell centrumát négy központi kategória adja, nevezetesen a helyi termékek, helyi hősök, helyi intézmények és a lokálpatriotizmus. Ezeket körbeveszik a helyi politikákhoz vezető elemek. A modell belső világát szűrő rétegek választják el a külvilágtól. A belső (endogén) és a külső (exogén) szférák határtartományában három cél-racionális fogalom található, melyek a helyi gazdaság fejlesztésének végeredményét adják meg, a jólétet, a biztonságot és a fenntarthatóságot.

Irodalomjegyzék:

- Bajmócy Zoltán (2011): Bevezetés a helyi gazdaságfejlesztésbe. JATEPress, Szeged.
- Barca, F. (2009): An agenda for a reformed cohesion policy: a place-based approach to meeting European Union challenges and expectations. Independent report prepared at the request of Danuta Hübner, commissioner for regional policy.
http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/regi/dv/barca_report/_barca_report_en.pdf
- Bartke István – Czira Tamás – Vidéki Imre – Volter Edina (2004): Egyensúlyi modellezés kistérségek fejlesztésének megalapozásához. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Carson, D.B. and Koch, A. (2013): Dividing the local: mobility, scale and fragmented development. Local Economy, Vol. 28. No. 3. 304-319. o.
- Csaba László (2011): A magyar átalakulás és fejlődés néhány általánosítható elméleti tanulsága. Közgazdasági Szemle, LVIII. évf., 10. sz. 813-831. o.
- Csepeli György – Örkény Antal (1998): Nemzetközi összehasonlító szociológiai vizsgálat a nemzeti identitásról. Szociológiai Szemle, VIII. évf., 3. sz. 3-36. o.
- Faragó László (1990): A helyi gazdaságfejlesztés elmélete. Gazdasági Fórum, VI. évf. 2. sz. 44-55. o.
- Frey Mária (szerk.) (2007): Szociális gazdaság kézikönyv. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Garcilazo, E. (2011): The evolution of place-based policies and the resurgence of geography in the process of economic development. Local Economy, Vol. 26. No. 6-7. pp. 459-466.
- G. Fekete Éva (2001): Innovációk a kistérségi fejlesztésben. Tér és Társadalom, 15.évf., 3-4. sz. 39-53. o.
- Hablicsek László – Illés Sándor (2005): A népesség fejlődése és mozgása a Földön, Európában és Magyarországon. In: Nánási Irén (szerk.) Humánökológia. Medicina, Budapest, 329-373. o.
- Handlerné Makkos Dalma – Ónodi Zsolt – Schwertner János (2012): „Kincs, ami nincs – Esettanulmány, mint módszer a helyi gazdaság-fejlesztési kezdeményezések értékelésében és tervezésében. Falu Város Régió. 1-2. sz., 25-31. o.
- Illés Sándor – Kincses Áron (2012): Hungary as a receiving country for circulars. Hungarian Geographical Bulletin, Vol. 61. No. 2. pp. 197-218.
- Kornai János (2000): What the Change of System from Socialism to Capitalism Does and Does not Mean. Journal of Economic Perspectives, Vol. 14, No. 1. pp. 27-42.
- Kígyóssy Gábor – Czene Zsolt (2012): Lehetőségeink a helyi gazdaságfejlesztésre. Falu Város Régió 1-2. sz. 5-10. o.
- Koltai Luca (2011): A „nagyon atipikus” foglalkoztatási formák jellemzői és lehetséges szerepük a foglalkoztatásban. Munkaügyi Szemle. LV. évf. 3. sz. 74-83. o.

- Lányi András (2010): Miért fenntarthatatlan, ami fenntartható? A környezetbarát gazdálkodás és a közösségi vállalkozás esélyei egy aprófalvas régióban. Szociológiai Szemle, XX. évf. 2. sz. 94-131. o.
- László Gyula (2011): A foglalkoztatáspolitikai helyi partnerei. Munkaügyi Szemle, LV. évf. 3. sz. 25-28. o.
- Mezey Cecília (2006): A helyi gazdaságfejlesztés fogalmi meghatározása. Tér és Társadalom, XX. évf. 4. sz. 85-96. o.
- Michalkó Gábor (2007): Magyarország modern turizmusföldrajza. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs. 288 p.
- Munkácsy Béla (szerk.) (2011): Erre van előre! Egy fenntartható energiarendszer keretei Magyarországon. Vision 2040 Hungary1.0. Környezeti Nevelési Hálózat Országos Egyesület, Szigetszentmiklós.
- Munkácsy Ferenc (2011): A társadalmilag felelős foglalkoztatás kritériumai. Beszélgetés Adler Judittal a GKI kutatásvezetőjével. Munkaügyi Szemle, LV. évf. 1. sz. 7-9. o.
- Németh Nándor (szerk.) (2011): A helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata. MTA KTI Könyvek 14. Budapest.
- Péti Márton – Czene Zsolt – Csizmár Orsolya – Gálóczi Balázs – Petrás Ferenc – Szabó Balázs (2012): Helyi gazdaságfejlesztési perspektívák a fejlesztéspolitikában. Falu Város Régió, 1-2. sz. 87-91. o.
- Rapkay Bence – Illés Sándor – Stárics Roland (2013): A helyi gazdaságfejlesztés egyes gondolati előzményei és következményei. Földrajzi Közlemények, CXXXVII. évf. 1. sz. 28-39. o.
- Rechnitzer János (2011): Területi politika és vidékpolitika. – In Mezey Cecília – Bakucz Márta (szerk.) Agrárátalakulás, környezeti változások és regionális fejlődés: Tanulmányok Buday-Sántha Attila 70. születésnapjára. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, 144-158. o.
- Szabó Szabolcs (2012): Kiút az elmaradottságból? A Sellyei kistérség esélyei egy fókuszcsoporthoz interjú tapasztalatai alapján. Comitatus, XXII. évf. 9-10. sz. 55-68. o.
- Váry Zsolt András (2013): A helyi gazdaságfejlesztés elméletének megjelenése a hazai szakirodalomban és fejlesztéspolitikában. Kézirat, ELTE TTK, Társadalom- és Gazdaságföldrajzi Tanszék, Budapest.
- Walburn, D. (2011): Is there a fresh chance for local authorities to take the lead in local economic development? Local Economy, Vol. 26. No. 2. pp. 75-81.

Vissza a tartalomjegyzékhez

FAZEKAS GÁBOR

A TERMELÉKENYSÉG ÉS AZ ADÓZÁS SZEREPE A KÍNAI TŐKEBEÁRAMLÁSBAN KÖZÉP-KELET-EURÓPÁBAN

A publikáció témáját annak a kérdésnek megválaszolása adja, hogy az adózással és termelékenységgel kapcsolatos makrogazdasági mutatók miként befolyásolják a kínai tőkebeáramlást a közép-kelet-európai régióban. A téma időszerűségét Kína globális pozíciójának erősödése, ennek megfelelően a kínai tőkeállomány regionális növekedése és a tőkehiánnyal küzdő közép-kelet-európai országok foglalkoztatást elősegítő gazdaságpolitikai megoldásai adják. A megfelelő korreláció-analízis lefolytatásához meg kellett ismerni az egyes mutatók sajátosságait és ezen információk tudatában lehetett csak megállapítani, hogy az egyes adózási illetve termelékenységi faktorok hogyan befolyásolják a kínai működőtőke-állomány alakulását a térség országaiban. Összességében az országok közel felénél volt csak kimutatható releváns kapcsolat a magyarázó és a függő változók között. Az eredmények arra engednek következtetni, hogy Magyarországon a gazdaságpolitikát a magasabb hozzáadott érték és a termelékenység növelése mentén lenne érdemes átalakítani, ezáltal is erősítve a tőkevonzó-képességet, mely végső soron hozzájárulna egy magasabb foglalkoztatási szint kialakulásához.

Bevezetés

A kínai beruházások volumene az elmúlt évtizedekben folyamatosan nőtt Magyarországon és a közép-kelet-európai régióban és várhatóan még korántsem érte el csúcspontját. Hazánkban a kínai tőke viszonylag felaprózott, mivel kevesebb multinacionális és relatíve több kisebb vállalkozás között oszlik meg. A jövőbeni lehetőségekkel kapcsolatban sem várható jelentős átrendeződés a tőkeszerkezetben, mivel a kínaiak inkább a több kisszámú, mint a kevesebb nagyszámú üzletek megvalósulásában gondolkodnak (Matura, 2011).

Általában elmondható, hogy a külföldi közvetlen tőkebefektetések pozitív hozadéka a foglalkoztatás bővülése lehet. Felmerül tehát a kérdés, hogy a kínai tőkebehozatal mennyiben függ a régió versenyképességétől, ezért célszerű a versenyképesség bizonyos elemeinek részletes vizsgálata. A versenyképesség három alapvető pillére a beáramló működőtőke, a bérköltség és a termelékenység. A jelenlegi publikációkban ezek kölcsönhatásait vizsgálom, azzal a sajátossággal, hogy a bérköltség a bér szempontjából kizárólag a munkáltatót terhelő közterheket vettem figyelembe. Végső soron Magyarország nemzetközi kontextusban betöltött szerepének megértése volt a cél, arra keresve a választ, hogy a termelékenységi és az adóversenyben betöltött pozíció mennyire releváns a hazánkba beáramló kínai működőtőke-állomány szempontjából.

A versenyképesség növelése hosszabb távú, kiszámíthatóbb külföldi beruházásokat eredményezhet. A hosszú távú hatás erősen függ a beruházás jellegétől, mivel ha egy beruházás kizárólag csak az olcsó munkaerő miatt települ be egy országba, megvan a veszélye, hogy a munkaerő drágábbá válásával és ezzel párhuzamosan a versenyelőny elvesztésével előtérbe kerülnek az elbocsátások és egy másik országba való áttelepülés.

Fazekas Gábor PhD hallgató, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar. fagabor@freemail.hu

A Magyar Kína-Kutatásért Alapítvány (2011) tanulmánya szerint a hazánkban élő kínai származású munkavállalók köre viszonylag stabilnak mondható a munkaerőpiacon. A kínai multinacionális vállalatok körében is egyre inkább elterjedt az a tendencia, hogy megfelelő felsőoktatási képesítéssel és nemzetközi tapasztalattal rendelkező hazai, illetve kínai munkatársakat alkalmaznak. A tanulmány kihangsúlyozza, hogy a kínai tőkebevándorlásnak egyik alapvető feltétele a magyar munkaerő képzettsége. A kínaiak kevésbé zöldmezős beruházásokban, inkább meglévő nyugat-európai vállalatok felvásárlásában, vagy társulásokban gondolkodnak, mely tendencia a magyarországi foglalkoztatás szempontjából hátrányt jelenthet.

Hipotézisem szerint a munkáltatót terhelő bérekre vetített adóteher és a termelékenység meghatározza a kínai tőkebeáramlást. A tanulmányban a hipotézis tesztelése korreláció-analízis keretein belül történt. Szlovénia és Lettország esetében nem volt kimutatható kínai befektetés az Eurostat adatai alapján, ezért ezekben az országokban nyilvánvalóan nem releváns a korreláció-elemzés. Jelen írás nem tárgyalja a horvát viszonyokat, mivel az ország csak 2013-ban csatlakozott az Európai Unióhoz és az Eurostat sem szolgáltat megfelelő információkat az analízis lefolytatásához.

A termelékenységi mutatók vizsgálatának létjogosultságát az UNCTAD módszertana is alátámasztja, mivel ezeket a mutatószámokat is figyelembe veszik a tőkevonzó-képesség tárgyalásánál⁴⁵. Az adózási mutatók szintén kiemelten fontosak egy külföldi tőkebefektető döntése szempontjából (UNCTAD, 2000). A beáramló működőtőke és a foglalkoztatás kölcsönhatásait viszonylag széles körben tárgyalja a szakirodalom, számtalan empirikus elemzés mutatja a téma időszerszerűségét és fontosságát. Azonban – a jelenlegi információk alapján – önmagáról a kínai tőke foglalkoztatási hatásairól a közép-kelet-európai országokban kevés publikáció készült.

Mickiewicz, Radosevic és Varblane Csehország, Magyarország és Lengyelországra készített elemzése szerint, regionális összehasonlításban hazánk kifejezetten jól használta fel a működőtőkét a munkaerő létrehozása és megtartása szempontjából (Mickiewicz-Radosevic-Varblane, 2000). A szerzők ezt azzal indokolták, hogy a magyar foglalkoztatási szerkezet hasonlított leginkább az észak-európai országokéra, melyek foglalkoztatáspolitikájukban a legfejlettebb államok közé tartoznak. Ez a tény arra utalt, hogy hazánk külföldi tőke iránti befogadóképessége regionális összevetésben magasnak bizonyult.

A működőtőke-állomány csak a részvény, egyéb részesedés és újrabefektetett jövedelmeket tartalmazza, az egyéb tőke állományt ebben a tanulmányban nem vizsgáltam. A megkülönböztetés azért is fontos, mert a publikáció tárgya a klasszikus munkaerő- és kapacitásbővítő befektetések és nem az anya- és leányvállalatok közötti tranzakciók. Szintén nem szerepelnek a statisztikákban a speciális célú vállalatok⁴⁶ (off-shore) adatai, mivel egy ország fizetési mérlege és befektetési pozíciója közgazdasági szempontból nézve csak nélkülük értelmezhető. A SCV-k adatai torzítanak a reálgazdaság és pénzügyi folyamatokat leíró statisztikákat (MNB), ezért ezekkel a vállalkozásokkal külön statisztikák foglalkoznak. A működőtőkére vonatkozó adatok vonatkozásában a minta nem teljes körű, mivel bizonyos értékhatár alatt már nem vizsgálják a vállalkozásokat. Példának okáért az MNB csak a 300 millió Ft feletti saját tőkével rendelkező vállalkozásokkal foglalkozik, következésképpen a jelenlegi publikáció csak a multinacionális tőkére koncentrál. A

⁴⁵ Az olcsó munkaerő és szakképzettség fő kategória keretén belül.

⁴⁶ Az ilyen típusú vállalatok inkább csak közvetítő szerepet játszanak egy adott vállalatcsoporton belül és alapvető céljuk az adózási előnyök kihasználása. A nettó pénzáram egy hosszabb időszak alatt gyakorlatilag nulla. Magyarországon 2002 óta a társaságiadó-törvény nem teszi lehetővé off-shore státuszú vállalatok alapítását, de a tevékenység továbbra is fennmaradt.

mintavétel teljeskörűvé tételének módszertana jelenleg kidolgozás alatt van, így remélhetőleg néhány év múlva pontosabb statisztikák készülhetnek majd.

Adózás

Az adópolitika és a kínai tőkebefektetések kapcsolatának vizsgálata realisabb képet mutat a közép-kelet-európai országokkal való összehasonlítás során. Az országok adatai az EU-tagság miatt teljes mértékben összevethetők és alapvetően hasonló jogi keretek vonatkoznak a külföldi befektetőkre. Külföldi tulajdonosi részarány egy vállalkozásban akár 100 százalékig lehetséges, tehát lényegében nincs akadálya a kínaiak teljes tulajdonlásának. Teljesen szabad a tőkebehozat, a nyereség- és tőketranszfer, így adminisztrációs akadályok híján elviekben egyedül az egyes országok tőkevonzó képessége szabhat gátat a kínai tőkeimportnak.

**1. TÁBLÁZAT: A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ BÉREKRE VETÍTETT ADÓTEHER A GDP ARÁNYÁBAN
KÖZÉP-KELET-EURÓPÁBAN, 2002–2011**

Ország	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bulgária	7,5	8,1	8,0	7,2	5,8	5,6	4,8	4,7	4,5	4,8
Csehország	10,0	10,1	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,3	9,7	9,8
Észtország	10,5	10,2	9,9	9,9	9,8	10,2	11,3	12,5	12,2	11,2
Lettország	6,9	6,5	6,4	6,1	6,4	6,3	6,0	6,2	6,1	6,3
Litvánia	7,8	7,7	7,5	7,3	7,5	7,6	8,0	8,6	7,7	7,3
Magyarország	10,2	10,0	9,6	9,9	9,7	10,0	10,0	9,5	8,3	8,4
Lengyelország	5,4	5,2	4,9	5,2	5,3	5,0	4,9	4,9	5,0	4,9
Románia	6,5	6,2	5,9	6,4	6,3	6,2	6,0	5,9	5,5	5,7
Szlovénia	7,0	7,1	7,1	7,3	6,9	6,5	6,1	5,7	5,8	5,7
Szlovákia	8,9	8,4	7,6	7,0	6,3	6,3	6,7	6,9	6,9	6,6

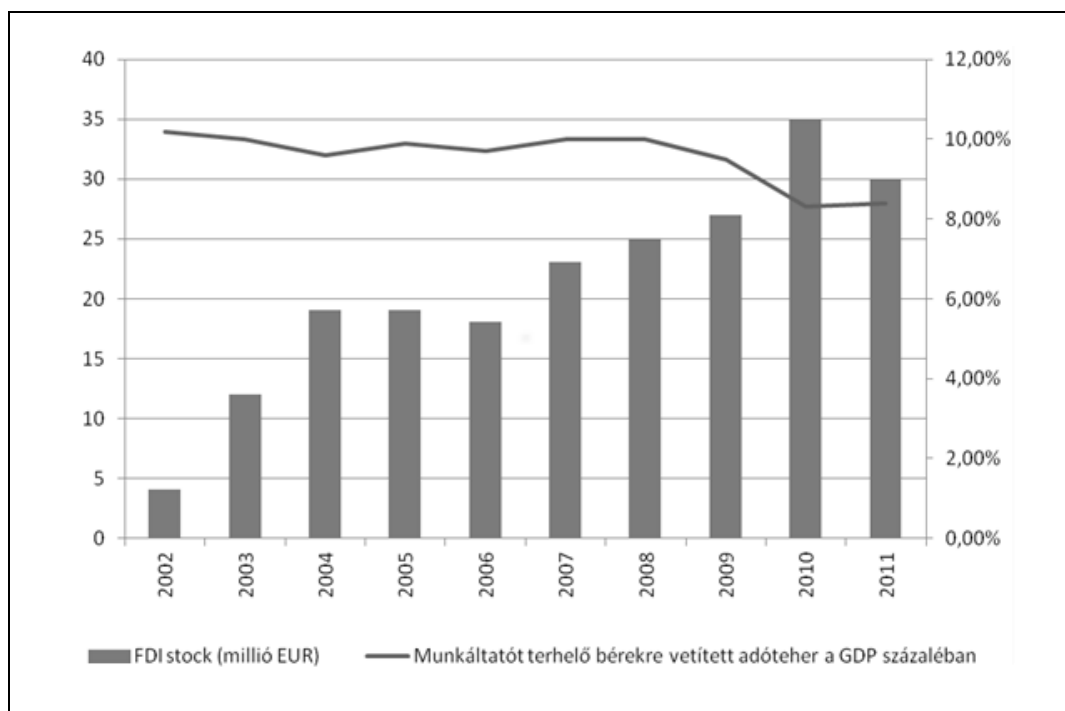
Forrás: Eurostat

Az adózással kapcsolatos összefüggéseket a tanulmányban két mutatószámmal tárom fel, mely lényegében a munkáltatót terhelő bérekre vetített adóteher vizsgálata a GDP és az összes állami adóbevétel arányában. Magyarországon az EU-csatlakozás előtt a GDP arányos adózási mutató 10 százalék körül alakult, 2011-re ez az érték lecsökkent 8,4 százalékra, azonban ez a szám mégis magasnak mondható a többi közép-kelet-európai országhoz viszonyítva (Magyarországot egyedül csak Csehország és Észtország előzi meg). A régióban a legnagyobb csökkenés Bulgáriában ment végbe, ahol az adóterhelés a 2002-ben regisztrált 7,5 százalékról 2011-re 4,8 százalékra mérséklődött. A vizsgált időszakban egyedüli kivételként Észtországban váltak jelentősebbé a munkáltatók bérrel kapcsolatos befizetései az észt bruttó össztermékhez képest. A mutató vizsgálata azért is fontos, mivel az UNCTAD a GDP nagyságát a piac méretének felelteti meg, azaz egy arányaiban magasabb adóterhelés elméletben ronthatja az ország tőkevonzó képességét. A piac mérete releváns a kínai befektetők motivációinak vizsgálatakor, mivel a kínaiak európai befektetéseinek egyik jellemzője, hogy tőkekihelyezéseinél piacszerző stratégiát követnek, mely a gazdasági válság után rendkívüli mértékben felgyorsult elsősorban Nyugat-Európában (Tarrósy-Vörös, 2013).

A teljes állami adóbevétel arányában kimutatott adóterhelés esetében Magyarország közepes pozíciót foglal el a régió országai között, mivel 2011-ben öt államban (Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Szlovákia) is jelentősebben járult hozzá ez a típusú adó a teljes állami adóbevétel méretéhez. 2002 és 2011 között a hazánkban regisztrált arány 26,9 százalékról 22,6 százalékra csökkent. Az adóbevétel százalékában mért bérekre vetített adóteher tehát kedvezőbb képet mutat a GDP arányos mutatószámnál, azaz regionális összevetésben optimálisabb Magyarország adóversenyben elfoglalt pozíciója.

A korreláció-elemzés Bulgáriában, Észtországban és Magyarországon mutatott ki összefüggéseket a GDP arányos adóteher és a kínai FDI stock között. Mindhárom országban közepesnek bizonyult a kapcsolat. A teljes állami adóbevétel vonatkozásában mért adóteher tekintetében releváns korreláció mindössze két államban, Bulgáriában és Magyarországon volt kimutatható. A vizsgált időszakot figyelembe véve Magyarországon a GDP és a teljes állami adóbevétel arányában kimutatott adóteher egyre alacsonyabb mértéket mutatott és ez hozzájárult a fokozatosan növekvő kínai tőkeállomány generálásához.

1. ÁBRA: A KÍNAI MŰKÖDŐTŐKE-ÁLLOMÁNY ÉS A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ BÉREKRE VETÍTETT ADÓTEHER A GDP VISZONYLATÁBAN MAGYARORSZÁGON, 2002-2011



Forrás: Eurostat

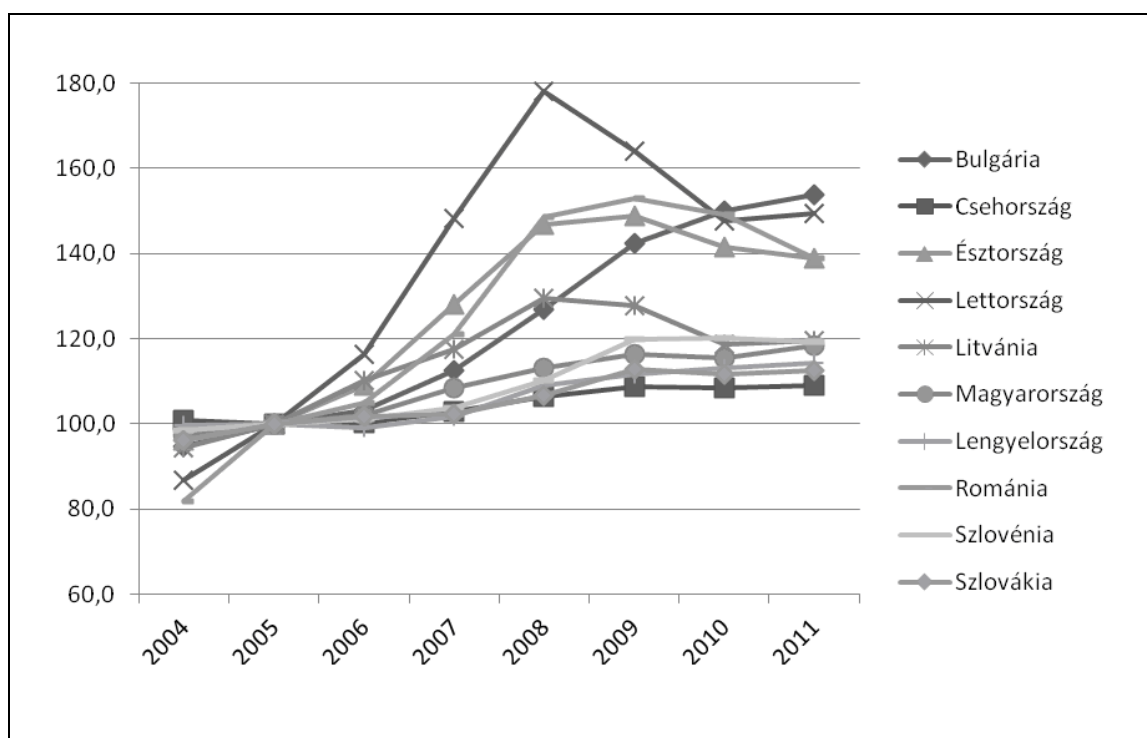
Annak ellenére, hogy a GDP arányos adóteher alapján Magyarország a regionális adóversenyben hátrányban van, a kínai befektetők kedve eddig töretlennek bizonyult hazánk iránt és a jelek szerint kedvezően fogadták az adóterhelés csökkenését. Azonban mielőtt végső következtetéseket vonnánk le a magyar adópolitika és a kínai befektetések összefüggéseiről, figyelembe kell venni azt is, hogy a tőkeállomány növekedését más tényezők is erősen befolyásolhatják valamint, hogy a kínai tőkeimport kezdeti stádiumban van. Az tőkeállomány a vizsgált időszakban rendkívül alacsony szintről indulva jelentős fejlődésen ment keresztül. Több évtizedes adatok lennének szükségesek annak eldöntésére, hogy az adózási folyamatok valójában mennyire érintik a kínai befektetői szándékokat. Vélhetően a régióban folyó adóversenyből fakadó hátrányos pozíció hosszú távon stagnáló, vagy csökkenő tőkeállományt feltételezne.

Termelékenység

A termelékenység vizsgálata nélkül nem lehet egyértelműen eldönteni, hogy a kínai tőke milyen mértékben preferálta az egyes országokat. A termelékenységre vonatkozóan Losonczi készített empirikus elemzéseket és megállapította, hogy a versenyképesség elemei⁴⁷ között szoros összefüggések vannak a közép-kelet-európai országokban (Losonczi, 2005). Az egyes pillérek kölcsönhatásaiból alakul ki a versenyképesség, mely végső soron kihat a társadalmi jólétre is. A termelékenység és a beáramló működőtőke kapcsolatát más empirikus elemzések is megerősítették. Bijsterbosch és Kolasa kutatásaik során arra a következtetésre jutottak, hogy az ipari szektorban a közép-kelet-európai régió országai a rendszerváltás utáni 15 évben rendkívüli termelékenységnövekedést tudtak felmutatni, melynek eredményeként jelentős volt a külföldi tőkebeáramlás (Bijsterbosch-Kolasa, 2009).

Az említett megállapítások arra engednek következtetni, hogy a munkaerő termelékenységének ismerete nélkül nem érthető meg a külföldi működőtőke-beáramlás alakulása. A munkaerő költsége és a termelékenység kölcsönhatásait az ULC mutató vizsgálja, mely gyakorlatilag az összes munkaerőköltség és a kibocsátás hányadosa. Jellemzően adódóan a termelékenység egyik fontos mérőszáma és minél alacsonyabb a mutató értéke, annál versenyképesebb az adott ország.

2. ÁBRA: AZ ULC MUTATÓ ALAKULÁSA KÖZÉP-KELET-EURÓPÁBAN, 2004-2011



Forrás: Eurostat

A 2. ábra a 2005-ben regisztrált adatok arányában mutatja az ULC alakulását a régióban az EU-csatlakozás után. Magyarországon lényegében gyorsabban nőttek a bérek, mint a kibocsátás.⁴⁸ 2005. évhez viszonyítva a legnagyobb romlás Bulgáriában következett be (54%), a legalacsonyabb Csehországban (9%).

⁴⁷ A versenyképesség alapvető elemei a beáramló működőtőke, a termelékenység, a bérköltség, valamint a gazdasági környezet, az árfolyam és az infláció.

⁴⁸ A 2005. évhez viszonyítva 18 százalékkal.

A tőkevonzó-képesség szempontjából a nominál bérek színvonalának növekedése önmagában nem feltétlenül jelent hátrányt, abban az esetben, ha a termelékenység gyorsabban növekszik a béreknél (Katona, 2007). Alapvetően egy külföldi befektetőnek az a kedvező, ha alacsonyan tudja tartani a bérszínvonalat, miközben a kibocsátás értéke növekszik. A 2004-es EU-csatlakozás után az összes országban bérnövekedés mutatkozott (Bulgária és Románia 2007-ben csatlakozott). Az ULC mutató alapján a magyar versenyképesség az egyik legkedvezőbb a térségben, egyedül a cseh, lengyel és szlovák adatok kedvezőbbek.

A kérdéskör jobb megértéséhez járulhat hozzá az alábbi táblázat, mely a munkaerő költségének és a termelékenységének éves változását mutatja Magyarországon 2001 és 2011 között. A munkaerő költsége átlagosan 4,5 százalékos növekedést produkált évente szemben a termelékenység 10,5 százalékos értékével, melynek alapján hazánk vonzó befektetési hely lehet a kínai működőtőke számára.

2. TÁBLÁZAT: A MUNKAERŐ TERMELÉKENYSÉGÉNEK ÉS KÖLTSÉGÉNEK ÉVENKÉNTI SZÁZALÉKOS VÁLTOZÁSA MAGYARORSZÁGON, 2001–2011

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Átlag
A munkaerő költségének változása % (ULC)	10,9	8,6	5,8	4,2	2,7	2,0	6,2	4,4	2,8	-0,7	2,3	4,5
A munkaerő termelékenységének változása % (EUR/munkaóra)	8,9	9,3	9,7	10,3	10,7	11,1	11,1	11,3	10,9	11,0	11,0	10,5

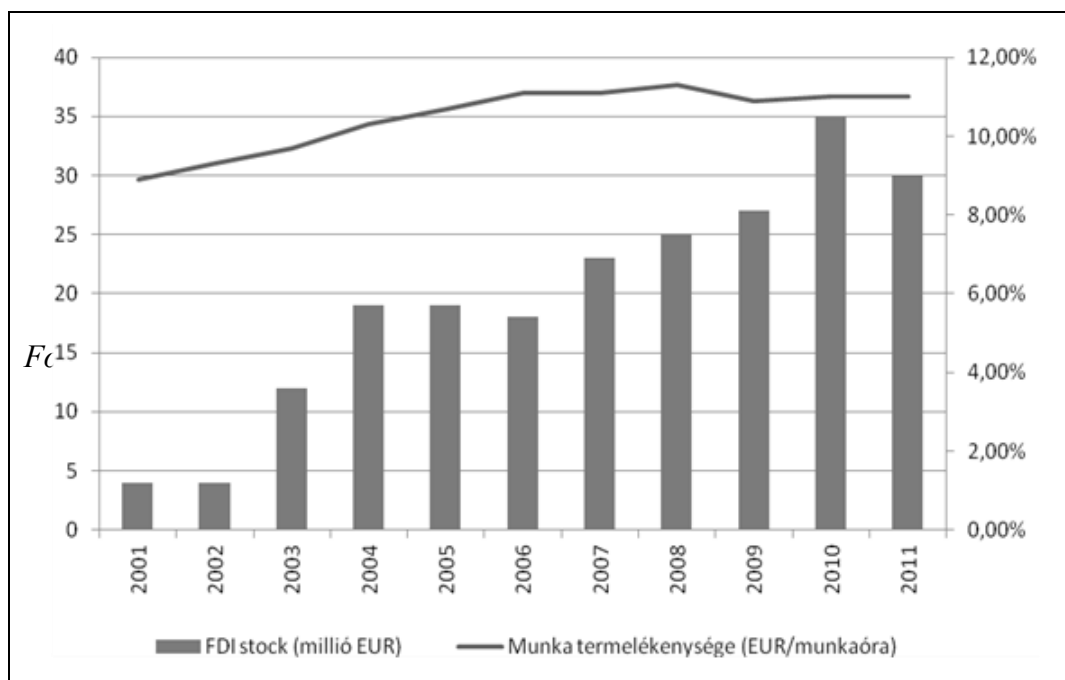
Forrás: Eurostat

A korreláció-vizsgálat az ULC mutató esetében rámutatott arra, hogy Lengyelországban, Litvániában és Szlovákiában nincs kapcsolat az kínai működőtőke-állomány és az egységnyi munkaerő-költség között. Bulgáriában és Magyarországon kifejezetten szoros, Csehországban, Észtországban és Romániában közepes kapcsolat volt megfigyelhető a vizsgált időszak alatt. A egy foglalkoztatottra vetített termelékenységi hányados esetében közepes volt a korreláció a fent említett öt országnál. A termelékenység munkaóránként kifejezett értékénél Észtország tekintetében a szignifikancia szint magasnak bizonyult, de a bolgár, a cseh, a magyar és a román eredmények releváns kapcsolatot mutattak.

Az összes termelékenységi mutatót figyelembe véve tehát a régióban Bulgária, Csehország, Magyarország és Románia esetében jelenthető ki, hogy a kínai tőkebefektetők reagáltak a makrogazdasági mutatók változásaira⁴⁹. Összességében elmondható, hogy a térség közel felében befolyásolták a termelékenységi mutatók a kínai befektetési szándékokat. Az eredményes korrelációt felmutatni tudó négy országban kimagaslik a kínai működőtőke-állomány, azonban Lengyelországban és Szlovákiában a viszonylagos jelentősebb kínai beruházások ellenére sem mutatható ki korreláció, azaz a kínai befektetőket más tényezők motiválták.

⁴⁹ Észtországban az egy foglalkoztatottra jutó termelékenység esetében a szignifikanciaszint meghaladta az 5 százalékos elfogadható értéket.

3. ÁBRA: A KÍNAI MŰKÖDŐTŐKE-ÁLLOMÁNY ÉS A MUNKA TERMELÉKENYSÉGÉNEK ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON, 2001-2011



Forrás: Eurostat

Azonban nem szabad elfelejtenünk azt a tényt, hogy az elemzés csak a 300 millió Ft feletti saját tőkével rendelkező vállalkozásokra vonatkozik. Teljes körű adatok tudatában vélhetően mások lennének az eredmények, mivel a hazai KKV-szektor átlagos termelékenysége jelentősen elmarad a multinacionális vállalatokétól⁵⁰.

Következtetések

Általában véve elmondható, hogy a külföldi tőkebefektetések a globalizáció motorjának tekinthetők és a globális tőkekihelyezés terén Kína egyre inkább aktívabbá válik a világon. Ennek bizonyítékeként a kínai működőtőke kiáramlás (OFDI) jelentősége évről-évről nő⁵¹, ezért a téma tárgyalása időszerűnek tekinthető. A közép-kelet-európai országok között komoly verseny folyik a külföldi befektetésekért, gazdaságuk felélénkítését a határon túlról érkező beruházások növelésétől várják. A térség eddig nem tartozott a kínai tőke célkeresztjébe, mivel a kínai befektetők sokkal inkább az olyan országokat preferálták, melyek nagy piaccal, vagy jelentős természeti erőforrásokkal rendelkeznek, illetve politikailag gyümölcsöző lehetőségeket rejtjenek magukban.

A vizsgálat előtt azzal a feltételezéssel éltem, hogy a regionális adózási illetve termelékenységi mutatók változása meghatározza a kínai tőkebefektetések-állományát. A hipotézis igazolása korreláció-analízis keretein belül történt. A közép-kelet-európai régióra vonatkozó elemzés országonként változó eredményekkel járt. A termelékenységi mutatók lényegében Bulgária, Csehország, Magyarország, Románia és bizonyos tekintetben Észtország esetében határozták meg a kínai tőkebeáramlást. Az adózást figyelembe véve már egy szűkebb körben, de szintén ezek közül az országok (Bulgária, Magyarország és a GDP arányos adóterhelés vonatkozásában Észtország) közül kerültek ki azok, ahol létezett kapcsolat a magyarázó és a függő változók között.

⁵⁰ Egyes becslések szerint a termelékenységi rés Magyarországon egynegyedére, egyharmadára, míg Nyugat-Európában kétharmadára tehető (Polló, 2012).

⁵¹ (MOFCOM, 2011)

A hazai viszonyokat figyelembe véve Magyarországon mind az öt magyarázó változó meghatározta a kínai befektetők motivációit. Az elemzés rámutatott arra is, hogy a kínai és tágabb értelemben a globális tőkebeáramlás terén hazánknak milyen pontok figyelembevételével kell kialakítania gazdaságpolitikáját, annak érdekében, hogy erősítse tőkevonzó-képességét. A szóban forgó magyarázó változók javítása tehát nem öncélú folyamat, mivel a versenyképesség erősítése kulcskérdés a mai globalizációs folyamatokban, különösképpen egy olyan alacsony népességgel és nyitott gazdasággal rendelkező ország esetén, mint Magyarország. A nemzetközi tendenciákat figyelembe véve elmondható, hogy a kínai tőke kifejezetten keresi az olyan országokat, melyekben olcsó a munkaerő (Wang, 2002). Látni kell azonban, hogy az olcsó munkaerő tekintetében hazánk és az Európai Unió sem képes felvenni a versenyt az olyan alacsony bérszínvonalat produkáló országokkal, mint Kína, ezért a magas hozzáadott érték előállítása lehet a megoldás⁵². Ennek megfelelően a gazdaság szerkezetét is a hozzáadott érték növelésének mentén kell átalakítani.

Tőkeszegény állam lévén a munkahelyteremtéshez szükség van a külföldi tőkére. A kínaiak döntően vegyesvállalatokban gondolkodnak és számítanak a magyar szakértelemre, munkaerőre. Az elemzés eredményeit árnyalja az a tény, hogy mindösszesen csak egy évtizednyi adat áll rendelkezésre valamint az, hogy a kínai tőkebeáramlás rendkívül alacsony szintről indult és még viszonylag kezdeti stádiumban van. Várhatóan a kínaiak tovább fogják növelni befektetéseiket, melyre Kína globális pozíciójának erősödése, a magyar-kínai és az EU-Kína kapcsolatok felértékelődése és az egyre növekvő kínai OFDI a garancia. A kérdés inkább az, hogy Magyarország mennyiben képes megragadni ezt a lehetőséget és ennek mennyiben lesz tovagyrúzó hatása a foglalkoztatásra. Azonban az már most is sejthető, hogy hosszú távon a megfelelő adópolitika kialakítása és a termelékenység javítása nélkül nagyon nehezen képzelhető el jelentősebb, Kína globális gazdasági erejének megfelelő tőkebeáramlás.

Irodalomjegyzék:

A Magyar Kína-Kutatásért Alapítvány (2011): Kínai munkaadók és munkavállalók Magyarországon, Budapest.

A Magyar Köztársaság Kormánya (2007): Új Magyarország fejlesztési terv. Magyarország nemzeti stratégiai referenciakerete 2007-2013: Foglalkoztatás és növekedés, Budapest.

Abonyiné Palotás Jolán (2006): A külföldi működőtőke szerepe gazdaságunk fejlődésében, In: Kiss Andrea – Mezősi Gábor – Sümeghy Zoltán (szerk.): Táj, környezet és társadalom. SZTE Éghajlattani és Tájföldrajzi Tanszék, Természeti Földrajzi és Geoinformatikai Tanszék, Szeged, 25–33. o.

Bijsterbosch, M. – Kolasa, M. (2009): FDI and productivity convergence in Central and Eastern Europe. European Central Bank, Frankfurt am Main.

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Katona Klára (2007): A külföldi működőtőke-befektetések elmélete és szerepe a magyarországi gazdasági átalakulásban. Gondolat Kiadó, Budapest.

Losoncz Miklós. (2006): A magyar versenyképesség forrásai nemzetközi összehasonlításban, In: Viszt Erzsébet (szerk.): Honnan hová? Tanulmányok a versenyképességről. MTA Szociológiai Kutatóintézet, Budapest, 209–243. o.

Magyar Nemzeti Bank (2012): Magyarország fizetésimérleg- és külfölddel szembeni befektetésipozíció-statisztikái. Magyar Nemzeti Bank, Budapest.

Matura Tamás (2011): Kína európai befektetései és a magyar kapcsolatok. Magyar Külügyi Intézet, MKI Tanulmányok, IV. évf., 40. sz., 1–11. o.

<http://www.kulugyiintezet.hu/pub/displ.asp?id=VETPUY>

⁵² Magyar Köztársaság Kormánya: Új Magyarország Fejlesztési Terv, Magyarország Nemzeti Stratégia Referenciakerete 2007-2013, Foglalkoztatás és növekedés.

- Miczkiewicz, T. – Radosevic, S. – Varblane, U. (2000): The value of diversity: foreign direct investment and employment in Central Europe during economic recovery. Sussex European Institute, University of Sussex.
- MOFCOM (2011): Statistical database, CD kiadvány.
- Polló László (2012): KKV szektor: a magyar beteg, KKV Guru, 2012. június 14. (online folyóirat) a <http://kkvguru.hu/cegvezetes-strategia/kkv-szektor-a-magyar-beteg>
- UNCTAD (2000): Tax incentives and foreign direct investment, United Nations, New York and Geneva.
- UNCTAD (2012): World Investment Report.
<http://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=171>
- Tarrósy István – Vörös Zoltán (2013): A terjeszkedő „sárkány”, Fokozódó kínai jelenlét Közép-Európában és Magyarországon, Geopolitika a 21. században, III. évf., 4. sz., 192–201. o.
- Wang, M. Y. (2002): The motivations behind China's government-initiated industrial investments overseas, Pacific Affairs, University of British Columbia, Vol. LXXV. No. 2. pp. 187–206.

Melléklet a következő oldalon

MELLÉKLET: A KORRELÁCIÓVIZSGÁLAT EREDMÉNYEI, 2001-2011

Ország	Egységnyi termékre jutó munkaerőköltség (ULC)		A munka termelékeny- sége foglalkoztatottan- ként (2005=100%)		A munka termelékeny- sége (EUR/munkaóra)	
	R ²	p-érték	R ²	p-érték	R ²	p-érték
Bulgária	0,97	0,00	0,67	0,00	0,71	0,00
Csehország	0,63	0,00	0,55	0,01	0,58	0,01
Észtország	0,62	0,01	0,35	0,07	0,57	0,01
Lengyelország	0,13	0,38	0,09	0,37	0,09	0,37
Litvánia	0,28	0,09	0,10	0,35	0,08	0,40
Magyarország	0,91	0,00	0,72	0,00	0,76	0,00
Románia	0,61	0,01	0,77	0,00	0,77	0,00
Szlovákia	0,19	0,20	0,29	0,11	0,31	0,09

Ország	A munkáltatót terhelő bérekre vetített adóte- her (GDP százalékában)		A munkáltatót terhelő bérekre vetített adóte- her (teljes államiadóbevétel százalékában)	
	R ²	p-érték	R ²	p-érték
Bulgária	0,78	0,00	0,61	0,01
Csehország	0,37	0,06	0,04	0,59
Észtország	0,65	0,01	0,36	0,09
Lengyelország	0,17	0,24	0,04	0,58
Litvánia	0,15	0,27	0,01	0,78
Magyarország	0,60	0,01	0,84	0,00
Románia	0,22	0,21	0,28	0,14
Szlovákia	0,14	0,29	0,07	0,47

Vissza a tartalomjegyzékhez

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

A MAGYAR MUNKAÜGYI SZERVEZET KIALAKULÁSA ÉS FEJLESZTÉSE

Az állami (nemzeti, közösségi) munkaügyi szervezetek (angol rövidítéssel: PES⁵³) működését és feladatrendszerét nagyban felülírta a 2008-as gazdasági világválság. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) külön értelmező kötetet szentelt a jelenségnek⁵⁴. Az 1940-60-as évek ipari világára kialakított célokat és eszközöket felül kell vizsgálni, javasolják. A hazai munkaügyi szervezet – a magyar PES – sokkal fiatalabb történettel bír, bár a tervutasításos gazdaságig vezethetőek vissza a gyökerei. Intézményrendszere számos alkalommal átalakult az elmúlt két és fél évtizedben, miközben eszközkészlete keveset változott. Honnét jön és hol tart ma a magyar munkaügyi szervezet? Ennek a rövid áttekintésére vállalkozik a cikk.

A magyar munkaügyi szervezet 1989-90 előtt

A mai magyar munkaügyi szervezet rendszerváltás előtti időszakra visszanyúló országos irányító intézményi előzményei a Munkaügyi Minisztérium (MüM) és az Állami Bér és Munkaügyi Hivatal (ÁBMH) voltak. Az 1989 előtt, az államszocializmusban, a megyei tanácsrendszerben a munkaügyi osztályok feleltek a szakterületért. (NFSZ, 2006) A rendszerváltás előtti években a tanácsai munkaügyi szakigazgatási szervek mellett működtek ügynökség jellegű munkaügyi szolgáltató irodák (MSZI). Majd még az 1991. évi IV. törvény⁵⁵ elfogadása előtt kialakultak a megyei foglalkoztatási központok, a későbbi megyei munkaügyi központok elődjai. Ezekben akkor összesen 200-300 munkatárs dolgozott, az éves forgalmuk néhány ezer közvetítés volt.

A 80-as évektől már fokozottabban jelent meg a munkaerő állami cégek közötti mozgásának támogatása (munkából-munkába váltás⁵⁶), valamint a magánvállalkozások számára az állásközvetítés. A magyar munkaügyi szervezet másik intézményi előzményét szintén a MüM alatt működő egy 1971-es kormányhatározattal⁵⁷ életre hívott intézményrendszer, az Országos Pályaválasztási Tanácsadó Intézet (OPTI) és ennek 1983-ig önálló megyei pályaválasztási intézményrendszere szolgáltatták.

A gazdasági és társadalmi rendszerváltás együtt járt a munka és munkanélküliségről alkotott társadalom és gazdaságpolitikai gondolkodás megváltozásával. A makroszintű, intézményi változásokat azonban csak lassan vagy egyáltalán nem követték a társadalmi és egyéni gondolkodási sémák átalakulásai. A 90-es években, az akkor már tömeges munkanélküliség dacára, egyéni stigmát jelentett az állásvesztés. Az egyéni gondolkodásmódok és reakciók általában egyetlen társadalomban sem képesek az ilyen gyors makroszintű változásokat leképezni.

Borbély-Pecze Tibor Bors szakmai tanácsadó, Nemzeti Munkaügyi Hivatal.

⁵³ Public Employment Service.

⁵⁴ (ILO, 2013)

⁵⁵ Az elmúlt 23 évben e törvény számtalan alkalommal módosult. Eredeti tartalmát tekintve azonban az ILO 88-as (1948) egyezményére épül, amelyet Magyarország a 2000. LIII. törvénnyel hirdetett ki.

⁵⁶ Ma már csak anekdota, hogy őket hívták „vándormadaraknak”. Amely, azonban jól mutatja a lakosság (a kínálati oldal) adott életkori csoportokban máig jellemző gondolkodását. Szociálpszichológiai kérdés inkább, hogy 40 év tervgazdálkodás ilyen mértékben képes felülmúlni a középkori Európában kialakult tanoncleány, vándorleány fogalom alapvetően pozitív konnotációját.

⁵⁷ 1029/1971. (VII. 3.) Korm. számú határozat az ifjúság számára nyújtott pályaválasztási tanácsadás továbbfejlesztéséről http://www.borbelytiborbors.extra.hu/PALYAORI/1029_1971.pdf

Így, talán a mai napig, párhuzamosan mindezen átalakulásokkal, fennmaradt az állam, mint a legfőbb munkahelyteremtő/ megmentő szerepelvárás. Ez az igény húsz éve nyomja rá a bélyegét a magyar munkaügyi szervezet politikai és társadalmi megítélésére. A hétköznapi esetek szintjén ez a jelenség; „*bemegyek a munkanélküli hivatalba {kirendeltségre} és megkérem, hogy adjanak nekem munkát*”⁵⁸ típusú közgondolkodással azonosítható.

A munkaügyi központok és kirendeltségek 1991 tavaszán, az Flt. megalkotásával jöttek létre. 1996-ig az akkori Országos Munkaügyi Központ (OMK) szakmai irányításával egyetlen szervezetrendszerben (de sohasem egyetlen jogi személyként) működött az országos központ- megyei központ és kirendeltség, miközben a források felett a Munkaügyi Minisztérium (MüM) diszponált. Az ÁFSZ, mint elnevezés jóval később, az EU csatlakozás előkészületei kapcsán, 2001-ben alakult ki. Ugyanakkor a legtöbb EU tagállamban megtalálható módon értelmezhető, jogilag és szervezetében egységes, országos nemzeti munkaügyi szervezet (PES) mintegy 17-18 éve nincsen Magyarországon, amely nem egyedülálló az Európai Unióban.

1991-1995: A szervezet kialakítása (OMK – MMK – kirendeltségek)

A foglalkoztatási törvény (1991) által kialakított foglalkoztatási szervezet ügyfélköre a transzformációs válság következményeként hirtelen 20 ezerről 700 ezerre emelkedett. A kilencvenes évek elején a szervezet fő funkciója (viszonylag bőkezű passzív eszköz felhasználás mellett) a tömeges munkanélküliség kezelése, a társadalmi robbanás megakadályozása volt. Ugyanakkor már ebben az időszakban számos fejlesztés zajlott a rendszerben, egyrészt kétoldalú államközi (USAID) vagy munkaügyi szervezetek közötti (Bundesagentur für Arbeit, ill. annak jogelődje) szerződések, ill. nemzetközi donorok támogatásával (ILO-Japán projekt, Világbank). Ezen tevékenységek alapján a kilencvenes évek közepére (a teljesség igénye nélkül) az alábbi eredmények születtek meg:

- A szervezet megszületésével szinte egyszerre kialakult a szervezetben dolgozók minimális belépő tudását leíró tananyag és vizsgarendszer az ún. küszöbvizsga (OMK, 1991).
- megszülettek az első belső tananyagok; pl. együttműködési ismeretek közvetítő-ügyintézők számára, első interjú stb.
- megszületett a szervezet ügyfélszolgálati informatikai rendszere (a Clipper alapon álló ÜGYFU) és a hozzá kapcsolódó kiegészítő szoftverek,
- elindult a humánszolgáltatások adaptációja a német munkaügyi szervezet BIZ⁵⁹ (foglalkozási információs tanácsadója: magyar rövidítéssel FIT) mellett a svéd-kanadai mintákat követő álláskereső klub (Job Club) amelyekhez jelentős személyzetfejlesztés, a munkaügyi szervezeten belüli specialista-képzések kapcsolódtak.
- 1993-tól világbanki program részeként elindult a munkavállalási tanácsadó főiskolai (GATE, ma SZIE) képzés, amely kanadai- német mintára magában foglalva a '60-'80-

⁵⁸ Itt nem citált esetekben a „munkanélküli hivatal” csak a segélykifizetéssel (passzíveszközzel) azonosítja a közbeszéd.

⁵⁹ Itt kell megjegyeznünk, hogy a német munkaügyi szervezet lényegében „letarolta” a volt tervutasításos államokat a régióban. Az NDK-ban például az újraegyesítést követően elküldték a régi személyzetet és NSZK alkalmazottakkal, bútorokkal, eszközökkel töltötték fel a BIZ-eket. Még a pályabemutató mappák is az NSZK szakmáiról, munkapiacáról szóltak. Jóval később a 2000-es években indult új projektben (JobBörze) azután külön munkacsoportot szenteltek a volt NDK-s szakmák/szakképzések megfeleltetésének. A 90-es években nyitott első három magyar FIT sem volt ilyen szempontból kivétel, az igazi adaptációs munka csak később kezdődött el. Talán nem véletlen, hogy ma már a német GIZ, amely a német kormányzati know-how egyik fő terjesztője a világban jóval több figyelmet szentel a helyi adaptációra.

as évek hazai szakmai tapasztalatait is, a kirendeltségek szakmai kapacitását volt hivatott megerősíteni.

- Amerikai támogatással (USAID) kialakult a munkaerő-piaci prognózis rendszere, valamint az elbocsátások azonnali segítségét, az állásból-állásba váltást támogatni hivatott gyorsreagálású hálózat (rapid response) később; munkába helyezést elősegítő bizottság (MEB)
- Elindult az új informatikai programnyelvre épülő országosan egységes közvetítő-ügyfélszolgálati rendszer fejlesztése, amely bevezetésére végül nem került sor. (OKR: Országos Közvetítési Rendszer)
- A KSH FEOR-93 alapján elkészült a Foglalkozási Információs Kézikönyv (FIK)

Nem az állami munkaügyi szervezethez, hanem a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) tevékenységéhez kötődött, de a munkaügyi statisztikák területén kiemelt hatása miatt itt is meg kell említenünk, hogy 1992-től Magyarország is az ILO nemzetközi sztenderdjei alapján veszi fel a Munkaerő-felmérést⁶⁰ (MEF) (Labour Force Survey: LFS). Így, bár a mintavételes eljárás megbízhatóságának adott határai vannak, más fejlett OECD, ILO, EU országokkal összevethető adatsorok állnak a rendelkezésünkre.⁶¹

A korszak kiragadott határaként kiemelhető 'A munkaerő-piaci szervezet fejlesztése értékelemzéssel' (MüM, OMK, 1995) című stratégia, az ún. Halmos-program, amelynek kormányzati vitájára nem került sor. Az OMK 1996-tól elveszítette az országos munkaügyi rendszer feletti szakmai irányítási jogköreit, amely feladat a MüM-re szállt vissza. A Bokros csomag eredményeként létrejött az egységes Munkaerő-piaci Alap (MpA), amely alaprészekként jelölve magába olvasztotta a korábbi önálló alapokat. A Harmadik Magyar Köztársaság első három kormánya alatt (Antall, Boros, Horn) a szervezet társadalmi feszültségeket pillanatnyilag csökkenteni képes szerepe mindvégig meghatározó maradt. A hosszú távú hatások mérlegelése (pl. rokkantnyugdíjazások, bőkezű ellátások, korai nyugdíjazás) háttérbe szorult, amely a kettőezres évek közepére kritikus helyzetet eredményezett.

1996-2000: szabályozott aktíveszközök, rétegprogramok és munkaerő-piaci programok megjelenése

A kilencvenes évek második felére a munkaügyi szervezet személyi állománya és feladatrendszere lényegében kialakult, azonban az ellátások tömeges és relatíve nagy volumenű feladata mellett aktiváló szerepének tervszerű megformálására sohasem került sor, miközben egymás után indultak a rétegprogramok, munkaerő-piaci programok. Ebben az időszakban mintegy 4600 fő személyzet foglalkozott 700.000-500.000 regisztrált munkanélkülivel és a munkaadókkal. A szintén világbanki támogatással kialakított regionális átképző központok (RKK) egy ideig a munkaügyi szervezet részeként, majd önállóan, később ismét annak részeként működtek tovább. Intézményi szinten a legjelentősebb változást a munkaügyi felügyelet megyei munkaügyi központokhoz csatolása okozta, amely nem bizonyult tartós megoldásnak. 1996-tól jelentősen bővült és szabályozottabbá vált az aktíveszközök rendszere, megjelent a 6/1996 (VII. 16.) MüM rendelet.⁶²

A '90-es évek közepétől előtérbe került a munkanélküliek aktiválása, sorra jelentek meg a réteg-specifikus programok. Sorban az első az ifjúsági munkanélküliség enyhítését célzó Pályakezdekők

⁶⁰ Lásd erről bővebben (KSH, 2006)

⁶¹ Szintén a kilencvenes évek elejétől datálható a sajtó folyamatos érdeklődés a KSH MEF és a munkaügyi szolgálat Ft. alapú munkanélküliségi adatainak megismerésére, összevetésére. A szakmai alapokat gyakran nélkülöző napi sajtóanyagoknak az elmúlt húsz évben se szeri se száma.

⁶² http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=26086.223447

Elhelyezkedési Programja (PEP) volt, amely humánszolgáltatásokat (csoportfoglalkozások: impulzus, 3 napos pályaorientációs, pályakorrekciós, álláskeresői technikák oktatása, kulcsképesség feltáró csoportfoglalkozás⁶³), valamint bérjellegű támogatásokat foglalt magába.

1997-ben- kapott szerepet a közösségi és ILO terminológiákkal összeilleszthető módon tartós munkanélkülinek (azaz több mint egy éve a regiszterben lévő személyeknek) az aktiválása. A TARTÓS program minden kirendeltségen futott, eszközkészletében azonban erőtlén volt, megvalósítása részben a munkaügyi szervezet minisztériumváltása miatt is (SZCSM-től 2000-ben a GM-hez került a szervezet) elhalt.

1998/99-től minden megyei munkaügyi központ rehabilitációs munkacsoport⁶⁴ felállítására kapott feladatot, kezdetét vette a rehabilitációs ügyfelek munka-piaci reintegrációjának kísérlete a REHAB program. A program eszközkészletében erőtlén maradt, nem kapcsolódott össze erős politikai szándékkal. Miközben megvalósítására hasznos szakmai anyagok születtek pl., Foglalkozási Információs Kézikönyv rehabilitációs kiadása (1997), foglalkozások egészségügyi tényezői stb.

2000-ben az Flt. újabb módosításával a komplex (tehát aktív eszközöket és munkaerő-piaci szolgáltatásokat kombináló) megyei munkaerő-piaci programok megvalósításának lehetősége is bekerült az eszközök közé. Addigra az OFA irányítása mellett futó kísérleti programokban (pl. Újra Dolgozom, Komplex Integrált Differenciált: KID, valamint több EQUAL program) jelentős szakmai tapasztalat halmozódott fel az országban. Nem véletlen, hogy az első 2004-2006-os, már közösségi tagállami forrásokat felhasználó munkaerő-piaci programokban (HEFOP) jelentős szerephez jutottak a korábbi OFA fejlesztések.

A szolgáltatások területén világbanki forrásból 1996-ban, majd modernizált változatban 2000-ben is magyar adaptációra került a kanadai Choices pálya- és karrier tanácsadó szoftver. A későbbi már on-line működő, aggregált adatokat elemző, s így a tényalapú szakpolitikát támogatni képes, verziók sohasem kerültek be Magyarországra⁶⁵.

2001-2004: az EU csatlakozás előkészítése

2001-ben jelent meg először az ÁFSZ (Állami Foglalkoztatási Szolgálat) elnevezés, amellyel a kormány nem állította vissza az egységes munkaügyi szervezetet, hanem a küszöbön álló EU belépéshez igazodva átvette az EU és ILO „PES” (Public Employment Service) szóhasználatot. Az EU csatlakozás jegyében elérhetővé váló PHARE előcsatlakozási alapokból a munkaügyi intézményrendszer is részesült. Ezek között kiemelt szereppel bír a 2002 és 2004 között megvalósult PHARE program⁶⁶. Már csak történelmi lábjegyzetként érdemes megemlíteni, hogy az 1989-ben életre hívott „megkésett, mini Marshall-terv” programot eredetileg Lengyelország és Magyarország számára szánták és később terjesztették ki a többi poszt-kommunista országra. A francia betűszó (Phare: Pologne, Hongrie Aide a la Reconstruction économique) eredeti jelentése világí-

⁶³ Lényegében ezek a 10-15 éves tematikák köszönnek vissza a 2004-2006 (pl. NCSSZI: HEFOP 2.2.2) http://www.ncsszi.hu/lezarult-unios-projektek/hefop-2_2_2_veget-ert-a-hefop-2_2_2-kozponti-program-megvalositasa/eredmenyek--ertekeles-hefop-2_2_2-b-komponens-ertekeles és a 2007-2013 közötti munkaügyi-szociális tárgyú szolgáltatásfejlesztésekben (pl. OFA: TÁMOP 2.6.1. kiemelt program ld. <http://www.tamop261.hu/>).

⁶⁴ Lásd részletesebben az NFSZ Rehabilitációs Portálján <http://rehab.munka.hu/web/rehabilitacios-portal>

⁶⁵ A friss on-line Choices rendszerek lényegében hasonló adatokat képesek gyűjteni, mint a magyar oktatási rendszerben működő Országos Kompetencia Mérés (OKM). Így iskolák, osztályok, tankerületek, stb. vonatkozásában mutatják a pályaválasztási célok és a valós továbbtanulási utak kapcsolatát.

⁶⁶ Lásd részletesen (VÁTI, 2007)

tótorony volt. Ennek eredményeként megszületett a korabeli irányító minisztérium által elfogadott ÁFSZ-PHARE modernizációs kézikönyv⁶⁷ svéd/dán és magyar „ikermunka” (twinning) eredményeként, amely lényegében a mai közösségi PES-ekkel szembeni elvárásokra adható magyar válaszokat tartalmazta.

A központi PHARE projekt mellett kiemelt jelentőséggel bírtak a pályaválasztás-pályaorientáció területén pályázatos formában három kelet-magyarországi régióban elindított, a munkaügyi központok konzorciumvezetése mellett megvalósuló PHARE programok. Ezek eredményeként alakult ki az epalya.hu, a pályatárs.hu és pályainfo.hu honlapok, pályaorientációs adatbázisok, együttműködési modellek és tananyagok rendszere. 2005 után az epalya.hu⁶⁸ vált az országos szervezet pályaorientációs portáljává, amely magába olvasztotta a másik két hálózat főbb eredményeit is.

2004-2013: EU tagállami fejlesztések

2004 májusától három program egymásra épülő sorozata szolgálta a munkaügyi szervezet fejlesztését.

2004-2008 között a HEFOP 1.2 intézkedés volt hivatott a PHARE kézikönyv szabta feladatokat a gyakorlatba átültetni. A program kiegészítésre került egy jelentős munkaügyi kutatási lábbal is. A programban ekkor még az ERFA láb is helyet kapott, így tovább folytatódott a kirendeltségek új szolgáltatási modell szerinti átépítése. Szintén a HEFOP idején indult el az új ügyfélszolgálati rendszer kialakítása (IR, 2007-től) és az ÁFSZ markánsabb megjelenése az Interneten (2002-ben a Vas Megyei munkaügyi központ honlapjának átvételével az ÁFSZ már elérhető volt a világhálón.)

A PHARE és a HEFOP 1.2 intézkedések (2002-2008) elvülhetetlen érdeme, hogy a magyar munkaügyi szervezet vezetői és személyzete elkezdett az Európai Foglalkoztatási Stratégiában (EFS) közösségi szinten 1997-től markánsan megjelenő fogalmakat alkalmazni és a hazai munkaügyi szervezet eredményeit, tevékenységét ehhez hasonlítani.

- Működőképessé vált a negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés.
- Elindult (20 PHARE+ 60 HEFOP) kirendeltség európai mércével fogható fizikai átalakítása, amely alapot teremtett az ebben a kontextusban használható fogalmak fizikai elhelyezésére (pl. profiling, kiosk, önkiszolgáló modell, csoportos munkaadói meghallgatás, intim interjú szoba).
- Működik a MEV rendszer (megegyezésen alapuló vezetés) mint a hazai NFSZ MbO rendszer eleme.
- Új országosan egységes belső ügyfélszolgálati rendszer kialakítása (on-line ügyfélkiszolgálás nélkül) – Integrált Rendszer.
- Elindult és folyamatban van a teljes NFSZ minőségbiztosítása.

Minőségi áttörést azonban a két program sem hozott. A foglalkoztatásban a rendszerváltás elején kialakult területi különbségek konzerválódtak. Ugyanakkor e programok önmagukban vett hatékonyságát a külső elemzés elismerte;

„Az értékelés fő következtetése az, hogy a program az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) működése és modernizációja számára több alapvető fontosságú eredményt hozott, többek között az ügyintézés és a fejlesztéseket-elemzéseket egyaránt támogató, egységes, integrált informatikai rendszer országos bevezetését, a szervezeti tudatosságot fokozó önértékelési rendszer

⁶⁷ Lásd részletesen ÁFSZ (2002)

⁶⁸ <http://www.epalya.hu/>

kialakítását, valamint a modernizált kirendeltségek belső terének ügyfélbarát átalakulását. ***A kirendeltségi szintű adatok többváltozós elemzése szerint a fejlesztések szignifikánsan megnövelték a regisztrált munkanélküliek nyílt piacra való kilépésének esélyét.*** Ez a 2008-as mintegy 440 ezres átlagos regisztrált létszámhoz viszonyítva azt jelenti, hogy minden hónapban a teljes létszám mintegy 5 százalékából, 19 ezer regisztrált munkanélküliből lesz a nyílt piacon dolgozó foglalkoztatott, akikből mintegy 1440 azért tud elhelyezkedni, mert a program intézkedései életbe leptek.” (Cseres-Scharle, 2010)

1. TÁBLÁZAT: A MUNKAÜGYI SZERVEZET FEJLESZTÉSÉT CÉLZÓ EU PROGRAMOK

Phare	HEFOP	TÁMOP
1. Egy új szolgáltatási modell kifejlesztése és bevezetése	1.1. Szolgáltatás-fejlesztés	1. Szolgáltatásfejlesztés 1.1. Az ÁFSZ új feladatainak ellátásához szükséges szakmai és szervezeti feltételek kialakítása, különös tekintettel a foglalkozási rehabilitációra 1.2. A szociális szektorral való összehangolt működés feltételeinek megalapozása, az integrált foglalkoztatási és szociális szolgáltató rendszer előkészítése, a foglalkoztatási szolgáltatások fejlesztése 1.3. Új munkalehetőségek feltárása érdekében a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások minőségének javítása, a szolgáltatások körének bővítése, illetve a munkaadói kapcsolatok fejlesztése. 1.4. A romák foglalkoztatásának elősegítését szolgáló személyi háttér bővítése.
2. A Munkaerő-piaci Információs Rendszer kialakítása	1.2 Stratégiai tervezés, kutatás	3. Stratégiai irányítás és regionális tervezés támogatása 3.1. A tervezés országos, regionális és kirendeltségi szintű megalapozása összhangban az ÁFSZ új struktúrájával. 3.2. Az aktív munkaerő piaci politikák eredményességének, hatékonyságának és hatásosságának javítása
6. Számítógépes információs rendszer	6. Informatika	2. Informatikai fejlesztés: 2.1. A szolgáltatások működését támogató integrált munkaerő-piaci információs rendszerhez kapcsolódva a pénzügyi folyamatokat támogató informatikai rendszer kifejlesztése, amely alkalmas a hatékonyabb forrásfelhasználást biztosító erőforrás-felhasználás nyomon követésére is.
3. Új irodai környezet	4. Infrastruktúra	
4. Képzés	3. Képzés	
5. Az ÁFSZ felépítésének korszerűsítése	2. Minőségirányítás	
7. Adminisztráció	5. Menedzsment	

Forrás: Cseres-Scharle (2010) 10. old. .

A TÁMOP időszak 2009-ben induló első fejlesztési ciklusának a kormány által deklarált célja az Európában akkor divatos egyablakos szociális-munkaügyi (one-stop-shop) ügyfélrendszer kialakítása volt. Kiemelt figyelmet kaptak a brit/angol (JCP); német (BA-Hartz reformok) és a finn (LAFOS) modellek. Bevezetésre került az új ügyfélszolgálati rendszer (Integrált Rendszer: IR). A kirendeltségi infrastruktúra modernizációját szolgáló ERFA finanszírozás konstrukció szintjén különvált és TIOP néven futott tovább. A 2010-es választásokat követően a koncepció megváltozott, a szociális terület helyett előtérbe került a befektetésösztönzés, vállalkozásélénkítés és a munkaügyi intézményrendszer kapcsolatának erősítése. A TÁMOP 1.3.1. program második, befejező időszakára már ebben az új környezetben kerül sor 2015-ig.

Jelen és jövő: 2014-2022

A magyar munkaügyi szervezet jelene talán kiszámíthatatlanabb, mint az elmúlt negyedszázados történetében valaha volt. A 2010-2014 kormányzati ciklusban számos minisztériumi háttérintézmény került összevonásra. Nem képezett kivételt a munkaügyi terület sem. 2012. január 1-jétől a korábban három önálló területet képviselő szervezet Foglalkoztatási Hivatal (FH); Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NFSZI) és a munkavédelem-munkafelügyelet (OMMF) egyetlen szervezetté olvadt össze Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) névvel.

A 2011. december 1-jén kihirdetett 1413/2011. (XII. 1.) Kormányhatározat döntött a foglalkoztatáspolitikai szervezetrendszer átalakításáról. A kormányhatározat rendelkezett arról, hogy a Foglalkoztatási Hivatal bázisán egy központi hivatal jön létre, amely a Foglalkoztatási Hivatal (FH) név- és feladatmódosulásával, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZF), valamint az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) beolvasásával valósul meg. Az új szervezet létrehozásának határideje 2012. január 1. volt. A létrehozott központi hivatal létszáma 445 főben került meghatározásra.

A dekoncentrált szervezeti egységek is számos változáson estek keresztül. A Magyar Program⁶⁹ végrehajtásához kötődően a megyei munkaügyi központok a megyei kormányhivatalok szakigazgatási szerveivé váltak (2010-ben), majd a járási rendszer visszaállításával (2013. január 1.) 1983 után újra egységes szervezeti rendbe kerültek a központi kormányzat helyi szervei, így a munkaügyi kirendeltségek is. A program végrehajtását a Közigazgatási és Igazságügy tárca (KIM) felügyelte. E folyamat előzményeként a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 315/2010. (XII. 27.) Kormányrendelet módosításával 2011. október 1-jétől megszűntek a kiemelt hatáskörrel és illetékességgel rendelkező munkaügyi központok, és kialakult a munkaügyi központok egységes rendszere, amelyben valamennyi munkaügyi központ azonos hatáskörrel rendelkezik a megyei kormányhivatalok szakigazgatási szerveként. A megyei kormányhivatalok és járási hivatalok országosan egységes rendszerének kialakítása mellett a Kormány döntései alapján a munkaügyi szolgálat egyes szakmai funkciói profiltisztított szervezetekben kaptak helyet. Így kialakult a társadalmi felzárkóztatásért felelős szervezetrendszer és a komplex rehabilitáció feladatát ellátó szervezetrendszer.

2012 nyarán még egy fontos szervezeti változás történt, a korábban az EMMI felügyelete alatt éltre hívott új központi hivatal a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) a megyei kormányhivatalok szervezeti kerete között működő megyei szakigazgatási szervekkel egészült ki (95/2012 (V.15.) Korm. r.) A rehabilitációért felelős megyei szakigazgatási szervek induló létszámát a NFSZ adta át.

Társadalmi felzárkóztatás

A korábbi Állami Foglalkoztatási Szolgálat részét képező regionális képző központok (9 intézmény) átszervezésre kerültek egy új országos intézményrendszerre Türr István Kutató és Képző Központ (továbbiakban: TKKI) néven. A TKKI az Emberi Erőforrások Minisztériumának (EMMI) felnőttképzési és módszertani háttérintézeteként elsősorban komplex társadalomfejlesztéssel foglalkozik. A társadalmi felzárkózás, a mélyszegénység megszüntetése és az esélyegyenlőség terén európai uniós és hazai finanszírozású projektek főként az álláskeresőket, alacsony végzettségűeket, megváltozott munkaképességűeket segítik a felzárkózásban. A programok kidolgozásában és megvalósításában a TKKI meghatározó szerepet tölt be, így jelenleg e témában a legkompetensebb szereplők között tartják számon Magyarországon. 1500 akkreditált képzéssel és

⁶⁹ <http://magyaryprogram.kormany.hu/>

a különböző projektekben dolgozó közel 3000 külsős szakemberrel évente több, mint ötvenezer embert ér el.

Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatással kapcsolatos feladatok koordinálására a Belügyminisztériumban létrehozták a Közfoglalkoztatási Helyettes Államtitkárságot, amely az új 2011-től kiépülő Nemzeti Közfoglalkoztatási Rendszer (NKR) szakmai felelőse. A közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó logisztikai, szervezési, közvetítési feladatokat az NFSZ hajtja végre. A kirendeltségeken és munkaügyi központokban a közfoglalkoztatáshoz tartozó feladatok elvégzésének szakmai irányítását a Belügyminisztérium végzi. A foglalkoztatásról a települési önkormányzatok gondoskodnak. A közfoglalkoztatás mára a foglalkoztatásra szánt nemzeti forrásból finanszírozott aktív eszközök meghatározó tételévé vált⁷⁰.

Komplex rehabilitáció intézményrendszere

2012 nyarán a 95/2012. (V. 15.) Korm. rendelet kialakította a komplex rehabilitáció új rendszerét, a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról (NRSZH), valamint a szakmai irányítása alá tartozó rehabilitációs szakigazgatási szervek feladat- és hatásköréről. Az NRSZH a 20 megyei kormányhivatalban önálló főosztályt alakított ki.

A magyar állami foglalkoztatási intézményrendszer 2014-re háromfelé vált:

- stabilizálódott a központosított **közmunkaszervezéssel és -megvalósítással foglalkozó terület**, amelyet a Belügyminisztérium irányít és az NFSZ valósít meg a települési önkormányzatokkal közösen,
- kialakult a **rehabilitáció önálló intézményrendszere** (NRSZH és RSZSZ: Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv),
- valamint önálló intézményrendszerbe **szerveződött a felnőttképzés, képzés, mint aktív munkaerő-piaci politika területe** (TKKI: Türr István Kutató és Képző Központ).

A fent leírt három funkciórendszerből egy a Belügyminisztérium, kettő az új humán „szupertárca” (NEFMI: Nemzeti Erőforrás Minisztérium, majd a 2010-14-es ciklus alatti miniszterváltással EMMI: Emberi Erőforrások Minisztériuma) irányítása alá került.

A közeljövő nemcsak a 2014-2018-as hazai kormányzati ciklussal hozhat újdonságokat, de a 2014-2020-as közösségi pénzügyi referencia kerettel (NRSK: Nemzeti Stratégiai Referencia Keret) is együtt járnak majd változások. A 2014-2020-as strukturális és kohéziós alapok lehívására új kormányzati intézményrendszer alakul.

A tervezés részeként elkészült az ország új országos területfejlesztési koncepciója⁷¹, majd 2013 második felébe a 2014-2020-as közösségi források lehívásához fontos Partnerségi Megállapodás (PM) szöveg, amelyet az ország 2014. március 7.-én⁷² nyújtott be.

E tevékenységekkel párhuzamosan folyik az új operatív programok rendszerének kialakítása⁷³. Az új 2014-2020-ra hatályos ESZA rendelet alapján⁷⁴ a 8. prioritás lett a foglalkoztatás, amely

⁷⁰ Itt érdemes megjegyezni, hogy a Munkahelyvédelmi Akcióterv, amely méreteiben nagyobb, mint a közfoglalkoztatás nem a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból finanszírozódik.

⁷¹ <https://www.nth.gov.hu/hu/media/download/321>

⁷² 1122/2014. (III.6.) Korm. Határozat

⁷³ Az OP-et 2014. május 14.-én hagyta jóvá az ügyvezető kormány. Ezt követi a brüsszeli egyeztetés, majd jóváhagyás.

technikailag az NGM felügyelete alatt álló GINOP-ban (Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program) kapott helyet.

A források elosztásában ma már biztos, hogy a „NEET-fiatalok”⁷⁵ (15-24/30 évesek⁷⁶) kiemelt célcsoporttá válnak. Az Ifjúsági Garancia⁷⁷ kezdeményezés kötelező elindításával. Valamint kiemelt feladat lesz az Európa 2020 Stratégia részeként felvállalt tagállami cél, a 20-64 évesek 75%-os foglalkoztatási rátájának megközelítése. Vélelmezhetően ezek az állami és tagállami prioritások szabják meg majd a működés kereteit.

Irodalomjegyzék:

ÁFSZ (2002): Phare projekt http://phare.afsz.hu/engine.aspx?page=full_phare_projekt

Cseres-Gergely Zsombor - Scharle Ágota (2010): Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációjának értékelése. Budapest Intézet – IFUA.

http://budapestinstitute.eu/uploads/BI_AFSZ_modernizacio_ertekeles_100705.pdf

ILO (2013): Labour administration in uncertain times: Policy, Practice and Institutions, Geneva.

KSH (2006): A munkaerő-felmérés módszertana.

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkfelmmmod.pdf>

NFSZ (2006): Tizenöt éves a munkaerő-piaci szervezet.

http://phare.afsz.hu/engine.aspx?page=full_phare_hl_2_1_tizenot

OMK (1991): Országos Munkaügyi Központ. Rózsa József (szerk.) „Küszöb” ismeretek. A munkaerő-piaci szervezetben dolgozók alapfokú belső képzésének tananyaga, vizsgarendje. Budapest.

VÁTI (2007): Phare-korszak Magyarországon. Tematikus szám, Falu-Város-Régió 1. szám.

http://www.vati.hu/files/sharedUploads/docs/FVR/fvr_2007_1phare.pdf

Vissza a tartalomjegyzékhez

⁷⁴ Lás még: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=hu>

⁷⁵ Not in Education, Employment or Training.

⁷⁶ Az ESZA rendelet lehetőséget teremt arra, hogy az ESZA források lehívására jogosult tagállamok az IG célcsoportját 30 éves korig kiterjesszék.

⁷⁷ A Tanács ajánlása Az Ifjúsági Garancia Program létrehozásáról 2013. április 22.

BENYÓ BÉLA

A GAZDASÁGI VÁLSÁG KÖVETKEZMÉNYEI A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEK- KÉPVISELETI MUNKÁRA

A szerző a cikket gondolatébresztőnek szánta. Nem a teljesség igényével íródott, azonban tükrözi azokat az európai szintről származó elképzeléseket, amelyek a gazdasági válságot követően, a munkaerő-piaci helyzet megváltozásának következtében hosszabb távon hatással lehetnek a munkavállalói érdekképviselők jövőjére. A gondolkodás fő iránya a munkavállalói érdekképviselési, és részvételi formák megújulása, átalakulási folyamata, nyitás egy differenciáltabb munkavállalói réteg felé.

Szakmai körökben – de legalább is az érintettek körében – tudni vélik, hogy az üzemi tanácsok magyarországi bevezetése a '90-es évek elején politikai döntés eredménye volt és ez az attitűd már a kezdetekkor meghatározta a hozzá fűződő viszonyt. Főleg a szakszervezetek részéről fogadták gyanakvással az új intézményt.

Valójában – a korábbi munkaügyi rendszert tekintve – idegen testként került a munkahelyekre, hiszen részben a német minta mechanikus átvételéből keletkezett és nem organikus fejlődés eredménye volt. Ma már tisztán látszik, hogy a német minta másolása/követése kissé erőltetett volt, hiszen Németországban az üzemi tanácsok olyan úrt töltöttek be a munkahelyen, amely teret engedett a működésüknek, amelyek nem konkuráltak a helyi szakszervezeti képviseléssel, ugyanis a német szakszervezetek ágazati szinten – az ágazati kollektív szerződések kötése révén – kapcsolódtak a munkahelyekhez.

Magyarországon korábban nem ez volt a gyakorlat, az ágazati szint létezett ugyan, de nem azzal a tartalommal, mint a klasszikus munkaügyi kapcsolatokon szocializálódott országokban. Csak az uniós tagsággal vált valóra, illetve elvárttá az ágazati párbeszéd megerősítése. Később a szakszervezeti reprezentativitás és az üzemi tanácsok választásokon elért eredmények összekapcsolása miatt kénytelen-kelletlenül tudomásul vették az üzemi tanácsok létezését.

Mára ez a kényszerű kapcsolat a törvényi szabályozás módosulása miatt megszűnt. Ugyanakkor mára a szakszervezetek felismerték és ki is aknázták az üzemi tanácsokban rejlő lehetőségeket. Egyrészt jelentős szerepet játszottak – mondhatni hídfőállást jelentettek – a szakszervezeti munkához való szükséges információ megszerzésében, másrészt a munkavállalókkal való kapcsolattartás alternatíváját jelentették a csökkenő szakszervezeti támogatás miatt a munkahelyekről kiszoruló, teret vesztő szakszervezetek számára.

Vélhetően az üzemi tanácsok megmaradását pozitív irányba, a stabilizálódás irányába befolyásolják az európai szintű folyamatok is. Az európai szabályozás egyértelműen **az intézményes konzultáció** megőrzése, megerősítése mellett áll ki.

A cikk további részében – természetesen a teljesség igénye nélkül – a válság utáni új egyensúllyal kapcsolatos néhány alternatív elképzelésről kívánok szólni. Az alternatívakeresésben nem tesz különbséget az egyes munkavállalói képviselési formák között, mert az üzemi tanácsok és a szakszervezetek mára szorosan összefonódtak.

Benyó Béla megbízott oktató, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK.

Európai folyamatok és hatásaik

Talán nem túlzó abból a feltételezésből kiindulni, hogy Magyarország EU-s integrációja a munkavállalói participáció/konzultációs jog megőrzése irányába fog hatni. A befolyás ténye, de mondhatnánk kölcsönhatást is, tagságunk alapján nyilvánvaló. Kérdés csak az, hogy milyen irányba haladnak az ezzel kapcsolatos európai szintű gondolatok. A cikkben a jelentősebb elképzeléseket veszem sorra. A munkavállalói részvétel kutatását számos intézmény tartja szívügyének, közülük is a legbefolyásosabb az European Trade Union Institute, ezért e cikk megírásánál legfőképpen az ott folyó kutatásokat, illetve ennek eredményét összefoglaló publikációt⁷⁸ vettem alapul.

Az Európai fórumokon már régóta folynak műhelymunkák részben a pénzügyi participáció megerősítéséről, továbbfejlesztéséről részben a munkahelyi együttdöntéssel kapcsolatos scenáriók megfogalmazására. Egyik példa erre a munkavállalók képviselőinek a vállalati felső vezetésben való részvételével kapcsolatos széles körű nemzetközi részvétellel zajló műhelymunka.

Nem a filantróp elképzelések hajtják előre a folyamatokat, hanem az a szükségszerű felismerés, hogy a gazdasági válságból való kilábalás nem lehet csupán a menedzsment feladata. Egyrészt, mert a menedzsment maga is elbizonytalanodott az irányt és a módszereket illetően, ezért a döntések meghozatalánál inkább az óvatos megközelítés, a felelősség megosztása került előtérbe.

A másik ok, hogy a gazdasági válság következtében létrejövő új rend érinti a munkaerőpiacot is, a gazdaság átstrukturálásával járó társadalmi feszültség levezetése szükségessé teszi az érintett munkavállalói képviselők bevonását, a velük való folyamatos konzultációt.

Az új egyensúly megtalálásához azonban le kell számolni azzal az illúzióval, hogy a válság elmúltával minden ott folytatható, ahol abba maradt. Valójában az átalakulás várhatóan elhúzódó folyamat lesz. Az új gazdasági-társadalmi egyensúly megteremtése nem megy egyik napról a másikra. Ez a kor különben sem a grandiózus víziók és a társadalmi álmok megvalósításának ideje. Ennek ellenére már léteznek elképzelések, amelyek ma még talán szokatlanok, esetleg tabukat döntenek le. A leghelyesebb, ha előítélet nélkül vesszük őket szemügyre.

Az alternatívák kialakításához mindenképp szükség van egy jövőképre, amely egy ma még csak csírájában meglévő helyzetet anticipál. Természetesen a jövővel kapcsolatos elképzelések természetüknél fogva bizonytalanok, mindig tartalmazznak nem vár elemeket. Ennek ellenére az előrelátás, a tervezés része a kultúránknak, az ember hétköznapi és tudományos gondolkodásának egyaránt.

Mindezeket figyelembe véve érdemes sorra venni, melyek azok a már meglévő vagy a mai trend alapján anticipált hatások, amelyek meghatározóak lehetnek a munkaerőpiacra nézve. Erre azért van szükség, mert a munkavállalói képvisellel kapcsolatos jövőkép felvázolása nagyban függ ezek tartalmától.

Összefoglalva az alábbiakban a **1) munkaerő-piaci változásokról** lesz szó, az atipikus foglalkoztatás térnyeréséről, amely jelentős hatással van a tradicionális szakszervezetekre, főleg a taglétszámuk alakulására. A társadalmi változásokról, különös tekintettel az intézmények válságáról, az **2) individualizmus előretöréséről**, amely alapjaiban ássa alá a kollektivistá alapon szervező-

⁷⁸ Worker participation 2030. Four scenarios. Ed. Michael Stollt and Sacha Meinert. European Trade Union Institute (ETUI).

<http://www.worker-participation.eu/About-WP/Scenarios-2030/Worker-participation-2030.-Four-scenarios>

dő, szolidaritáson nyugvó szakszervezeti szerveződési elveket. A harmadik feltételezett változás a **3) regionalitás megerősödése**. Ezek külön-külön is jelentős kihívást jelentenek a munkavállalói szervezetekre. A kérdés az, hogy miképpen reagálnak, küzdenek meg az előttük álló nehézségekkel, milyen társadalmi, szervezeti és tartalmi változásokat generálnak ezek a társadalmi jelenségek. Nem gondoljuk, hogy ismerjük a jövőt és tudjuk a választ, de alternatívák megfogalmazására mindenképpen szükség van még ha, a teljesség igénye nélkül is.

Munkaerő-piaci helyzet

A teljes foglalkoztatás helyett teljes munkanélküliség?

A jelenlegi munkaerő-piaci helyzetet alapvetően a gazdasági válság utóhatásai, következményei határozzák meg. A krízis nyomot hagyott Európa gazdaságán és társadalmán egyaránt. Néhány keserű pirulát le kellett nyelni többek között az érdekképviselői szervezeteknek is, annak érdekében, hogy a versenyképesség fenntartható legyen. A versenyképesség fenntartása miatt azonban, romlottak a foglalkoztatási viszonyok. Ezek a folyamatok veszélyeztetik az érdekképviselői munka fundamentumát, a könnyen megszervezhető, munkavállalói tömegek létezését, így a tagszervezést.

Úgy tűnik, – részben a fejlődő piacok előretörése miatt – hogy hosszabb távon is be kell rendezkednünk a gyorsan változó piaci viszonyokhoz való alkalmazkodásra. Feltételezhetően emiatt a vállalatok számára az atipikus munkavégzési formák jelentősége tovább fog nőni. Jól jellemzi a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetet, hogy gyakran a magasan képzettek egyszerű munkákat is hajlandók elfogadni. Ma nagyobb mértékű különbségek vannak jelen a munkaerőpiacon, mint valaha. Növekszik a szakadék azok között, akiknek van állása és akiknek nincs.

A munkáltatók is küzdelmes időszak elé néznek. A régi modell a belső erőforrások további kiaknázása és a (külső) profitmaximalizálás a legtöbb esetben egyszerűen nem lesz fenntartható. A cégeknek/vállalkozásoknak az eddigi legnagyobb kihívással kell szembenézniük, fel kell vállalniuk a változással járó nehézségeket az egyre inkább átlátható/transzparens világban. Sokan vélik úgy, hogy a világ a hálózatok kialakulásának irányába halad. Ezért ahhoz, hogy egy vállalkozás fennmaradjon, netán még sikeres is legyen, be kell tagozódnia valamely hálózatba. A „free riding” vagyis a potyautasság egyre nehezebben lesz megvalósítható.

A munkaerő-piaci tendenciára jellemző a toborzási tevékenység specializálódása, az, hogy a sajátos szaktudású, időszakos vagy szerződött munkavállalók közvetítésére specializált szervezetek jöttek létre. Mindezek jelentős mértékben kihatnak majd a munkavállalói érdekképviselői tevékenységére. A szakszervezetek már most is hatalmas nehézséggel néznek szembe, amikor a munkavállalói társadalom e jelentős részének, az atipikus munkaerőnek a képviselőtéről van szó. Nehéz megoldani azok érdekképviselőit, akik 2-3 hónapos szerződésekből élnek.

A szakszervezetek számára alapvető problémát jelent: hogyan lehet ilyen körülmények között tagságot toborozni. Ezt még az is nehezíti, hogy e munkavállalói csoportok igényei jelentősen eltérnek a hagyományos csoportokétól. A legnagyobb ellentmondás, hogy akiknek a legnagyobb szükségük lenne a segítségre, éppen azok nem kapnak semmiféle támogatást a munkavállalói érdekképviselői szervezetektől. Pedig valaha éppen a leggyengébbek védelmére alakultak.

A vázolt munkaerő-piaci helyzet számos megoldásra váró kérdést vet fel a szakszervezetek, munkavállalói érdekképviselői szervezetek számára. A jövő kérdése az, hogy miképpen tudnak igazodni/reagálni a potenciális tagok eltérő érdekeire. Van-e jövőjük a szakszervezeteknek egy olyan világban, ahol az identitás alapja nem a kereső tevékenység? Mit tud nyújtani a szakszer-

vezet ezeknek az embereknek, hogy bővítse szűkös lehetőségeiket és hozzásegítse őket egy teljes és értelmes életformához.

Bizalmi-intézményi válság

Nem új keletű a kérdés, amelyet más-más formában ugyan, de már oly sokan megfogalmaztak, és amely korábban kiindulópontja volt a társadalmi igazságosságról alkotott elképzeléseknek. Egy demokratikusan működő társadalomban nehéz feloldani azt az ellentmondást, amely a következő kérdésfelvetésben érhető tetten. „Hogyan lehet az, hogy egy olyan társadalomban, ahol folyton a demokratikus működés fontosságáról szónokolnak, szemet hunynak az olyan szervezetek autokratikusan működése felett, mint az üzleti vállalkozások. Hogyan lehet, hogy aki a pénzt adja a működéshez, több hatalma van, mint akik a gazdaságot megteremtik?”

Az ellenmondás feloldására történtek radikális és kevésbé radikális társadalmi kísérletek is. Ez utóbbihoz sorolható az a válasz, amely végül elvezet a munkahelyi részvétel, illetve konzultáció európai, illetve tagállami szintű intézményesüléséhez. Ennek előfeltétele annak elfogadása volt, hogy a korporációk a történelem termékei, nem lehet megszüntetni őket, egy sajátos kor igényeit szolgálják ki.

Ugyanakkor a kérdésfelvetés jól tükröz az elosztási rendszerrel kapcsolatos kortól és társadalmi rendszertől független vágyat a társadalmi igazságosságra. Rávilágít a gazdasági realitások/törvényszerűségek és a demokratikus társadalmi rend alapelvei közötti diszkrepanciára, amely – ha nem kezelik – elmérgesedhet, és végül a demokratikus társadalmi rend és intézményeibe vetett hit meggyengüléséhez vezethet.

A válság ezt az ellentmondást a végsőkéig élezte, illetve felnagyította a problémát azzal, hogy nyilvánvalóvá vált a munkaerőpiac törékenysége, a munkavállalók sebezhetősége. A korábbi munkaerő-piaci egyensúly felbomlott, még nem jött létre az új. A kialakuló helyzetet úgy jellemezhetjük, mint amelyben az általános bizalomhiány a jellemezhető a fennálló intézményekkel szemben. Működésük túl lassú az elvárásokhoz képest. A folyamat azért veszélyes, mert az európai struktúrák erodálódásához vezethet.

Egyre több ember érzi magát izoláltnak és áldozatnak. A szegényekben fejlődő harag/düh egy ellenséges légkör kialakulásához vezet különösen azokkal szemben, akik nyertesei a változásoknak és a tehetetlen politikusokkal szemben. Ilyen körülmények között nehéz lesz hosszú távú politikai elkötelezettséget találni, amely megakadályozhatja a rossz helyzetből való kilábalási politikák megformálását. Megoldást jelent, ha még a XXI. század első felében felgyorsulna a szervezeti/intézményi átalakulás folyamata – ide értve a munkavállalói szervezetek szervezeti reformját is –, amely idővel remélhetőleg egy új gazdasági és szociális egyensúlyhoz vezet el. A másik szcenárió az individualizáció további folytatódása, amely ugyan nem kívánatos, de reális alternatíva.

Individualizáció és tagvesztés

Ami a foglalkoztatási trendet illeti voltak, akik már korábban megkongatták vészharangot. Ők már régóta a munkaparadigma válságáról beszélnek. Az emberiségnek eddigi történelme során még soha nem kellett szembenéznie azzal, hogy a társadalom többségének nem adatik meg, hogy dolgozhasson. Éppen ellenkezőleg, az alacsony hatékonyság miatt az életük jelentős részét a munka töltötte ki. Mára egyre jobban körvonalazódik ennek a folyamatnak az ellenkezője. A probléma nem ideológiai jellegű. Nem csupán a társadalmi igazságosság eszméje az, ami gondot jelent, hanem egyúttal közgazdasági természetű is. A termelés jelenlegi hajtóereje a fogyasztás, ennek hiányában a fennálló gazdasági rendszer kerül válságba. Azok, akik kiszorulnak a munka-

erőpiacról a jelenlegi a munkaparadigmán, a dolgozó társadalom eszméjén alapuló elosztási rendszerből teljesen kiszorulnak, társadalmi értelemben is marginalizálódnak. Ez pedig aláássa a demokratikus társadalmi berendezkedést, a radikalizmus irányába tereli a gondolkodás irányát.

Ennek magyarázata az, hogy a jelenlegi elosztási rendszerben minden a munkavállaláshoz kötődik, a betegbiztosítás, az álláskeresési támogatás, a társadalombiztosítás. A munkaparadigma válságáról gondolkodók egyik megoldási javaslata, hogy amennyiben a munkanélküliség trendje a jövőben így alakul akkor, másféle elosztási rendszer után kell nézni, amely közgazdasági és társadalmi értelemben is új stabilitást hoz létre. Ennek részletei túlmutatnak jelen cikk keretein, de más alkalommal érdemes róla beszélni. A jövőbeli egyensúly a gazdasági racionalitás és a társadalmi stabilitás határterületén jön majd létre.

Azonban nem kell jövőbe látónak lennünk, hogy észrevegyük a változásokat. Ezek a folyamatok már ma is érezhetőek. Egyre többen hagyják el a hagyományos utat és adják fel – természetesen nem önként – a dolgozó társadalom paradigmáját. Ez a csoport egyáltalán nem nevezhető homogénnek, de mindenképpen számottevő. Közös vonásuk, hogy az életükben a munkavállalói képviselők nem játszanak szerepet, ugyanis az érdekképviselőhez való tartozás is a munkavállaláshoz kapcsolódik. A szakszervezetek jelenleg még nem tudnak mit kezdeni ezzel a jelenséggel, a munkahelyen kívül lévőknek nem sokat tudnak nyújtani.

A változások lassúsága és az intézményi megoldás késlekedése miatt emberek egy része – részben egzisztenciális okok miatt – nem tudja és nem is akarja kivárni az intézményi változásokat. Egy részük már most is elfordul a meglévő intézményektől, így a munkavállalói érdekképviselői szervezetektől is. A folyamat egyik következménye az érdekképviselői szervezetek tagságának általános csökkenése, amely egész Európára jellemző folyamat. Különösen a fiatalok távozmánya aggasztó, hiszen részvételük a szervezeti munkában a folyamatosság záloga. A folytonos állástalanság a tradicionális szakszervezeteken belül a „köszönöm nem” reakciót váltja ki a potenciális tagok körében. Ezért a szakszervezetek számára a legsürgetőbb feladat megállítani a tagság csökkenésének tendenciáját.

Ha a bizalomvesztés tovább folytatódik, megállíthatatlan lesz az individualizálódási folyamat. A szolidaritás helyett egy új szlogen terjedhet el: *„segíts magadon és azokon, akik a legközelebb állnak hozzád”*. Ha nem sikerül gátat vetni az individualizálódási folyamatnak, a szakmai mobilitás növekedése és az önkéntes (szervező) munka hanyatlása vezethet el ehhez a pesszimista forgatókönyvhöz.

Természetesen nem a bizalomvesztés az egyetlen ok, amiért a tagság folyamatosan csökken. Ennek másik oka strukturális változásokban keresendő. A hagyományos monolit iparágak felbomlása, a munkaerőpiac szegmentálódása nehezíti a tagszervezést. Ugyanakkor a hagyományos értékrend felbomlásáról is szót kell ejtenünk, amely kapcsolatban áll az individualizációval. Az egyéni életstratégiák előtérbe kerülésével, amelyet a médiában hallható *„szerezd meg, amit akarsz”, „mert megérdemled”* típusú szlogenek is jól példáznak. Az egyéni erőfeszítés fetisizálása korszellem, amely szemben áll a régi szolidaritás eszméjével.

A szolidaritás válsága

Amikor az intézmények késlekednek megoldási alternatívákkal, akkor az egyének veszik át a kezdeményezést. Ebben az esetben a prioritás az egyéni túlélés, itt már kevés helye marad a filantróp gondolkodásnak, az egyéni érdekek részleges feladásával járó szolidaritás eszméjének. A kérdés, hogy ez a trend tartós vagy visszafordítható? Vajon szolidaritás nélkül lehetséges-e érdekképviselő vagy csupán egyéni érdekvédelemre marad lehetőség?

Az individualizáció nem csak egyéni, hanem intézményi szinten is megjelenhet. Az európai érdekképviselők áldozatul eshetnek a helyi érdekek képviselőinek. A nemzetközi kooperáció ennek következtében radikálisan visszafejlődhet. A szolidaritás eszméje persze tovább élne ebben az esetben, de leginkább csak a politikai közbeszédében. Azonban a sikert csak a helyi érdekek szempontjából ítélik majd meg. Nyilvánvaló, hogy óriási ellentmondás keletkezne egy globálisan működő gazdasági rendszer és egy lokálisan működő érdekképviselői rendszer között, amely nem maradhat sokáig válasz nélkül. A lehetséges válaszok változatosak lehetnek, attól függően, hogy mennyire lesznek képesek a munkavállalói szervezetek felvenni a kesztyűt, megújulni, és az új helyzetre új válaszokat adni.

Az új szereplők már a színpad mögött várnak, hogy eljőjön az idejük. Jelenleg azonban a munkavállalói szervezetek nem tudtak hozzájárulni az új szereplők útkereséséhez, figyelmüket lekötötte a krízis kezelése, amelynek lényege a strukturális változások folyamatos támogatása. Idővel azonban nagyobb mértékű innovációra lesz szükség, amely majd felszínre hozza a jelenleg még háttérben lévő alternatívákat. A következőkben ezekről az alternatívákról lesz szó.

Érdekképviselői alternatívák, lehetséges válaszok

Cél a játékban maradás

Nyilvánvalóan érdemes abból a feltevésből kiindulni, hogy az új munkaerő-piaci környezetben is elsődleges cél, hogy a munkavállalók képviselői szervezeteinek továbbra is be kell tölteniük történelmi küldetésüket. Szükséges, hogy támogassák az átalakulási folyamatot, miközben megtalálják a megfelelő ellentételezést e folyamat veszteségeinek. Ebben nincs is vita a szereplők között. Annál inkább a hogyanát illetően, hiszen a részletek azok, amelyekkel kapcsolatosan a legváltozatosabb elképzelések fogalmazódhatnak meg. A munkavállalói képviselők reakciója ezért változatos lehet.

Lesz olyan, amely majd azon vitázik, mit tartsanak meg és hagyjanak el a megszerzett jogaikból. Lesznek, akik konkrét helyet találnak maguknak az új munkaerő-piaci környezetben is: projekteket menedzselnek a reménytelenséggel küzdők és a legsebezhetőbbek számára.

A legnagyobb veszély a cselekvésképtelenségben rejlik. A döntésképtelen, a helyzetet nem megfelelően kezelő vezetők láttán, valamint a folytonos munkaerő-piaci/foglalkoztatottsági romlás következtében a tagság a radikalizmus felé terelődhet, amely senkinek nem lenne jó.

Kérdés, hogyan tudnának reagálni a munkahelyi érdekképviselők a folytonos radikalizálódási folyamatra?

Az egyik válasz lehet, hogy szerepük betöltéséhez proaktivitásra van/lesz szükség, amely nem biztos, hogy meggyőződésen és ideológián kell hogy alapuljon, hanem azon a felismerésen, hogy mindenképpen meg kell állítani a tagság további csökkenését. Az is cél kell hogy legyen, hogy eközben el kell kerülni a radikalizálódást, nehogy a változás akadályozóivá váljanak a munkavállalói érdekképviselői szervezetek.

A játékban maradás egyik, ha nem az egyetlen módja, hogy a munkavállalók képviselői kulcsszerepet tölthessenek be a tágabb értelemben vett munkavállalók közötti kapcsolatok létrehozásában és fenntartásában. Össze kell hozniuk az érdekelteket, angol kifejezéssel a „stakeholder”-eket. A másik, e szerepet kiegészítő feladat lehet az is, ha a jövőben a költségvetési kiadások további csökkentése miatt néhány ellenőrzői/megfigyelői szerepet átvállalnak a kormánytól. Lényeg, hogy a szakszervezetek sikeresen növeljék a jelenlétüket a társadalom minden szintjén.

Ehhez azonban át kell gondolniuk a korábbi társadalmi küldetésüket. A munkavállalói érdekképviselések számára elgondolkodtató alternatíva lehet az is, ha felvállalják, hogy a jövőben túl lépnek a szűken vett érdekképviselőten és tevékenységüket szélesen társadalmi kontextusban fejtik ki. Azonban, ez nem megvalósítható alapvető szervezeti változások nélkül.

Mindezekkel kapcsolatosan számos megoldásra váró kérdés merül fel. Vajon a munkavállalói szervezetek fel vannak készülve erre a grandiózus új szerep ellátására? Készen állnak-e egy szélesebb alapokon nyugvó érdekképviselői munkára? Milyen szervezeti változások szükségesek ehhez?

Szervezeti megújulás, avagy mit dobjunk ki a hajóból?

Tudjuk, hogy a régi struktúrák csak nagyon lassan halnak el, a hatalmi erőviszonyok átalakulása hosszú idő alatt megy végbe. Idővel azonban a nagyobb individualizáció és az érdekek differenciálódása a szervezeti reformok irányába tereli a munkavállalói érdekképviselői szervezeteket. A legnagyobb kihívás az átmenet elfogadása és menedzselése. Nyilvánvalóan vannak/lesznek, olyan szervezetek, amelyek igyekeznek majd megállítani ezt a folyamatot.

Stratégiai kérdés az, hogy milyen mértékben ragaszkodjanak a hagyományos munkahelyi, képviselői formákhoz vállalva, hogy ezzel további tagokat veszítenek el. Fő kérdés, kidobják-e a régi nehezéket/szokásokat a hajóból, hogy gyorsabban haladhassanak, és ez által fennmaradjon a szervezet egésze. Léteznek olyan vélemények, amelyek szerint a szakszervezeteknek meg kell tanulniuk váltani a szűken vett kollektív tárgyalásokról a nagyobb léptékű társadalmi felelősségvállalás felé, amely idővel a társadalmi kohézió és a gazdasági felépülés irányába mutat.

Egyre többek vélik úgy, hogy a jelenlegi struktúrát követő ún. „reprofiling” szakszervezeteknek szervezeti változásokon kell keresztül menniük, hogy a munkaerő-piaci struktúrákat jobban követő, kisebb, rugalmasabb, sajátos szakmai igényeket kielégítő szakszervezeti formák jöhetnek létre. Olyan érdekképviselőre lesz szükség a jövőben, amelyek tudatában vannak, mit vár el tőlük a tagság és ennek teljesítésére szervezetileg, szakmailag fel vannak készülve. Vajon képesek lesznek-e új szolgáltatásokkal előjönni, amelyek majd jobban illeszkednek a differenciált tagság igényeihez beleértve a munkanélkülieket is?

Talán nem túlzó az a megállapítás, hogy ebben helyzetben nem lehet más kiút a munkavállalói érdekképviselések számára, mint a szervezeti és a tartalmi megújulás. Mindenekelőtt meg kell változtatni a működési elveiket. A hagyományos bér és munkakörülmények javítása mellett új szerepet is fel kell vállalniuk, melynek révén új tagokat vonzanának, főleg fiatalokat.

Néhány munkaügyi szakértő úgy véli, hogy elkerülhetetlen lesz a szakszervezetek számára, amelyek eredetileg kollektív érdekek szolgálatára/képviselőtére jöttek létre, hogy profilt bővítsenek. A munkásosztály (kizárólagos) szervezése helyett vagy mellett az érdekképviselői munkát jobban az individuum/tagság szolgálatába kell állítani. A konkrét megvalósításnak csak a képzelet szabhat határt. Még az is valóra válhat, hogy a korábbi struktúrákat és hierarchiát felváltja valami új formáció, ami a partnerség és a hálózat keverékéből alakul ki.

Új stratégia lényege abban áll, hogy lecserélik a „több pénzt a tagságnak” korábbi elvet egy olyanra, amely jobban tükrözi a különböző életszakaszban lévők és képzettséggel, munkatapasztalattal rendelkezők differenciált érdekeit.

A nyitott szakszervezetek elve azt is jelenti, hogy szélesebb skálán kell ismerniük és foglalkozniuk az egyéni munkavállalói szükségletekkel, amely a hagyományos szakszervezeti felfogástól távol áll. A tagság ilyen felfogása már valami más minőséget jelent. A szakszervezetek új felfogása (a tolerancia és a bevontság) túlmutat a régi, szolidaritáson és kölcsönös segítségen alapuló

szakszervezeti demokratikus öngazgatási modellen. A képességük, hogy kapcsolatba tudtak lépni és maradni az emberekkel jelenti a továbbélésük zálogát. Különösen a munkahelyi szinten származhat ebből előny. Az aktivistáik munkanélküliség/állásvesztés esetén is a tagok mellett maradtak és képesek segíteni őket új és pozitív perspektívák megtalálásában.

Nem elképzelhetetlen, hogy a menedzsment még aktívabb szerepet játszik majd a jövőben a munkavállalói szervezetek pl. az üzemi tanácsok munkájában. Sokan ezért álszakszervezeteknek, hamis munkavállalói szervezeteknek fogják őket titulálni. De lesznek, akik üdvözlik, és új lehetőséget látnak a pragmatikus, nem ideológia alapon nyugvó együttműködési formákban.

Tehát elmondhatjuk, hogy a szervezeti megújulás egyik kulcsa a professzionalizálódás lehetne, amely többek között új tagokat is jelente.

Tartalmi megújulás: professzionalizálódás, pragmatikus, szolgáltató, vagy ideológiamentes szervezet?

Számos szakszervezet a professzionalizálódás útját választja a tagság megtartása érdekében. Szolgáltató szervezetekké válnak, mert úgy vélik, ez sikerre vezet a tagság csökkenésének megállításában. Ebben a folyamatban csak egy sajnálatos elem tapasztalható. Azoknak, akiknek igazán szükségük lenne a segítségre, pl. akik kisodródtak a munkaerőpiacról, szinte semmilyen segítséget nem kapnak a munkavállalói szervezetektől, ami pedig nyilvánvalóan jelentős eltérés az eredeti szervezeti céljuktól, a legelesettebbek szolgálatától. Az egyik megoldásra váró kérdés hogy, amennyiben mégis felvállalják képviselőiket, hogyan tudják majd összeegyeztetni az atipikus munkavállalói réteg eltérő érdekeinek képviselőit a tagdíjat fizetők érdekeivel, hiszen ez utóbbiak alapvetően másféle tevékenységet várnak el tőlük.

Kérdés, hogy kockázatos lépés-e szolgáltatóvá válniuk odahagyva korábbi, szolidaritáson alapuló, általános társadalmi igazságosságot képviselő szerepüket. Létezhet-e csupán gazdasági érdeket képviselő, ideológiamentes munkavállalói szervezet? A történelem erre már jóval a mi korunk előtt választ adott. Csupán gazdasági érdekek megjelenítését szolgáló képviselőre a szakszervezetek hőskorában is voltak kísérletek. Az angol szakszervezeti mozgalomban ezt a képviselői formát „trade unionizmusnak” nevezték. A kísérlet nem tartott sokáig, hamar beszippantotta őket a politika. Mindig is vita tárgyát képezte a szakszervezeti mozgalomban az, hogy mikor képviselik hatékonyabban a munkavállalói érdekeket, ha részeseivé válnak a politikai intézményrendszernek, vagy megőrizve függetlenségüket, távol maradnak tőle. Mindkettőnek van előnye és hátránya is. Az előbbi esetben nehéz ellenállni a politika primátusának. Nehéz megtalálni az egyensúlyt a politikai érdekek és a tagság érdekeinek szolgálata között, ugyanis e kettő nem feltétlenül esik egybe. Ugyanakkor vitathatatlan, hogy politikai támogatással nagyobb eséllyel valósíthatják meg szervezeti céljaikat. A gond az, ahogy az angol mondja: „there is no free lunch” vagyis előbb-utóbb mindenért fizetni kell.

A professzionalizálódással ellentétes folyamat – amely alternatívája lehet a helyi vagy konkrét munkavállalói érdekek képviselőének – a tágabb társadalmi igazságosság szolgálata, a nagyobb mértékű társadalmi felelősségvállalás, pl. ösztöndíjak biztosítása a kevésbé tehetősek számára, a hajléktalanokon való segítség. Vajon mennyire összeegyeztethető a két alternatíva?

Regionalitás

Néhány munkaügyi szakember úgy véli, az átalakulási folyamatban a regionalitás lesz a kulcsfogalom.

Véleményük szerint jelentős átrendeződés fog bekövetkezni az erőviszonyokban. A helyi szervezeteket kerülnek előtérbe. Ennek egyik oka lehet az ágazati megállapodásos rendszer esetleges

gyengülése és az ágazati szint térvessztése. Az ok a rugalmasabb munkaerő-piaci alkalmazkodásban rejlik. Ennek következtében a globális megállapodások háttérbe szorulására lehet számítani éppen a versenyképesség megtartása érdekében. A menedzsment célja alapvetően nem változna a jövőben sem, nevezetesen, hogy elkötelezze a munkavállalókat az innováció és a versenyképesség fokozásában. Ebben a megközelítésben a főszerep nyilvánvalóan a lokális szervezeteknek jut. A jól működő üzemi tanácsok a menedzsmenttel együttműködve már most aktív szerepet játszanak válság kezelésében.

A regionalitást feltételezhetően erősíteni fogja a regionális valuták megjelenése, hozzájárulva a regionális gazdaságok megerősödéséhez. Erre már most is vannak jelek, gondoljunk csak a virtuális fizetőeszközzel kapcsolatos kísérletekre. A lényeg az, hogy ezek a kezdeményezések kedvező feltételeket teremtenek gazdasági és társadalmi kísérletekhez.

Új együttműködés (hálózat) formálódik

Ez lenne az újfajta szolidaritás alapja?

Az individualizáció – mint láttuk – napjainkban jelentős hatással van a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek létrejöttére, alapjaiban rengeti meg a korábban a szolidaritásra épülő tömegszakszervezeteket. A kérdés csak az, hogy ez a trend meddig folytatódik, megfordul-e, vagy ezen az alapon is képes lesz munkavállalói érdekképviselet kialakulni, működni. Számos munkaügyi kutató véli úgy, hogy idővel ez a folyamat megáll, mert az érdekek differenciálódása rontja az érdekképviseleti munka hatékonyságát. A hatékonyság és az erők egyensúlya pedig fontos szempont marad egy új munkaerő-piaci környezetben.

Mi valószínűsíti ezt a forgatókönyvet? Alapját az a kritikus tömegű nemzetközi (EU, ILO) szabályozás adja, amely már jelenleg is befolyásolja a szereplők kapcsolatát, amely együttműködésre és kölcsönös felelősségvállalásra kényszeríti a szereplőket. Egyes elképzelések szerint ennek egyik kulcs eleme a jövőben – jobb híján nevezzük így – egy „hálózat” létrejötte lehet, amely egy elszámolóházhoz (clearing house) hasonlóan, megoldja a források igazságos elosztásának problémáját, és kontrollt gyakorol a pénzügyi transzferek felett.

A nagy kérdés, hogy mit értünk társadalmi igazságosság alatt és maga az elve milyen mértékben játszik majd szerepet a gazdasági versenyképesség jelenleg tapasztalható egyedurialma mellett? Számos gondolkodó véli úgy, hogy új egyensúly létrejöttére van szükség, amely egy „hálózat” formájában is eljöhethet.

A munkavállalói képviseleti szervezetek is potenciális résztvevői lehetnek ezeknek a kezdeményezésnek. A „hálózat” hátránya, hogy a létrejövő komplex rendszerben már nehezen lesz követhető, valójában ki is rendelkezik a hatalommal.

Jelenleg még tabunak számító gondolat, hogy az új világ a folytonos képlékenységgel, változás formájában jön el, amely eltörli a tradicionális, kollektivisták szakszervezeteket. Lesznek függetlenek, akik inkább egy olyan képviseleti „hálózatot” választanak, amely jobban megfelel a szükségleteiknek. A közösségekben belül – ahol élnek – újfajta kapcsolatokat építenek ki, és a régi formációk helyett ezek révén igyekeznek majd megoldást találni a problémáikra.

Az új kölcsönhatás alapja az információs társadalom által nyújtott előnyökben rejlik. Ebben az élettérben folytonos a kommunikáció a csoportokon belül és között, amely nyilvánvalóan közös értékeken és kölcsönös bizalmon nyugszik. A hálózatokra jellemző, hogy a részvétel nem kényszer és szükségszerűség, hanem opció. Létrejöttüket alapvetően az emberek közötti csere és a valahová tartozni vágyás érzése mozgatja. Ez nyilvánul meg a közösségi oldalak sikerében, ehhez

kell majd alkalmazkodni az újszerűen gondolkodó érdekképviselői szervezeteknek vagy nevezhetjük őket „hálózatnak” is.

Egyre nagyobb távolságok jönnek létre az emberek között anyagilag és társadalmilag is. Ebből származik az a felvetés, hogy új elosztási rendszerre van szükség. Ez a társadalmi igazságossággal kapcsolatos gondolat azonban már egyidős az ember társadalmiságával, csak éppen a különböző korok különböző válaszokat fogalmaztak meg ezzel kapcsolatosan. A mi korunk sem maradhat adós ezzel.

Az új elképzelés neve a „GRID” betűszó (Organisation for Global Resources and Income Distribution), amely önmagában is jelentéssel bír, magyarul háló(zat), egy hatalmas integrált együttműködési forma. A források elosztásának új, intézményes formája. Ezen elképzelések szerint a végrehajtásért a helyi erők felelősek, mint pl. ÜT, szakszervezetek stb.. Szerepük, hogy egyensúlyba hozzák/tartsák a társadalmi egyenlőtlenségeket szociális transzferek formájában. Lényegében az EU regionális fejlesztési alapja már most is ebben a formában működik. Működésének feltétele, hogy az emberek elfogadják a személyes szabadság bizonyos korlátozását, amely a demokrácia lényegét tekintve problémásnak nevezhető. Tartalmilag másképpen vetődik fel a kérdés, hiszen a gazdasági erőforrások szélsőségesen egyenlőtlen elosztása folytán a személyes szabadság már napjainkban is formalitás, üres jogi kategória marad, ami erőforrások híján nem tud érvényesülni.

Néhány munkaügyi szakember szerint ebben a társadalmi formációban a munkáltatók számára sztenderdhez való igazodás lesz a siker kulcsa. Ennek következtében a menedzsment nyitottabbá válik a munkavállalóktól érkező javaslatok felé. Az már ma is látható, hogy egy ilyen komplex hálózat sikeres működtetése során nem lehet alternatívája a hatékony együttműködésnek.

Összefoglalva elmondható, hogy a gazdasági változás nyomot hagyott a társadalom más területein is, így az érdekképviselői formákon is. A korábban működőképes elvek átgondolásra szorulnak. Az individualizáció, a regionalitás, a munkaerőpiac változása egy sor olyan kihívás elé állítja az a munkavállalói érdekképviselőket, amelyekkel kapcsolatos gondolkodás, amelyekre adandó válasz csak most kezdődött el. Jelenleg még senki nem tudja milyen irányba fog haladni a folyamat és milyen szervezeti, társadalmi hatásai lesznek. Mindenesetre bizonyos alternatívák megfogalmazása már elkezdődött.

Vissza a tartalomjegyzékhez

SERES ANTAL

GAZDASÁGI SZEKTOROK, TEVÉKENYSÉGEK ÉS A RÉSZMUNKADŐ ALKALMAZÁSA KÖZÖTTI KAPCSOLAT

A tanulmány a részmunkaidő és a szektorok, továbbá a tevékenységi sajátosságok közötti kapcsolatot vizsgálja.⁷⁹ A kutatás alapján a részmunkaidő döntően a szolgáltatási szektor foglalkoztatási formája, mert ott jelentős a gazdasági tevékenység hullámozása, amelyhez való hatékony igazodás többek között a részmunkaidős dolgozók alkalmazásával érhető el. Magyarországon 2012-ben a vállalati szférában a szolgáltatási szektor ágazatai közül a részmunkaidős foglalkoztatásban legmagasabb volt a kiskereskedelem részaránya, azt követte a vendéglátás és szálláshely-szolgáltatás, továbbá az adminisztratív és szolgáltatást támogató gazdasági tevékenységek részesedése. A költségvetési szférában kimagaslik az egészségügyi és szociális ellátás, továbbá az oktatás szerepe, ez a két szolgáltatási ág a részmunkaidősök több mint 81%-át foglalkoztatta.

A statisztika adatok elemzése, továbbá négy hazai ágazatban (mezőgazdaság, élelmiszeripar, építőipar, kiskereskedelem, idegenforgalom és vendéglátás) végzett vizsgálatom alapján (Seres, 2010) a részmunkaidő alkalmazásának alapvető befolyásoló tényezői a **szektorális** és **tevékenységi** sajátosságok.

A szektorok és a részmunkaidő közötti kapcsolat

A rész- és teljes munkaidőben foglalkoztatottak szektorok szerinti megoszlását az EU 27 tagállamának átlaga alapján az 1. táblázat mutatja.

1. TÁBLÁZAT: A RÉSZ- ÉS TELJES MUNKADŐBEN FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZLÁSA AZ EU-27-BEN NEMZETGAZDASÁGI SZEKTOROK SZERINT, 2008-2012

Időszak	Részmunkaidőben foglalkoztatott			Teljes munkaidőben foglalkoztatott		
	Mezőgazdaság	Ipar, építőipar	Szolgáltatás	Mezőgazdaság	Ipar, építőipar	Szolgáltatás
	%					
2008	6,0	10,0	84,0	4,9	31,3	63,9
2009	5,7	9,6	84,8	4,9	29,8	65,2
2010	5,7	9,4	85,0	5,0	29,2	65,9
2011	5,4	9,4	85,2	4,8	29,0	66,2
2012	5,2	9,4	85,4	4,8	28,7	66,5

Forrás: KSH

Az 1. táblázat alapján 2012-ben a szektorok szerepét tekintve a mezőgazdaság részesedése mind a teljes munkaidősöknél, mind a részmunkaidősöknél alacsony. Nagy viszont a különbség az

Seres Antal CSc, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet.

⁷⁹ A szerző a Munkaügyi Szemle egy korábbi számában a részmunkaidő és a vállalati nagyság közötti kapcsolatot elemezte. (Seres-Budai, 2013)

ipar, építőipar és a szolgáltatások arányában. Míg a teljes munkaidősöknél az ipar, építőipar aránya közel 30%, a szolgáltatások aránya közel 67%, a részmunkaidős foglalkoztatottak több mint 85%-a a szolgáltatásokban dolgozott 2012-ben, az iparban, építőiparban pedig alig több mint 9%-a.

A 2008 és 2012 közötti időbeni tendenciát illetően mind a teljes munkaidős, mind a részmunkaidős foglalkoztatásra jellemző, hogy csökkent a mezőgazdaság és az ipar, építőipar, és növekedett a szolgáltatási szektor részaránya.

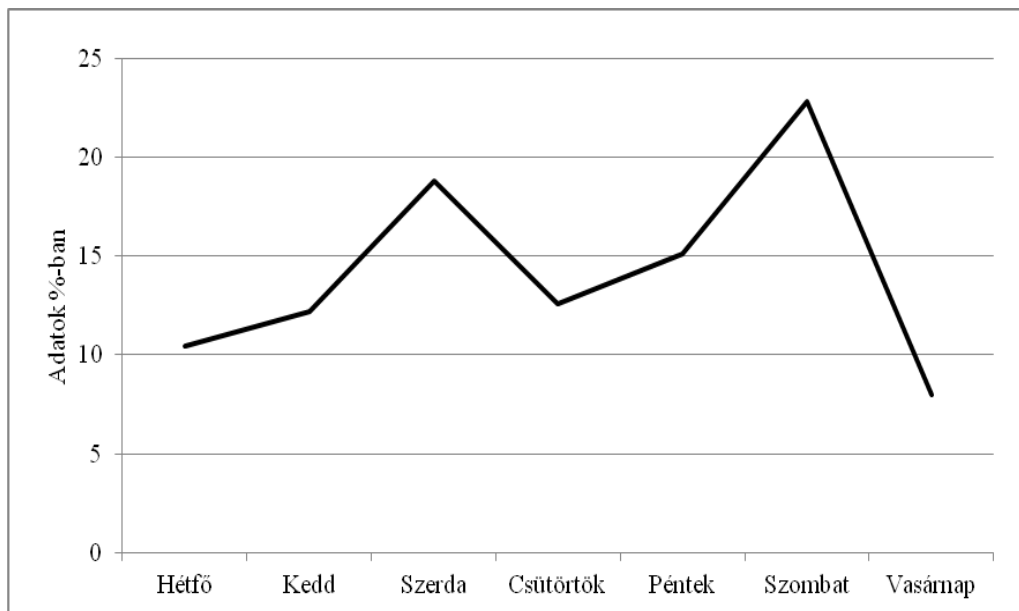
Az 1. táblázat alapján a részmunkaidő döntően a *szolgáltatási szektor* foglalkoztatási formája.

A gazdasági tevékenység hullámozása és a részmunkaidő közötti kapcsolat

A részmunkaidő alkalmazásának fontos befolyásoló tényezője a gazdasági tevékenység hullámozása vagy folyamatos jellege. Az 1. táblázatban bemutatott összefüggés oka az, hogy a gazdasági tevékenység hullámozása döntően a szolgáltatási szektor sajátossága.

Ezt két grafikonnal a bolti kiskereskedelmen belül a *hazai napi fogyasztási cikk kiskereskedelem* példáján mutatom be. Ebben az ágazatban a gazdasági tevékenység (a kiskereskedelmi forgalom) hullámozásának oka a lakossági vásárlások hullámozása. A vizsgált országos szintű adatok forrása a GfK Hungária háztartáspanel felmérése, amely folyamatosan méri a magyar háztartások napi fogyasztási cikk vásárlásait. A panel 2000 háztartással működik, és a minta reprezentálja a 4,071 millió magyar háztartást. A két grafikon a vásárlások száma alapján készült, és egyrészt mutatja a héten belüli, az egyes napokra eső vásárlások számának megoszlását, és ugyanígy a vásárlások számának napon belüli megoszlását órás bontásban.

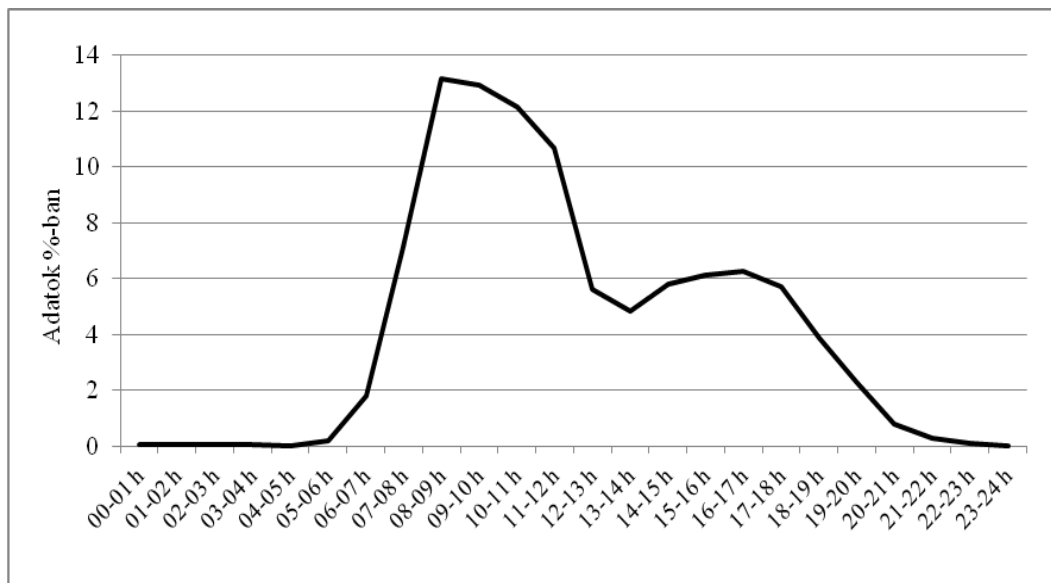
**1. ÁBRA: A NAPI FOGYASZTÁSI CIKK VÁSÁRLÁSOK SZÁMÁNAK MEGOSZLÁSA
A HÉT NAPJÁRA BONTVA**



Időszak: 2012. október – 2013. szeptember. A háztartások összes vásárlása = 100%
Forrás: GfK Hungária, Háztartáspanel.

Az 1. ábra alapján a hét elején a legkisebb a vásárlások aránya. Két forgalmi csúcs van. Az egyik, kisebb csúcs a hét közepén. A legnagyobb forgalmi csúcs a hétvégén, és azon belül szombaton van.

**2. ÁBRA: A NAPI FOGYASZTÁSI CIKK VÁSÁRLÁSOK SZÁMÁNAK MEGOSZTLÁSA
A NAP ÓRÁIRA BONTVA**



Időszak: 2012. október – 2013. szeptember. A háztartások összes vásárlása = 100%

Forrás: GfK Hungária, Háztartáspanel

A 2. ábra alapján a vásárlások részaránya délelőtt 7 és 9 óra között meredeken emelkedik, ekkor van a legnagyobb napi csúcs. Azt követően visszaesnek a vásárlások, bár napközben is jelentősök. Még egy kisebb napi csúcs van délután 14 és 18 óra között, azt követően csökken a vásárlások részaránya.

A GfK Hungária felmérése egyrészt országos szintű, ebben valamennyi bolttypusban lebonyolított lakossági vásárlás megjelenik, ezért országos átlagnak is tekinthető. Másrészt csak a napi fogyasztási cikkek vásárlásait vizsgálja. Mivel a bolti kiskereskedelem helyhez kötött tevékenység, az egyes bolttypusok, és azon belül az egyes bolti kiskereskedelmi egységek forgalmának héten és napon belüli hullámszerűségében jelentős differenciák vannak a helyi sajátosságtól, a boltok méretétől és profiljától függően.

Példaként egy bevásárlóközpont átlagos látogatószámának héten belüli alakulását mutatom be három hónapban. A 2. táblázat adatai alapján látható, hogy a hétvégi látogatószám aránya a két hónapban 50% körül volt, de még a harmadik (egy nyári) hónapban is meghaladta a 40%-ot. Az érintett bevásárlóközpontban a vasárnapi átlagos látogatószám márciusban jelentősen meghaladta bármelyik hétköznapi adatát, a másik két hónapban pedig a hétköznapihoz hasonló volt. A táblázatból arra is következtetni lehet, hogy az átlagos látogatószámot, és azon belül a hétvégi látogatószámot befolyásolja az időjárás. Hidegebb, illetve rossz idő esetén magasabb, jó idő esetén, illetve egy melegebb nyári hónapban kisebb volt a látogatószám.

2. TÁBLÁZAT: A LÁTOGATÓK ÁTLAGOS SZÁMA A HÉT EGYES NAPJAIN EGY BEVÁSÁRLÓKÖZPONTBAN HÁROM HÓNAPBAN

A hét napjai	A látogatók átlagos száma a hét egyes napjain		
	Március	Május	Július
Hétfő	22622	16723	20493
Kedd	20069	16620	21588
Szerda	20283	18119	21339
Csütörtök	21171	18999	20562
Péntek	30713	23223	17089
Szombat	33639	26871	22036
Vasárnap	27539	18186	20378
Összesen	176036	138741	143935
A hétfői látogató-szám aránya %-ban*	52,2	49,2	41,3

Forrás: egy bevásárlóközpont adatai

*Hétfő: péntek, szombat és vasárnap

A hétfői látogatószám nagy aránya általában is jellemző a hazai bevásárlóközpontokra. Ezért helytelen gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai lenne a bevásárlóközpontok hétfői vagy vasárnapi nyitva tartásának megszüntetése, mert a kilencvenes évek közepe óta kialakult magyar helyzetnek az a sajátossága, hogy erre nagy fogyasztói igény van (szemben egyes olyan országokkal, ahol a vásárlók nyilván egy folyamat során elfogadták és megszokták a vasárnapi zárva tartást). A hazai vásárlók tömegét érintő ilyen intézkedés vásárlóellenes lépés lenne.

Emellett egyes számítások szerint a vasárnapi nyitva tartás megszüntetése 20000 kereskedelmi dolgozó munkanélkülivé válását eredményezné. Harmadrészt a magyarországi bevásárlóközpontokat nem lehet ágazati, például bolti kiskereskedelmi szemléletben vizsgálni, mert ezek olyan komplex egységek, amelyekben kiskereskedelmi, vendéglátó, szolgáltatási, szórakoztatási és kulturális funkció egyaránt jelen van, és közöttük kölcsönhatások vannak. A hazai bevásárlóközpontok a városokban és azok agglomerációjában jelentős társadalmi funkciót is betöltenek, közösségi és baráti találkozóhelyek, és ez a funkció szintén a hétfőn koncentrálódik.

Végül az is fontos szempont, hogy jelenleg a kiskereskedelemről származó adóbevétel jelentős része is hétfői, illetve a vasárnapi forgalomból származik. A vasárnapi esetleges zárva tartás bevezetése csak egy hosszabb folyamat eredménye lehet, amelynek jellemzője, hogy jelentősen csökken a fogyasztók hétfői nyitva tartás iránti igénye, amelyet a hétfői látogatószám és vásárlások jelentős visszaesése jelezhet.

A részmunkaidő alkalmazását befolyásolja a hullámvázis időtávja. A részmunkaidő potenciális alkalmazási lehetőségeinek vizsgálatánál a gazdasági tevékenység hullámvázisának a következő két típusát célszerű megkülönböztetni:

- Rövid távú, héten és napon belüli hullámvázis.
- Hosszú távú, éven belüli szezonáltság és idényjelleg.

A részmunkaidős foglalkoztatás jellemzője a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidő. A hazai munkajogi szabályozás nem tiltja, hogy a részmunkaidő kéthónapos, munkahelyi kollektív szerződés alapján négy hónapos, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés alapján hat hónapos átlagban is alkalmazható legyen, a munkaidő-kiegyenlítésre vonatkozó szabályok betartása

mellett. Az ezen alapuló éves, féléves, vagy rövidebb távú munkaidő-keretek azonban még nem terjedtek el Magyarországon (Seres-Nacsa, 2003).⁸⁰

Ennek oka, hogy a hazai gyakorlat nehezen tud elszakadni a beidegződött napi gondolkodásmódtól, illetve a napi 4, 6 vagy 7 órás részmunkaidős rendszertől. Emiatt a részmunkaidős foglalkoztatás rugalmatlanná válik, szerepe leszűkül és nem tudja funkcióját betölteni a hónapon és héten belüli hullámváltozásban és az éven belüli szezonálításban. (Például Frey Mária kutatása alapján azokban a külföldi országokban, amelyekben a nők részmunkaidős foglalkoztatása elterjedt, ott a legkedveltebb változat a hét egy-két munkanapján történő munkavégzés. (Frey, 2008: 29-30.).

A napi-centrikus munkaidő-szervezés körülményei között a részmunkaidő nagyobb arányú alkalmazása a gazdasági tevékenység rövid távú, napi hullámváltozása esetén lehet hatékony. A vizsgált ágazatok közül ide tartozik a kiskereskedelem, továbbá a vendéglátás és a turizmus egyes területei. Ezekben az ágazatokban a hatékonyabb működés egyik feltétele a foglalkoztatásnak a forgalom napon belüli hullámváltozásához való igazítása, amely többek között a részmunkaidősök nagyobb arányával, illetve a részmunkaidő és a teljes munkaidő vállalati adottságoktól függő kombinálásával érhető el.

A vizsgált ágazatok közül a kiskereskedelemre, valamint a turizmus és a vendéglátás egy részére a gazdasági tevékenység napon és héten belüli hullámváltozása, továbbá az éven belüli szezonálítás, időnyelleg egyaránt jellemző.

A gazdasági tevékenység hullámváltozásban érintett szolgáltatási szektorban egyre nagyobb szerepet kapnak az intenzív munka- és munkaidő-szervezési módszerek. A munkaidőben és munkaidő-szervezésben változások figyelhetők meg. Ennek egyik legfontosabb tényezője a munkaidő rugalmasítása: növekszik a gazdasági tevékenység hullámváltozásához igazított munkaidő és munka a teljes munkaidő rovására. Ezt többek között a részmunkaidős dolgozókkal érik el, mivel az ő rövid munkaidőjük lehetővé teszi, hogy a munkáltató a napnak, illetve a hétnek arra az időszakára koncentrálja a foglalkoztatásukat, amikor szükség van rájuk. A gazdasági tevékenység hullámváltozásából adódó feladatok ellátására tehát a vállalatok számára a részmunka sokszor előnyösebb lehet, mint a teljes munkaidő. Köllő János tanulmánya szerint „a részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató számára olcsóbbá teheti a napi vagy heti munkacsúcsokhoz és -völgyekhez való alkalmazkodást” (Köllő, 2012: 195.).

A szolgáltatási szektorban a gazdasági tevékenység hullámváltozásának sokszínűsége miatt a munkaszervezet modernizációjában és a terjeszkedési stratégiában központi szerepe lehet a vállalatok „testére szabott” keveréknek, amint a teljes munkaidőből, a részmunkaidőből, továbbá más foglalkoztatási formákból (pl. határozott idejű foglalkoztatás, szezonális munka, stb.) létrehozni.

Az 1. táblázat alapján a részmunkaidő potenciális alkalmazásának a szolgáltatási szektor más, általam nem vizsgált tevékenységi területein is kedvezőek a feltételei. Most azt nem vizsgálom, hogy a hazai szolgáltatási szektorban miért nincs jobban kihasználva ez a potenciális lehetőség. A munkavállalók oldaláról az alacsony részarány okaival is foglalkozik egy friss felmérés (Antalik et. al., 2014).

A termelő tevékenység

A vizsgált hazai termelő tevékenységekre (mezőgazdaság és élelmiszeripar, építőipar) nem jellemző a gazdasági tevékenység napi hullámváltozása. Ezeknél az alkalmazott technológia és a szalag-

⁸⁰ Bár Koppány Krisztián friss tanulmánya alapján új fejlemény, hogy a gazdasági válság hatására 2008 óta több magyarországi vállalat vezette be ezt a korszerű munkaidő-szervezési és foglalkoztatási formát (Koppány, 2014: 73.)

szerű termelés feltételezi – ellentétben a rövid távú hullámban érintett szolgáltató tevékenységekkel – a folyamatos gazdasági tevékenységet, és az ehhez igazodó több műszakos folyamatos munka a gazdaságos. Ha a dolgozó felveszi a munkát, a műszak teljes időszakában végig kell vinni a folyamatot a váltótárs megérkezéséig. A folyamatos gazdasági tevékenységhez igazodó műszaki és technikai eszközök, a technológia és a gépek bonyolult kezelési ismerete kvalifikált, gyakorlott és szakképzett, a technikát biztonságosan kezelő teljes munkaidős dolgozók alkalmazását feltételezi. A fejlett műszaki berendezéseket kezelő, illetve kiszolgáló munkavállalók napi rész-munkaideje nem gazdaságos. Mivel a technológiát nem lehet széttagolni, nincs mód a munkafeladatok szétválasztására sem.

Folyamatos termelő tevékenység esetén, amennyiben a munkahely és a lakóhely nem egy településen van (például építőipar), általában jelentős költség a foglalkoztatottak napi munkába járásának biztosítása, megszervezése, amelyet általában szerződéses buszjáratokkal oldanak meg. A költségek döntő részét általában a munkáltatók fizetik. A buszjáratok a folyamatos napi tevékenységhez igazított váltott műszakkezdéshez és műszakbefejezéshez igazodnak. Itt sem lenne gazdaságos a napi rész-munkaidő alkalmazása.

A termelő tevékenységeknél két típust lehet megkülönböztetni. Az egyik a folyamatos üzemelés jelentősebb éven belüli szezonális hullámban nélkül. Itt a rész-munkaidőnek elsősorban a termelő tevékenységet kiegészítő és az attól független olyan kiegészítő szolgáltató tevékenységben lehet szerepe, ahol megfigyelhető a héten és napon belüli hullámban. Például ha a termelő tevékenységet folytató vállalat értékesítő, kiskereskedelmi vagy más szolgáltató tevékenységet is folytat. Az építőiparban is vannak olyan kiegészítő tevékenységek, amelyek elvégzése rész-munkaidőben gazdaságos lehet. Ilyen például az adminisztráció és az irodaépületek üzemeltetése.

A másik termelő tevékenység-típus a folyamatos üzemelés éven belüli szezonálitás mellett, és ehhez igazodó szezonális foglalkoztatás. A vizsgált ágazatok közül ide tartozik a mezőgazdaságban a növénytermesztés, az építőipar jelentős része, az élelmiszeripar szezonális tevékenységei (például a konzervipar). Ezeknél a termelő tevékenységeknél Magyarországon a határozott idejű teljes munkaidős foglalkoztatás, illetve a szezonális munka terjedt el. Az 1. táblázat alapján azonban ezekben az ágazatokban is lehetnek olyan tevékenységek, amelyekre rész-munkaidősöket tudnak alkalmazni.

Más tevékenységi sajátosságok

A vizsgált négy hazai ágazatban más tevékenységi sajátosságok is befolyásolják a rész-munkaidő alkalmazásának potenciális lehetőségeit. Ezek erősíthetik vagy módosíthatják a gazdasági tevékenység hullámbanának szerepét.

A **kereskedelem és a vendéglátás** tapasztalatai alapján különbséget kell tenni a minőségi, egyedi igények kielégítése és a tömegértékesítés között. A rész-munkaidő nagyobb arányú potenciális alkalmazási lehetősége inkább a tömegértékesítésnél van meg. Itt ugyanis szalagszerűvé, rutin-szerűvé válik a munka, amely nem igényel szakképzettséget és kvalifikált munkát, hanem csak betanítást.

A minőségi fogyasztói igények kielégítésében, illetve az ezzel kapcsolatos munkakörökben kisebb a rész-munkaidő alkalmazásának lehetősége. Például a vendéglátásban a magasabb kategóriájú szállodákban a vendéggel való bánásmód, az egyedi, magas színvonalú igények kielégítését szakképzett, nyelveket beszélő és a termeléshez hasonló, több műszakot vállaló teljes munkaidős dolgozók alkalmazásával oldják meg.

Az **építőipar** jelentős részében a munka jellegéből adódóan sem lehet a munkavállalókat napi rész-munkaidőben foglalkoztatni. Egyrészt az alkalmazott technológia és az időjárás befolyásoló

szerepe folyamatos napi munkavégzést feltételez. Másrészt az erős piaci versenyben nagyon rövid teljesítési határidő alatt kell egy-egy létesítményt felépíteni, ezért a munka volumene miatt a fizikai munkavállalók egész napi munkájára szükség van. Napi részmunkaidő alkalmazása lehetetlenné tenné a munkák elvállalását, a határidőre történő átadást és a munka megfelelő minőségben történő elvégzését.

Ezek a sajátosságok fokozottan jelentkeznek az építőiparban döntő számarányú mikro- és kisvállalkozásoknál, amelyek jelentős része alvállalkozóként egy-egy kisebb építőipari munkát végez, zömmel eseti jelleggel. Ezeknél a cégeknél az éves munkaidő nem azonos a naptári évvel, hanem a munkaidő az eseti jelleggel végzett munka ideje, ami nagy volumenű, intenzív napi munkavégzést igényel. Az ilyen típusú határidős szerződések teljesítését a cégek csak a napi teljes munkaidős foglalkoztatással tudják megoldani, sőt sokszor a napi törvényes teljes munkaidő alapján rendelkezésre álló munkaidő is kevés.

Az építőipar jelentős részének tevékenységi sajátossága a lakóhely és a munkahely közötti nagy távolság és az állandóan változó munkahely, ami a részmunkaidő terjedése szempontjából korlátozott jelent. A szerződésben vállalt feladatok teljesítésére nem lehetséges megoldás a részmunkaidősök alkalmazása és azok naponta történő utaztatása. Olcsóbb megoldás a teljes munkaidős dolgozók foglalkoztatása és elhelyezése. Itt ugyanis négy olyan alapvető bér-, illetve létszámáramnyos költség jelentkezik, ami gazdaságosabbá teszi a teljes munkaidőt. Ezek a munkába járás költségei, a változó munkahely miatti szállás- és ellátási költségek, a társadalombiztosítási terhek és az állandó költségek (adminisztráció, stb.).

A **vendéglátás** egyes területein elválik egymástól a nyitva tartási és az üzemelési idő. A szállodák egy része 24 órán keresztül, éjjel-nappal folyamatosan üzemel. Itt a tevékenység, illetve a munkák egy része (például a porta) a folyamatos termelő tevékenységhez hasonlóan három műszakos munkarendet és folyamatos jelenlétet igényel akkor is, ha napon belül visszaesik a forgalom vagy nincs vendég. Ezekben a „készenléti” munkakörökben előnyösebb lehet a több műszakos teljes munkaidős foglalkoztatás.

A gyermek-, diák- és felnőtt-étkeztetés esetén, ha központi konyhákban megfőzött ételt szállítanak a fogyasztás helyszínére. és ott a déli órákban csak tálalás, mosogatás és takarítás zajlik, akkor magasabb lehet a részmunkaidő aránya. Ha a fogyasztás helyszínén zajlik az egész vertikum, elválik az üzemelési és nyitva tartási idő, akkor kisebbek a potenciális lehetőségek, mivel előnyösebbek a többfunkciós teljes munkaidős munkakörök, illetve a gazdasági tevékenység (például az ételek elkészítése) akkor is jelentkezik, ha nincs vendég.

Az **állattenyésztésben** általában hosszú a napi munkaidő, és az állatok biológiai periódusaihoz igazodóan a munkanapon belül is ingadozhat. A hozam azonban itt jelentős mértékben függ az egyedi bánásmódtól. Minél több dolgozó foglalkozik ugyanazzal az állattal, annál kisebb a felelősség a hozam alakulásában.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása gazdasági ágak szerint Magyarországon

A KSH intézményi munkaügyi statisztikája alapján Magyarországon a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak megoszlását nemzetgazdasági ágak szerint 2012-ben a 3. táblázat mutatja.

**3. TÁBLÁZAT: NEM TELJES MUNKAI DŐBEN FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZTLÁSA %-BAN
NEMZETGAZDASÁGI ÁGAK SZERINT MAGYARORSZÁGON, 2012
(NEMZETGAZDASÁG ÖSSZESEN=100%)***

Nemzetgazdasági ágak	Nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók létszámának megoszlása (%)		
	Nemzetgazdaság	ebből	
		Vállalkozások	Költségvetés
Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	2,8	4,0	0,0
Bányászat, kőfejtés	0,1	0,0	0,0
Feldolgozóipar	17,8	19,8	0,0
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	0,1	0,2	0,0
Vzellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmntesítés	0,8	0,9	0,1
Építőipar	4,2	6,0	0,0
Kereskedelem, gépjárműjavítás	19,0	27,5	0,0
Szállítás, raktározás	4,3	6,2	0,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	6,8	9,4	1,4
Információ, kommunikáció	1,6	2,2	0,0
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2,3	3,3	0,0
Ingatlanügyletek	1,8	2,2	0,1
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	3,0	3,6	1,5
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	8,8	10,5	1,0
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	2,0	0,0	9,4
Oktatás	8,3	0,4	34,2
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	13,0	1,6	47,1
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	1,8	0,9	5,0
Egyéb szolgáltatás	1,5	1,2	0,1

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek adatai.

Forrás: KSH

A 3. táblázat szerint 2012-ben a vállalkozási szférában 19 gazdasági ág közül mindössze három részesedése volt 10% feletti a nem teljes munkaidős foglalkoztatásból: a kereskedelem (27,5%), a feldolgozóipar (19,8%), továbbá az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (10,5%). Viszonylag jelentős volt még a vendéglátás és szálláshely-szolgáltatás (9,4%), továbbá a szállítás, raktározás (6,2%) és az építőipar (6,0%) részesedése. A többi 13 gazdasági ág részesedése külön-külön nem haladta meg a 4%-ot.

A költségvetési szférában a nem teljes munkaidő két ágra koncentrálódott 2012-ben. Kimagaslik a humán egészségügyi, szociális ellátási ág, amely a nem teljes munkaidősök 47,1%-át foglalkoztatta, de magas az oktatás részesedése (34,2%) is. Jelentős volt még a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (9,4%) és a művészet, szórakoztatás, szabadidő (5,0%) részesedése. Ez a négy költségvetési ág foglalkoztatta a nem teljes munkaidősök közel 96%-át. (Az oktatás és az egészségügy jelentős szerepét mutatja Hárs Ágnes vizsgálata is (Hárs, 2012: 100.). A többi költségvetési ágban (ott, ahol van állami, közösségi tevékenység) nem, vagy alig volt nem teljes munkaidőben történő foglalkoztatás.

A hazai gazdasági ágak, ágazatok 3. táblázatban bemutatott szerepének értékelését nehezíti négy tényező.

Az egyik, hogy a hazai munkaügyi statisztikai rendszerben összemosódik a szolgáltatási szektorra jellemző részmunkaidő és a termelésre jellemző átmeneti munkaidő-csökkenés (amikor a rendeléshiány miatt a termelésben átmenetileg csökken a műszakszám, illetve a munkaidő). A hazai statisztikai rendszerben szereplő „nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak” kategória mindkettőt tartalmazza a vállalatok által jelentett munkaügyi adatok alapján, pedig az átmeneti munkaidő-csökkenés a valóságban nem részmunkaidő.

A másik tényező az ál-részmunkaidő olyan ágazatokban, ahol jelentős a mikro- és kisvállalkozások aránya.⁸¹ Ilyenkor a vállalkozó az adó és járulék elkerülése, vagy csökkentése érdekében részmunkaidősként jelenti be dolgozóját, de a valóságban teljes munkaidőben dolgozik, és a vállalkozó „zsebből” egészíti ki a részmunkaidős bért.

Ez a két tényező például a feldolgozóipart illetően vethet fel kérdéseket abban a tekintetben, hogy a 3. táblázatban bemutatott, viszonylag magas részarány mennyire mutatja a valós helyzetet. A gazdasági válság hatására ugyanis a feldolgozóipar számos területén csökkentek a megrendelések, ennek hatására a vállalatok többek között csökkentették a műszakszámot, és az ebben érintett dolgozókat nem teljes munkaidőben foglalkoztatottként jelentették. Ugyanez a probléma merül fel az építőipar tekintetében is, ahol a gazdasági válság erősen érezteti hatását, továbbá jelentős a mikro- és kisvállalkozások aránya. Ezt a problémát valószínűsíti Borbély Szilvia tanulmánya is, amely egy kérdőíves felmérés alapján csak a valódi részmunkaidős foglalkoztatás ágazati megoszlását vizsgálta. A felmérés szerint ez a munkaforma a versenyszférában három szolgáltatási ágra koncentrálódott a vizsgálat idején: a kereskedelemre, az ingatlanügyletekre és a gazdasági szolgáltatásokra. A felmérés szerint az iparban elenyésző volt a részmunkaidős foglalkoztatás (Borbély, 2008: 15.) Végül ugyanezt a problémát valószínűsíti, hogy az 1. táblázat alapján az EU-27-ben 2012-ben az ipar és építőipar mindössze 9,4%-kal részesedett a részmunkaidős foglalkoztatásban, Magyarországon viszont magyar statisztikai rendszer alapján a feldolgozóipar és az építőipar együttes részesedése 25,8% volt.

Ugyancsak az értékelés nehezítő tényezője, hogy a 3. táblázat az elsődleges és másodlagos (kiegészítő) jövedelemforrást biztosító részmunkát, illetve a főállásként és a mellékállásként végzett részmunkát egyaránt tartalmazza. Mászt jelent azonban az, ha valakinek a részmunkaidős jövedelemből kell (kellene) megélni, és megint mászt, ha például valaki elsődleges jövedelem, illetve főállás mellett végez részmunkát. A két típus elkülönített vizsgálata a költségvetési szférában az oktatás és az egészségügy területén lehet (lenne) érdekes, mert itt a részmunka jelentős része nem főállású részmunka (például a tanárok, orvosok esetében), hanem a teljes munkaidős állás melletti részmunka, ami elterjedt ebben a két költségvetési ágban.

⁸¹ A KSH adatgyűjtése nem terjed ki a mikrovállalkozásokra, ezért a 3. táblázat csak a kisvállalkozások adatait tartalmazza.

A negyedik tényező, hogy a humán-egészségügyi, szociális ellátási ágban nagyon magas a közfoglalkoztatottak aránya, enélkül jóval kisebb lenne a részmunkaidős foglalkoztatás aránya.

Összefoglalás

Kutatásom alapján a részmunkaidő döntően a szolgáltatási szektor foglalkoztatási formája, mert ott jelentős a gazdasági tevékenység hullámozása, amelyhez való hatékony igazodás a munkaidő rugalmasításával, és ezen belül a részmunkaidős dolgozók alkalmazásával érhető el. Ha nem vesszük figyelembe a tárgyalt problémában érintett feldolgozóipart és az építőipart, akkor a vállalati szférában 2012-ben a szolgáltatási szektor ágazatai közül a részmunkaidős foglalkoztatásban legmagasabb, közel 28% volt a kiskereskedelem részaránya. 10-10% körüli volt a vendéglátás és szálláshely-szolgáltatás, továbbá az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek részesedése. A költségvetési szférában négy szolgáltatási ágazatra (az egészségügyi és szociális ellátásra, az oktatásra, a közigazgatásra, védelemre, kötelező társadalombiztosításra, továbbá a művészet, szórakoztatás, szabadidő területére) koncentrált a részmunkaidős foglalkoztatás közel 96%-a 2012-ben. A négy költségvetési ágazat közül kimagaslik az egészségügyi és szociális ellátás, továbbá az oktatás részesedése, ez a két szolgáltatási ágazat a részmunkaidősök több mint 81%-át foglalkoztatta.

Irodalomjegyzék:

Antalik Imrik – Juhász Tímea – Madarász Imre – Poór József – Szabó Ingrid – Tamás Gabriella (2014): Az atipikus foglalkoztatás gyakorlata szlovákiai és magyarországi munkavállalók körében végzett empirikus vizsgálat alapján. Munkaügyi Szemle, 1. szám 34-44. o.

Borbély Szilvia (2008): Részmunkaidős foglalkoztatás a BérBarométer adatbázis alapján. RAABE kiadó, 2008.

Frey Mária (2008): Nők és férfiak a munkaerőpiacon – A Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljai tükrében. Kézirat.

Hárs Ágnes (2012): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Budapesti Corvinus Egyetem, MTA KRTK KTI. BWP-2012/7.
<http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1207.pdf>

Koppány Krisztián (2014): A munkaidő-beosztás optimalizálása a munkaidőkeret és az elszámolási időszak rendszerében. Munkaügyi Szemle, 1. szám 73-90. o.

Köllő János (2012): Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In Fazekas – Scharle (szerk.) Nyugdíj, segély, közmunka. OFA, KTI, BI, Budapest. 194-206. o.
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_5_3reszmunkaido.pdf

Seres Antal – Nacsá Beáta (2003): Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. MT-DP 2003/1.
<http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0301.pdf>

Seres Antal (2010): A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, MT-DP 2010/10.
<http://econ.core.hu/file/download/mtdp/MTDP1010.pdf>

Seres Antal – Budai Balázs (2013): A részmunkaidő és a vállalati nagyság közötti kapcsolat egy hazai felmérés alapján. Munkaügyi Szemle, 3. szám 72-77. o.

Vissza a tartalomjegyzékhez

PIRISI KÁROLY – SZALAY-KOMKA NORBERT – ERDÉLYI TEA

PROJEKTSZEMLELETŰ ESETKEZELÉS, MINT AZ ALACSONY VÉGZETTSÉGŰ ÉS HAJLÉKTLAN ÁLLÁSKERESŐK TÁMOGATÁSÁNAK ALTERNATÍVÁJA

A cikk az alacsony végzettségű és a hajléktalan személyek hazai munkaerő-piaci helyzetének bemutatásán túl, egy 2013-ban végzett saját kutatás alapján, kitér a közfoglalkoztatásban dolgozó fővárosi hajléktalan személyek helyzetére, a hajléktalan, de nem közfoglalkoztatott populációval való összehasonlításban. Emellett egy olyan alternatív munkaerő-piaci reintegrációt támogató modellt vázol fel, amelynek segítségével remélhetőleg a hátrányos helyzetű álláskereső, így az alacsony végzettségű, vagy a hajléktalan személyek reintegrációs problémái potenciálisan nagyobb hatékonysággal kezelhetőek.

Alacsony végzettségűek a társadalomban és a munkaerőpiacon

Magyarország az aktív korú népesség gazdasági aktivitásának tekintetében az Európai Unió tagállamai között az uniós csatlakozás óta folyamatosan a lemaradó országok között szerepel. Az aktív korú magyar népesség össznépességen belüli, csökkenő aránya, valamint tartósan gyenge munkaerő-piaci aktivitása miatt jelentős nyomás nehezedik az állami transzferjöveldelmi rendszerekre, veszélyeztetve azok hosszú távú fenntarthatóságát. A magyar munkaerő-piaci helyzet 2008-ban, a gazdasági válság hatása miatt, jelentős mértékben tovább romlott. Bár mára a foglalkoztatottak száma a válság kirobbanása előtti szintet jelentősen meghaladja Magyarországon, de ezt döntően a közfoglalkoztatottak, valamint a külföldön munkát vállalók számának emelkedése magyarázza. A magyarországi, versenyszférabeli foglalkoztatásban továbbra sem sikerült érdemi pozitív fordulatot elérni.

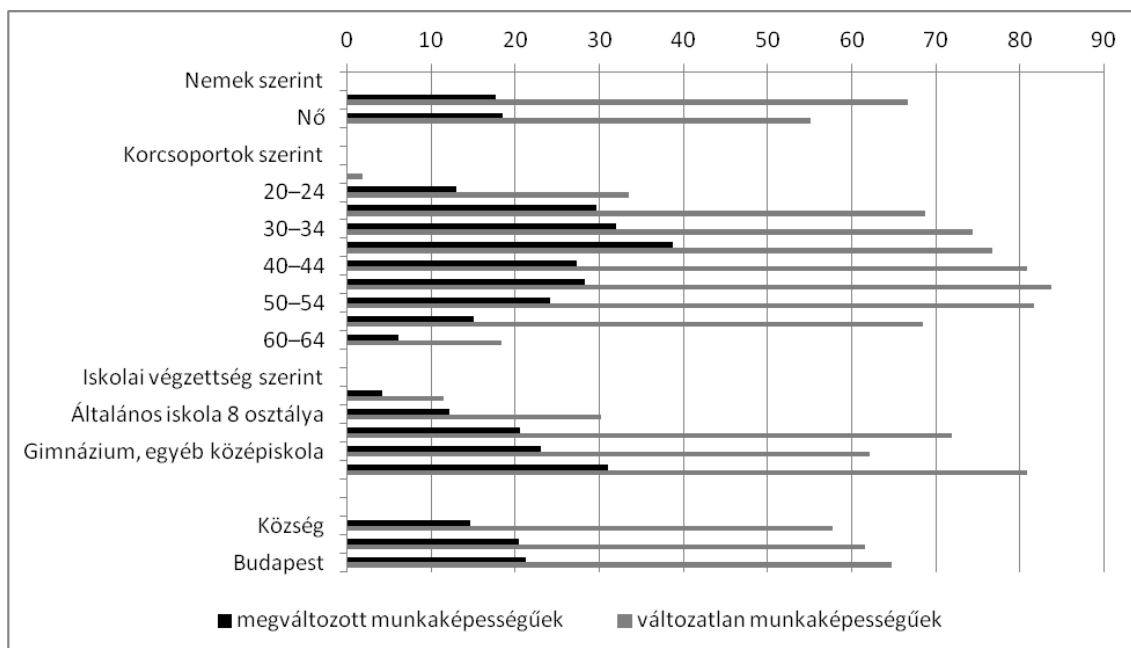
Ez a helyzet különösen azokat a társadalmi csoportokat sújtja, amelyek készség, képesség, végzettség, vagy munkatapasztalatbeli hiányosságaik, koruk, nemük, vagy származásuk, illetve családi-szociális helyzetük miatt a munkaerőpiacon eleve hátrányos helyzetből indulnak. Amíg a foglalkoztatottsági ráta átlaga az aktív korúak körében 60% körül mozog a teljes munkaképességűek esetén, mindössze 18% körüli a megváltozott munkaképességű emberek között (1. ábra). Az egészséges aktív korúak között kb. 10% hátránnyal indulnak a nők az elhelyezkedésben, míg a megváltozott munkaképességű nők elhelyezkedési esélye a férfiakénál 1-2%-kal magasabb. Mind az egészséges, mind a megváltozott munkaképességű aktív korúak körében hátrányban vannak azonban a 35 alatti és 50 feletti, illetve a szakmával nem rendelkező (alacsony végzettségű és gimnáziumot végzett) álláskereső.

Pirisi Károly PhD hallgató, Szent István Egyetem, Gödöllő.

Szalay-Komka Norbert módszertani szakértő, Budapest Esély Nonprofit Kft,

Erdélyi Tea módszertani vezető Budapest Esély Nonprofit Kft.

1. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁSI RÁTA ALAKULÁSA A MEGVÁLTOZOTT ÉS A VÁLTOZATLAN MUNKAKÉPESSÉGŰEK KÖRÉBEN 2011-BEN (%)



Forrás: KSH, 2011

A hazai alacsony végzettségű populációról elmondható, hogy részvételük a társadalmi élet minden területén elmarad, nemcsak a populáció átlagától, hanem más és nálunk magasabb foglalkoztatási szinttel rendelkező uniós országokban, az alacsony végzettségű személyek körében mérhető részvételi adatoktól is. Az 1-2. táblázatok Köllő János 2013-as kutatása alapján, az alacsony végzettségű személyek részvételét szemléltetik a civil szerveződésekben, illetve az önkéntes munkában. A kutatásból kiderül, hogy a társadalmi részvétel az integráció indikátorának is tekinthető (más összetevők mellett természetesen), mivel erős összefüggés mutatkozik a társadalmi és munkaerő-piaci részvétel között, mindhárom vizsgált országban. Ennek valószínű oka, hogy a részvétel olyan kognitív és nem kognitív kompetenciákat (kommunikációs és szociális készségek, megbízhatóság, tanulékonyosság stb.) igényel, amiket a munkaerőpiac is elvár a sikeres szereplőtől. A részvételi mutatókból kitűnik, hogy az alacsony végzettségűek (alapszintű képzettséggel, illetve be nem fejezett, magasabb szintű szakmát adó képzettséggel rendelkezők) aránya mind Norvégiában mind Olaszországban magasabb a hazainál, ugyanakkor az ilyen emberek társadalmi részvétele is szignifikánsan nagyobb. Ebben egyébként épp olyan szignifikáns különbség mutatkozik a norvég-olasz adatok, mint az olasz-magyar mutatók között.

A politikai, vallási, kulturális, sport, játékonysági és egyéb közösségi szerveződésekben az alacsony végzettségűek 60%-a vesz részt Norvégiában, ehhez képest mindössze 22% Olaszországban és alig 12% itthon. A szervezetek által végzett tevékenységekben önkéntesként az alacsony végzettségű norvégok közel 52%-a, míg az olaszok 19%-a, a magyarok 14%-a dolgozik.

1. TÁBLÁZAT: AZ ALACSONY KÉPZETTSÉGŰ EMBEREK RÉSZVÉTELE A KÜLÖNBÖZŐ AKTIVITÁSOKBAN

Részvétel szervezetekben, csoportokban	NO	IT	HU	NO	IT	HU
Politikai	6,9	2,0	0,9	0,71	0,31	0,45
Sport, rekreáció	25,0	8,5	1,9	0,61	0,44	0,24
Kultúra, művelődés, hobbi	17,5	4,4	2,1	0,63	0,33	0,26
Helyőrségi klub	16,8	4,2	n.a.	1,05	0,49	n.a.
Iskolai vagy közösségi csoport	20,2	4,6	1,9	0,74	0,67	0,39
Vallási közösség	7,8	8,5	4,6	1,03	0,75	0,80
Egyéb klub, szervezet	19,3	2,1	3,3	0,99	0,38	0,59
<i>Legalább egy fenti jelölt (kivéve helyőrségi klub)</i>	<i>60,1</i>	<i>21,5</i>	<i>11,7</i>	<i>0,82</i>	<i>0,54</i>	<i>0,51</i>
Önkéntesként végzett munka	NO	IT	HU	NO	IT	HU
Adománygyűjtés	13,4	6,5	3,5	0,69	0,57	0,58
Csoport nem fizetett tisztségviselője	22,0	2,8	2,2	0,71	0,54	0,35
Oktatási, tanácsadási tevékenység	9,0	1,7	0,1	0,49	0,19	0,02
Étel, tárgyi felajánlás gyűjtése, jótékonyosság	8,5	7,5	1,8	0,98	0,61	0,42
Egyéb önkéntes tevékenység	12,3	2,0	2,3	0,76	0,28	0,57
<i>Fentiekből legalább egyet végez</i>	<i>51,8</i>	<i>19,1</i>	<i>14,3</i>	<i>0,77</i>	<i>0,55</i>	<i>0,49</i>

Forrás: Köllő János: Patterns of Integration: Low Educated People and their Jobs in Norway, Italy and Hungary (2013. szeptember)

Az alacsony végzettségű személyek viszonylagos passzivitását mutatja, hogy a hazai adatok alapján közel 64%-uk a fentiekben felsorolt egyetlen tevékenységben sem vesz részt (ez az adat Olaszországban 49%, Norvégiában mindössze 4%), míg további 24%-uk legfeljebb 2 féle közösségi tevékenység részese – szemben a norvég adatokkal, ahol az alacsony végzettségűek 55%-a öt vagy több közösségi tevékenységet végez.

2. TÁBLÁZAT: AZ ALACSONY KÉPZETTSÉGŰ EMBEREK RÉSZVÉTELE A KÜLÖNBÖZŐ AKTIVITÁSOKBAN

A tevékenységek száma, amikben a válaszadó részt vesz	Norvégia	Olaszország	Magyarország
0	4,4	49,3	63,5
1	5,0	15,3	16,4
2	10,2	10,0	7,8
3	11,0	8,2	5,5
4	14,5	5,3	2,7
5	13,8	4,8	2,1
6 vagy több	41,1	7,1	2,0
Összesen	100,0	100,0	100,0

Forrás: Köllő János: i.m.

A közösségi részvételhez és a munkaerő-piaci részvételhez kötődő kompetenciák összefüggését látszik alátámasztani az az adat, amely szerint az alacsony végzettségű népesség foglalkoztatási rátája uniós összehasonlításban különösen alacsony Magyarországon. Az 53,5%-os átlaghoz képest mindössze 37,7%, amivel hazánk a tagállamok listájában az utolsó előtti helyen áll (3. táblázat). Olaszországban ez a mutató közel 51%, míg Norvégiában 77,4%⁸².

3. TÁBLÁZAT: AZ ALACSONYAN KÉPZETT ILLETVE ÉRETTSÉGIT NEM ADÓ KÖZÉPFOKÚ VÉGZETTSÉGŰ NÉPESSÉG FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA AZ EU ORSZÁGAIBAN 2011-BEN

EU 27	53,5	Csehország	42,4
Dánia	62,6	Írország	45,7
Németország	56,6	Spanyolország	52,2
Görögország	54,0	Olaszország	50,8
Franciaország	55,6	Lettország	50,5
Ciprus	65,0	Málta	49,8
Hollandia	62,1	Románia	51,4
Ausztria	56,2	Szlovénia	46,7
Portugália	65,9	Észtország	48,4
Finnország	55,5	Bulgária	38,6
Egyesült Királyság	56,6	Litvánia	34,3
Luxemburg	62,2	Lengyelország	39,8
Svédország	66,4	Magyarország	37,7
Belgium	47,4	Szlovákia	30,4

Forrás: Zolnay János Képzettség, készségek, foglalkoztatás c. előadása [2013]

A fentiek alapján elmondható, hogy hazánkban az alacsony végzettségűek hátrányban vannak mind a munkaerő-piaci részvétel terén, mind azokban a közösségi aktivitásokban, amelyek a társadalmi hasznosság érzetét keltenék, illetve hozzájárulnának azoknak a képességeiknek a fejlesztéséhez, amelyek a munkaerő-piaci (re)integrációban segíthetnék ezt a csoportot. Ezáltal az alacsony végzettségűek fokozottan ki vannak téve a társadalomból való kiilleszkedés veszélyének, amely a társadalom szempontjából számos negatív hatással jár: egyszerre növeli a kriminalizáció veszélyét, a szociális és egészségügyi kiadásokat, illetve akadályozza az alacsony végzettségű aktív korúak munkaerő-potenciáljának kihasználását, egyben a potenciális adóbevételek beáramlását.

Hajléktalan személyek a társadalomban és a munkaerőpiacon

Az alacsony végzettségűek mellett a munkaerő-piaci (és ennek következtében társadalmi) kiilleszkedés másik erősen veszélyeztetett csoportja a hajléktalan személyeké. Becsült számuk Magyarországon 20-40 ezer fő között van. A hajléktalanok számának valós és pontos meghatározása problematikus, ugyanis a fővárosban és közvetlen környékén sok ember él nem lakáscélú helyiségekben, illetve önkényesen elfoglalt ingatlanban. Ezek az emberek nem „közterületen”

⁸² Nem uniós tagállam lévén az adat a Köllő-féle tanulmányból származik: azok aránya, akiknek egy éven belül fizetett munkájuk volt.

élnék, lakáshelyzetük rendezetlensége és bizonytalansága miatt azonban hajléktalanoknak tekinthetők.

A Menhely Alapítvány adatbázisára épülő adatközlés szerint az elmúlt öt év alatt legalább 48 ezer ember volt kénytelen hosszabb-rövidebb ideig közterületen éjszakázni, vagy hajléktalanok szállását igénybe venni. Ez az adat egyben azt is jelenti, hogy hátrahagyott gyerekeikkel, közvetlen családtagjaikkal együtt, öt év alatt legalább 100 ezer embert érintett közvetlenül a hajléktalanság Magyarországon. Ennél is jóval nagyobb számot kapunk, ha számba vesszük a lakhatóságukban közvetlenül veszélyeztetett (pl. szívességi lakáshasználó, hiteltartozás miatt kilakoltatás által fenyegetett, nem lakás célú épületben élő) embereket, családokat. A hivatalos nyilvántartások szerint az országban, egy időben közel tizenegyezer otthontalan embernek nyújtanak szállást az ellátó intézmények.

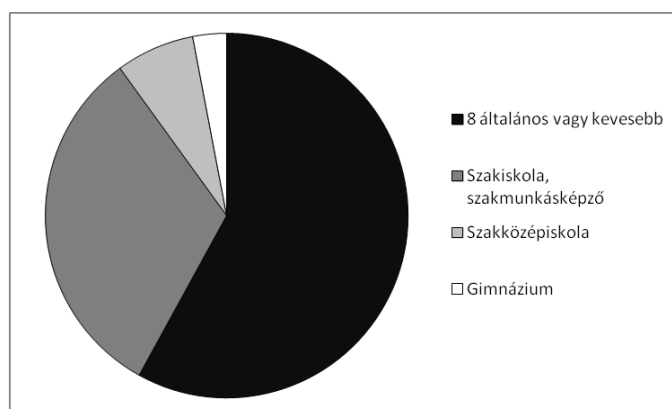
Budapesten a hivatalosan engedélyezett férőhelyek száma 2012 decemberében 5500 (átmeneti szállón 3000, éjjeli menedékhelyen 2500), míg vidéken 5200 (átmeneti szállón 2600, éjjeli menedékhelyen 2600) volt. A fővárosban közelítőleg 9 ezer hajléktalan ember él. A fővárosi hajléktalanok közelítőleg harmada tölti éjszakáit közterületen, illetve nem lakás célú helységben (2500-3000 fő). További 2000 fő éjjeli menedékhelyen alszik (szezonálisan jelentős ingadozással, tavasztól-őszig jóval többen éjszakáznak közterületen, illetve nem lakás célú helységben, mint télen). 4400 fő, vagyis a hajléktalanok közelítőleg felének számára áll rendelkezésre a fővárosban stabilabb lakhatási lehetőséget biztosító átmeneti szálló, vagy családok átmeneti otthona férőhely. 2012-2013 folyamán a főváros legtöbb forgalmas közterületét érintően, célzottan folyt a hajléktalan emberek felkutatása és számukra a fővárosi ellátórendszerben, a szabad férőhelyeken való elhelyezés biztosítása.

A Menhely Alapítvány „Február 3” Munkacsoportja 2013 márciusában publikált gyorsjelentése a 2013 februárjában elvégzett felmérésük eredményeit dolgozta fel és tette közzé. A kérdőíves felmérésében 2013-ban minden eddiginél több település, szervezet, illetőleg válaszadó hajléktalan ember (9793 fő) vett részt, a szállókon alvók 70%-a (6706 fő). A felmérés adataiból láthatjuk, hogy (a kérdőíves kutatás adatfelvétele napján, 2013. február 3-án) Budapesten a válaszadók 75%-a lakott szállón (1057 ember élt közterületen, és 3166 ember aludt éjszakai szálláson). Vidéken a válaszadók 64%-a lakott szállón (2030 ember élt közterületen, és 3540 ember aludt éjszakai szálláson). A kutatás eredményei azt mutatták, hogy a válaszadó fedél nélküliek kétharmada vidéken él (34%-uk Budapesten, 66%-uk vidéki városban). Miközben Budapesten hullámozóan stagnált, addig vidéken folyamatosan növekedett az elmúlt öt év adatfelvételeiben a közterületen élő fedél nélküli emberek száma. Számuk 2008-ról 2013-ra 2565-ről 3087-re nőtt, míg Budapesten 1189-ről 1057-re csökkent.

A Menhely Alapítvány kutatása megmutatja, hogy a fővárosi hajléktalanok a vidékieknél valamelyest kedvezőbb helyzetben vannak. A Budapest Esély Nonprofit Kft. fővárosi hajléktalanok helyzetét feltáró 2013-as kutatásából⁸³ kiderül, hogy a fővárosi közfoglalkoztatásban dolgozó hajléktalanok általános szociális, lakhatási, életviteli, jövedelmi lehetőségek szempontjából jobb helyzetben vannak, mint az a fővárosi hajléktalanokra általában jellemző. Utóbbi kutatás válaszadójának kor és nem szerinti megoszlása egybeesett a fővárosi hajléktalan személyek átlagos jellemzőivel: a válaszadók átlagéletkora 47 év volt, az idősebb korcsoportok (40-60 évesek) jelentős (79%-ot meghaladó) felülreprezentáltsága mellett, 73%-uk férfi. Iskolázottságukat tekintve azonban a válaszadók az átlag populációtól kedvezőtlenebb, a fővárosi hajléktalanok átlagától valamivel kedvezőbb helyzetben vannak. Közel 60%-uk 8 általánost, vagy kevesebbet végzett. 30% rendelkezik érettségig nem adó szakmai végzettséggel, mindössze 10% érettségivel.

⁸³ A kutatásban a cégnél 2013. június-szeptember között közfoglalkoztatottként felvett 101 személy vett részt.

2. ÁBRA: A KUTATÁS VÁLASZADÓINAK MEGOSZTLÁSA ISKOLAI VÉGZETTSÉG ALAPJÁN

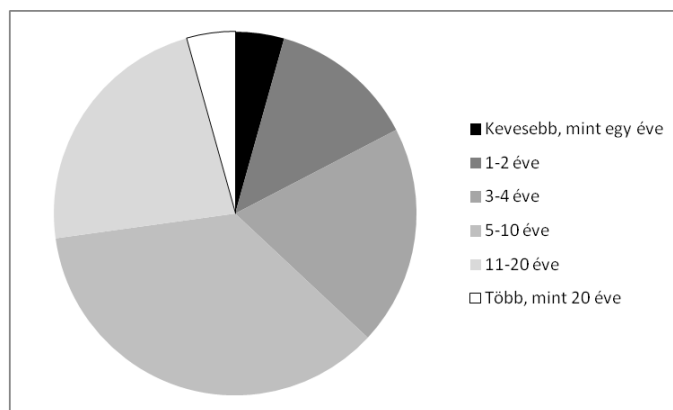


A válaszadók 90%-a valamilyen stabil lakhatási megoldással rendelkezik, többségük (53%) átmeneti szállón vagy családok átmeneti otthonában tölti éjszakáit, így az átlag hajléktalan populációnál lényegesen kedvezőbb helyzetben vannak. A fővárosi hajléktalanok közelítőleg harmada tölti éjszakáit közterületen, illetve nem lakás célú helyiségben, míg további negyedük éjjeli menedékhelyen alszik. A válaszadó, átmeneti szállón, vagy családok átmeneti otthonában lakó hajléktalanok túlnyomó többsége (63%) több mint egy éve lakik az átmeneti szálláshelyen (átlagosan 1,7 éve), vagyis hosszabb ideje rendelkezik, stabilabb lakhatást biztosító intézményi háttérrel. Az intézményes átmeneti lakhatás a szállás biztosítása mellett olyan szakmai támogató rendszereket is biztosít ügyfelei számára, amelyek a hajléktalanoknak az életvitelükben fontos segítséget jelentenek.

Célvizsgálatok szerint a fővárosi hajléktalanszállókon élők kisebb része rendszeres munkajövedelemért dolgozik (30-37%), hasonló arányban találhatók köztük alkalmi munkából élők. A legtöbb utcán élő hajléktalan ember a rendszeres és bejelentett munka világából gyakorlatilag ki van rekesztve. Esetükben a pénzkereset (és az alapvető létfenntartás) biztosítása a gyűjtögetésből, guberálásból, illetve hajléktalanújságok eladásából származó bevétel. Azok a hajléktalanok, akik rendszeres szálláslehetőséghez jutnak, a munkavállalás szempontjából is jobb helyzetben vannak. Bár bejelentett munkahely híján számukra is leginkább csak a fekete- illetve szürke "munkaerőpiacon" adódik alkalmi munkalehetőség. A regisztrált álláskereső fővárosi hajléktalanok száma keveset mond el a fővárosi hajléktalanok tényleges munkaerő-piaci pozíciójáról, mivel a munkanélküli hajléktalanoknak csak kis hányada szerepel a regisztrációban. Az álláskeresőként regisztrált hajléktalanok száma az utóbbi években 1500 és 1800 fő között alakult, közel háromnegyedük férfi, jellemzően 36 és 55 év közöttiek, alacsony iskolai végzettségűek.

A Budapest Esély kutatásában résztvevő hajléktalan személyek kétharmada már dolgozott korábban is közfoglalkoztatásban, előző munkaviszonyuk nagyrészt azért szakadt meg, mert a közfoglalkoztatási program ideje lejárt. A rendszeres, nyílt munkaerő-piaci munkalehetőségekhez azonban tartósan nem férnek hozzá: a válaszadók átlagosan 7 éve dolgoztak utoljára bejelentett, nyílt munkaerő-piaci állásban. Több mint 60%-uk 5 évnél régebben, ezek közel fele tíz évnél is hosszabb ideje nincs jelen a nyílt munkaerőpiacon, alig ötödüknek volt egy éven belül nem közfoglalkoztatottként, vagy alkalmi munkája.

3. ÁBRA: A KUTATÁS VÁLASZADÓINAK MEGOSZTLÁSA AZ UTOLSÓ BEJELENTETT ÁLLÁS ÓTA ELTELT IDŐ SZERINT



Ennél valamivel kedvezőbb a hajléktalan személyek hozzáférése az alkalmi munkákhoz, különösen azok be nem jelentett változataihoz. A válaszadók többsége (52%) szokott alkalmi munkát végezni, az alkalmi munkát végzők fele egy éven belül is dolgozott. Azonban, az alkalmi munkát végzőknek csak 21%-ára volt jellemző, hogy az alkalmi munkavégzésüket be is jelentették a munkaadók. A fővárosi hajléktalanoknak mindössze 18%-a dolgozik rendszeres munkajövedelemért, ezek többsége valamilyen stabilabb, állandóbb lakhatási lehetőséggel bír (többségük átmeneti szállón lakik).

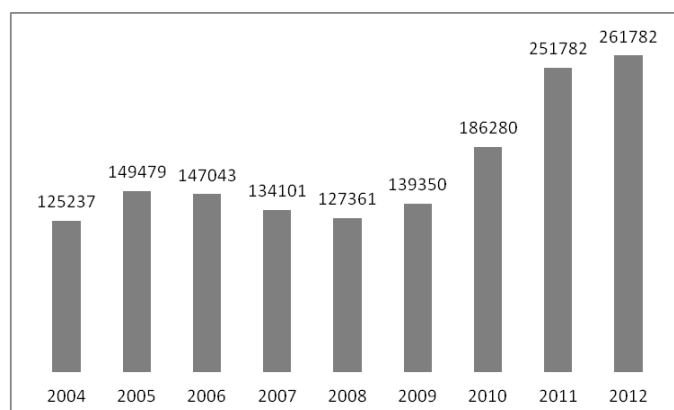
A hajléktalanok közül a fővárosi hajléktalanszállókon élők kisebb része rendszeres munkajövedelemért dolgozik (30-37%), hasonló arányban találhatók köztük alkalmi munkából élők. A fővárosi hajléktalanokra általánosan jellemző a nyílt munkaerő-piaci, legális, rendszeres munkalehetőségekből való tartós kiszorulás, ezért a közmunka keretében való foglalkoztatásnak döntő többségük esetében nincs egyéb munkaerő-piaci alternatívája. Megállapíthatjuk, hogy a fővárosi közfoglalkoztatásban dolgozó hajléktalanok a rendszeres, stabil és bejelentett munkavégzés elérése szempontjából szignifikánsan jobb foglalkoztatási pozícióban vannak, mint a nem dolgozó vagy nem bejelentett alkalmi munkát végző, illetve gyűjtögetésből, kéregetésből élő sorstársaik.

A fővárosban regisztrált hajléktalan álláskeresők tipikus legális jövedelemszerzési terepe a közfoglalkoztatás, amit a Budapest Esély Nonprofit Kft. koordinál. A közfoglalkoztatási programokba a Fővárosi Önkormányzat és a BFK Munkaügyi Központ hajléktalanokat ellátó kirendeltsége által közvetített személyek vonhatóak be, a lehetséges keretszámot az illetékes munkaügyi kirendeltség aktuális támogatási keretei determinálják. A közfoglalkoztatottak az egyes fővárosi közfeladatokat (pl. parkgondozás, utcatakarítás stb.) végzik. 2013-ban, augusztus végéig a Budapest Esély összesen 242 szerződést kötött közfoglalkoztatás keretében megvalósuló munkavégzésre, a legmagasabb havi közfoglalkoztatott záró létszám júniusban jelentkezett (183 fő).

A közfoglalkoztatásban való részvétel

A halmozott hátrányokkal induló álláskeresők pontos létszámát nehéz meghatározni, a KSH adatközléseire épülő becslésünk szerint legalább félmillió főről van szó, akik képzettségben, egészségi állapotban, szocio-kulturális vonásokban is elmaradnak, ugyanakkor hasznosítható képességeik kiaknázása fontos humán erőforrás potenciált jelenthet. Munkaerő-piaci bevonásukra szolgálnak az állami közmunka programok, amelyek a passzív támogatás helyett kereső tevékenység biztosítását, a tartósan munkanélküli személyek aktivizálását szolgálják. A programokba bevontak száma 2012-re a 2004. évi 209%-ára emelkedett, az emelkedés 98,5%-ban a gazdasági válságot követő években, azaz 2009-től figyelhető meg.

4. ÁBRA: A KÖZFOGLALKOZTATÁSBA VONTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA 2004-2012

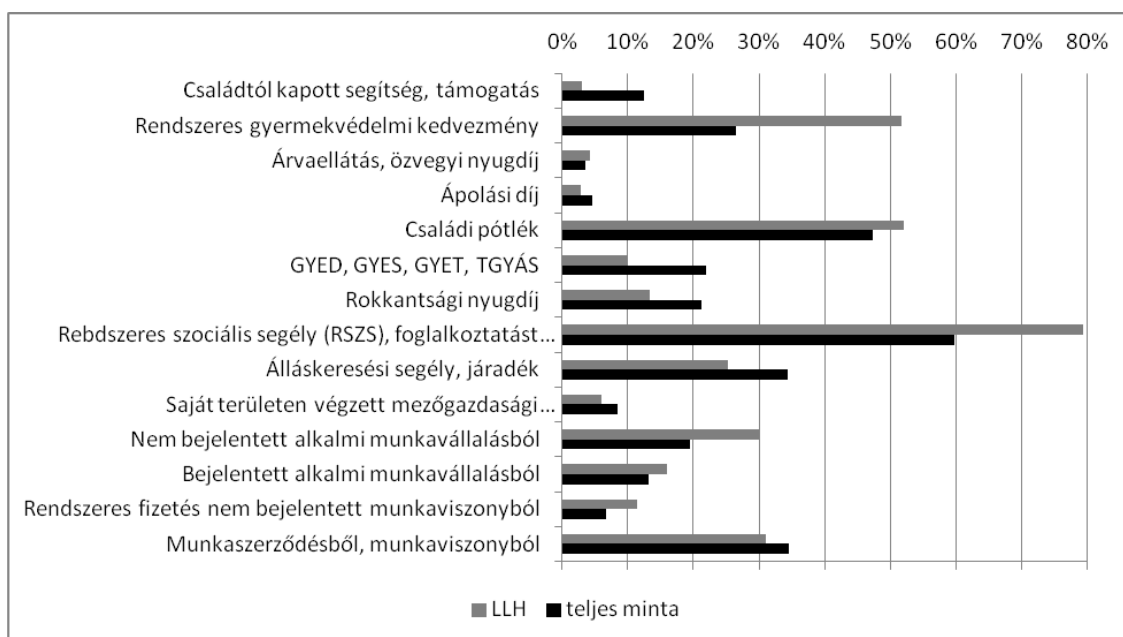


Forrás: Koltai Luca: A közfoglalkoztatottak jellemzői – kutatási zárótanulmány. 2013.

A közfoglalkoztatás aktivitásból származó jövedelmet kínál a passzív típusú munkanélküli-támogatások helyett. Az 5. ábra jól mutatja, hogy a bevontak foglalkoztatás előtti háztartási jövedelme nagyrészt, 50-80%-ban, rendszeres szociális segélyből és rendszeres gyermekvédelmi támogatásból származott.

Ha az aktív típusú támogatás a (köz)foglalkoztatás mellett kiegészül a képzéssel, az az alacsony végzettségű, szakmával nem rendelkező csoportok esetén a korábbiakban már elemzett, rossz munkaerő-piaci esélyek tartós javulását idézheti elő.

5. ÁBRA: A KÖZFOGLALKOZTATOTTAK HÁZTARTÁSI BEVÉTELEINEK ARÁNYA A KÖZFOGLALKOZTATÁS MEGKEZDÉSE ELŐTT



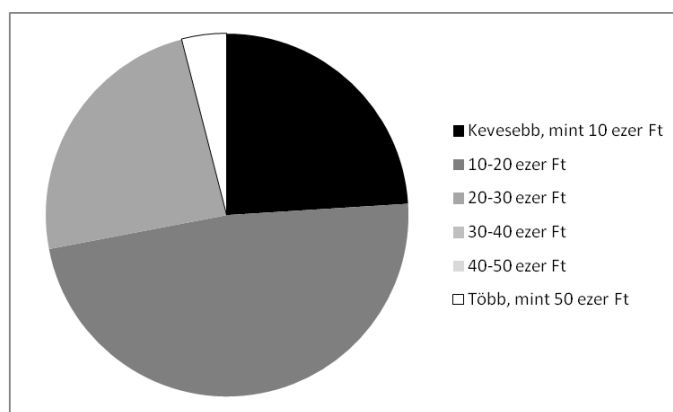
Forrás: Koltai Luca: i.m.

Mint fentebb láttuk, a többszörösen hátrányos helyzetű munkanélküliek tipikus, és nem jelentéktelen számú csoportját a hajléktalan emberek alkotják. Körükben fokozottan megfigyelhető, hogy a munkaerő-piaci reintegráció egyúttal a társadalmi reintegráció eszköze, ugyanakkor a sikeres (re)habilitáció érdekében komplex, képzettséget, életvitelt, egészségi állapotot is érintő támogató szolgáltatásokra van szükség.

A foglalkoztatással kapcsolatosan a korábbiakban említett kutatás alátámasztotta, hogy a fővárosi közfoglalkoztatásban dolgozó hajléktalan személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatáshoz való hozzáférési esélye alacsony szintű, ezért a közfoglalkoztatás, döntő többségük számára, a rendszeres és bejelentett jövedelemszerző tevékenység egyedüli elérhető formája. Illetve igazolta, hogy a fővárosi közfoglalkoztatásban dolgozó hajléktalanok munkából származó jövedelme havi (háztartási) bevételeik jelentős részét adja, amennyiben ettől elesnének, más forrásokból (pl. segélyek igénybevétele, alkalmi munka) csak jóval szerényebb havi bevételekkel rendelkeznének.

Jövedelmi viszonyaikat tekintve a kutatás válaszadói egyértelműen az alsó jövedelmi decilisbe tartoznak. Jellegzetesen alkalmi- és közmunkából, illetve szociális segélyekből származó összjövedelmük még a többtagú háztartások⁸⁴ esetén sem haladja meg jelentős mértékben a havi száz-ezer forintot. A háztartások közel harmada (32%) havi 40-60 ezer forinttal, negyede 60-80 ezer forinttal számolhat. Az egy főre eső jövedelmet tekintve a háztartások közel harmada (32%) a 20-30 ezer forint közötti, közel negyede (24%) a 30-40 ezer forint közötti sávban mozog. A megkérdezett egyedülállók 93%-ának havi jövedelme a 40-60 ezer forint közötti sávban mozog, az egyedülállók havi átlagjövedelme 20 015 Ft.

6. ÁBRA: A KUTATÁSBAN SZEREPLŐ TÖBBSZEMÉLYES HÁZTARTÁSOK MEGOSZTLÁSA A KÖZMUNKÁVAL CSÖKKENTETT HÁZTARTÁSI ÖSSZJÖVEDELEM SZERINT (100%=25 VÁLASZADÓ)

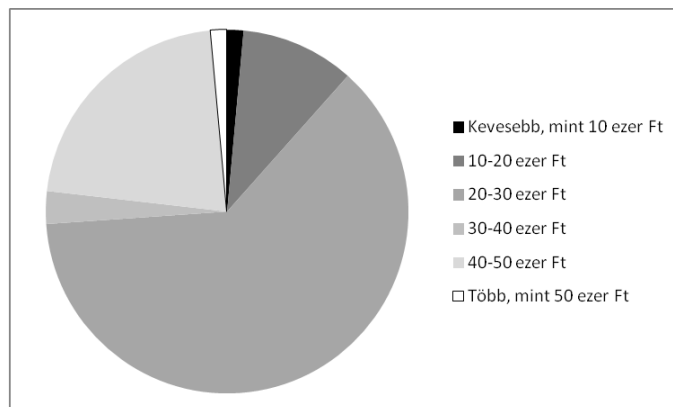


A kutatás azt is vizsgálta, hogy hogyan változna a háztartások összes és egy főre jutó jövedelme, a közmunkában való részvétel nélkül. Ez a többszemélyes háztartások több mint felét (52%) nagyon súlyosan érintené, legalább havi 40 ezer forintos jövedelemkiesést okozna, ami az egy főre jutó jövedelemben 40%-uknál legalább 20 ezer forintot jelentene. A maradéknál is legalább 20 ezer forint lenne a csökkenés összjövedelmi szinten, az egy főre jutó jövedelemre vetítve itt 10-20 ezer forint közötti összegről beszélhetünk. Tehát a többtagú háztartások havi átlagjövedelme (75 684 Ft), amennyiben a válaszadók nem dolgoznának a közfoglalkoztatásban, 38 870 forintra esne vissza. Az egy főre eső havi átlagjövedelem a többtagú háztartások esetében 32 659 forint, míg, amennyiben a válaszadók nem dolgoznának a közfoglalkoztatásban, ez az átlagérték mindössze havi 15 187 forint lenne. Megállapíthatjuk, hogy amennyiben a válaszadó nem dolgozna a közfoglalkoztatásban, a többfős háztartások esetében az egy főre eső havi jövedelmük átlagosan kevesebb, mint a felére esne vissza. Az egyedülállók 73%-ának havi jövedelme 20-40

⁸⁴ A hajléktalanok esetében nehéz a „háztartás” fogalmát értelmezni. Gyakorlatilag az életvitelszerűen együtt élőket, esetleg az életvitel során közösen gazdálkodókat érthetjük alatta. A kutatásban e szempontok szerint a válaszadók több mint kétharmada egyedülálló, közel negyedük él lélettársával. A gyermekével, szülőjével, vagy más hozzátartozójával, barátjával együtt élők aránya 8% alatti. A többtagú háztartások közel kétharmada két főből áll, a 3 vagy több főből álló háztartások aránya a többfős háztartások közelítőleg harmadát teszi ki.

ezer forinttal csökkenne havonta. Szintén jelentős hányaduk, 24% 20 ezer forint alatti potenciális jövedelemcsökkenésről számolt be, amely az összjövedelmet tekintve még mindig igen jelentős arány. A közmunka lehetőségének elveszése közel 30% számára havi 40 ezer forintot meghaladó jövedelem kiesést, fele részben a teljes jövedelem elvesztését jelentené. Az egyedülálló válaszadók havi átlagjövedelme 50 015 forint, amennyiben a válaszadók nem dolgoznának a közfoglalkoztatásban jövedelmük mindössze 20 574 forintra esne vissza, vagyis havi jövedelmük közelítőleg 60%-kal csökkenne.

7. ÁBRA: A KUTATÁSBAN SZEREPLŐ EGYFŐS HÁZTARTÁSOK MEGOSZTLÁSA A KÖZMUNKÁVAL CSÖKKENTETT HÁZTARTÁSI ÖSSZJÖVEDELEM SZERINT (100%=72 VÁLASZADÓ)



Összességében megállapítható, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétel lehetősége nélkül, mindaz egy, mind a többtagú háztartások esetében a jövedelem nagyon jelentős visszaesésével lehetne számolni. A passzív ellátások, segélyek igénybevétele sem tudná pótolni a közfoglalkoztatásból származó, kieső jövedelmet (a fővárosi hajléktalanoknak mindössze 11%-a részesül rendszeres nyugdíjszerű ellátásban). Mindehhez hozzá kell tennünk, hogy a nyílt munkaerőpiac elérése a válaszadói kör szempontjából nem tekinthető realitásnak (hasonlóan a fővárosi hajléktalanok túlnyomó részéhez), ezért a közfoglalkoztatásból való kiesést követő jövedelemcsökkenést valószínűleg nem tudnák a nyílt munkaerőpiacról származó munkajövedelemmel pótolni. A jövedelemkiesés pótlására időszakosan az alkalmi (fekete) munkavégzés kínálna lehetőséget, azonban ez mind a rendszertelenséget, mind a bizonytalanságot tekintve nem jelentené a közfoglalkoztatásban való részvétel valós alternatíváját a válaszadói kör számára.

A projektszemléletű komplex esetkezelés modellje

A fentiekben elemzett kutatások alátámasztani látszanak azt az elképzelést, hogy a közmunka, noha alkalmas egy rendszeres és nehezen pótolható jövedelem viszonylag stabil és tartós biztosítására, önmagában azonban nem elégséges eszköze a reintegrációnak. Önmagában nem alkalmas sem a társadalmi részvétel erősítésére, ezáltal a nyílt munkaerőpiacon is használható kompetenciák fejlesztésére, sem olyan jellegű kapcsolati tőke építésére, amely – pl. a hajléktalan személyek esetén – a tartós reintegrációt támogatná. A hajléktalan személyekkel kapcsolatos kutatásból látható, hogy a jövedelmüket közmunkából szerzők anyagilag ugyan jobb helyzetbe kerülnek a közmunka előtti állapotnál, lakhatási viszonyaik viszont nem változnak (a közmunkások nagy része évekig átmeneti szálláson él), azaz a szállón kapott életviteli támogatás mellett is csak kevés esetben indul meg a valódi reintegráció.

A halmazott hátrányokkal küzdő aktív korúak, így az alacsony végzettségű, vagy a hajléktalan személyek, tartós visszailleszkedését leginkább azok a támogatási formák képesek hosszú távon biztosítani, amelyek a munkaerőpiacról tartósan távolmaradó személyek pszicho-szociális tüne-

teit, az életviteli, kommunikációs, motivációs problémákat, a berögzült inadekvát megküzdési modelleket is képesek kezelni. Így a közmunka lehetősége mellett e társadalmi csoportok számára érdemes rendszeres tanácsadást, szükség szerint egészségügyi szolgáltatást biztosítani, ami lehetőséget ad azoknak a problémáknak a felmérésére és megoldására, amelyek a munkavégzés során akadályozó tényezőként felléphetnek. E mellett nem egy esetben, alacsony, vagy elavult végzettséggel, nem piacképes szakmával rendelkezőknél, a munkaközvetítés és tanácsadás szolgáltatások, képzési szolgáltatással tehetőek minden területet lefedő, komplex szolgáltatáscsomaggá.

A jelenlegi szociális intézményrendszer csak részben alkalmas egy ilyen komplex szolgáltatás működtetésére. Noha az esetkezelésnek itt is kezdő lépései közé tartozik a több szempontú felmérés, aktuális helyzetkép (problémák, mozgósítható személyes erőforrások, környezeti támogatórendszerek stb.) meghatározása, az erre épülő folyamat a gyakorlatban gyakran végtelenné és érdemben eredménytelenné válik. Az esetmunka újabb és újabb problémahalmazt tár fel, az ügyfél pedig, a túl széles körben értelmezett önkéntes részvétel és a kereteket és célokat meghatározó írásos „szerződés” hiánya miatt többnyire csak az azonnali segítséget igénylő krízishelyzetek felléptekor tart kapcsolatot a segítővel. Így az esetmunka folyamata krízisintervenciók sorozatává alakul, köztük jó nagy szünetekkel, kialakul az „örökös családgondozás” folyamata.

Indokolt tehát egy alternatív, a jelenlegivel szemben cél- és eredményorientált esetkezelés bevezetése. Egy ilyen modell hatékonyabban működhet, egyúttal képes lehet a segítői folyamat eredményességének visszajelzésére. Határozott időbeli keretekre épít, eközben nem terjeszkedik túl a rendszerszemléletű szociális munka szakmai alapelvein, és tiszteletben tartja az önkéntesség elvét.

Ilyen alternatíva lehet a projektszemléletű, komplex esetkezelés, amelynek egyik alapvetése, hogy a társadalomból való kiszakadás sarokköve a munkaerő-piaci pozíció megrendülése. Vagyis a tartósan inaktív ügyfelek munkaerő-piaci pozíciójának javításával a folyamatban lényegi fordulat következhet be. A modell másik alapvetése, hogy az ügyfelek problémái összetettek, így munkaerő-piaci helyzetük javításához komplex segítő beavatkozásra van szükség.

A modell működési alapelvei:

- (1) Az esetfolyamat projektszerű felépítésű, fókuszban az ügyfél nyílt munkaerő-piaci pozíciójának javításával, mint projektcéllal. Feladat az ügyfél munkavállalói adottságainak javítása, tartós álláshoz juttatása.
- (2) A sok szempontú felmérés a munkába állást segítő és gátló tényezőket tárja fel. A mentor meghatározza az ügyfél természetes támogató rendszereinek kapacitását, problémáit és a sikerhez szükséges szakmai támogató rendszerek körét. A tapasztalatokat egyéni fejlesztési tervben foglalja össze, ahol fejlődési mérföldköveket, hozzájuk vezető feladatokat és rájuk vonatkozó határidőket is megjelöl.
- (3) Az önkéntesség elvét tiszteletben tartó, végleges fejlődési terv a mentor és az ügyfél konszenzusán alapul. Az írásbeli szerződés rögzíti az ügyfél fejlődési szükségleteit, a meglévő, fejlesztendő és kiépítendő kapacitásokat, a fejlődési mérföldköveket, határidőket, a közös munka célját, költségeit, finanszírozását. Az esetmunka folyamatában erre épít a mentor és az ügyfél közös, időszakos értékelése.
- (4) Az esetmunka folyamatának időbeli szabályozása a projektszemléletű modell lényeges eleme. A mérföldkövek eléréséhez szükséges reális határidők, a mentor és az ügyfél közötti találkozások száma, gyakorisága is rögzített.

(5) A rugalmas, de a kereteket szigorúan megtartó esetvezetés elve szerint az esetvezetés kerei, folyamata, az időbeli ütemezés, vagy a mérföldkövek az ügyfél, vagy a mentor kezdeményezésére, konszenzussal módosíthatóak. Értékelés mind az ügyfél, mind a mentor részéről kezdeményezhető, mérföldkő elérésekor szükséges, írásban rögzítendő.

(6) Az ügyfél és a mentor kapcsolata eredményorientált partnerség. Az esetmunkában hangsúlyos az ügyfél pro aktivitása, problémamegoldó képessége. Az ügyfél saját megoldásait próbálja ki, a mentor tereli ügyfelét a jó megoldások irányába.

(7) A mentor feladata az esetmenedzselés, ezen belül az ügyfél fejlődése szempontjából fontos, a mentor kompetenciáját kiegészítő szakmai támogató partnerek bevonása az esetfolyamatba. A mentor segíti az ügyfelet a szolgáltatáshoz való hozzáférésben, majd az ügyféllel és a szolgáltatást biztosító szakemberrel közösen értékeli a szolgáltatás eredményességét.

(8) A projektszemléletű modellben, a segítői beavatkozásoknak is gyorsnak, hatékonyak, eredményorientáltak kell lenniük. A beavatkozások kapcsán elvégzendő mentori feladatok többsége fejlődési mérföldkövekhez rendelt, vagyis időben behatárolt. A beavatkozások egymásra épülnek: minden egyes segítői beavatkozás önmagában, vagy más beavatkozásokkal együtt, közelebb juttatja az ügyfelet egy-egy fejlődési mérföldkő, vagy a szerződési cél eléréséhez.

A modell tehát ötvözi a hagyományos rendszerszemléletű szociális esetmunka szakmai alapelveit, módszertanát és a projektek tervezése kapcsán használt feszes, az időt és az ahhoz kapcsolódó tevékenységeket lehatároltan kezelő, eredménysszemléletű, hatékonyságorientált gondolkodásmódot. Széles körű gyakorlati alkalmazásánál azonban többféle nehézséggel is számolnunk kell. Ezek részint a modellnek a jelenlegi szakmai mainstream-től eltérő szemléletéből fakadnak, másrészt a szükséges szakmai hálózati-együttműködési, illetve informatikai fejlesztések megvalósítása kapcsán jelentkezhetnek. Jelenleg Magyarországon a segítő szolgáltatásokban a szervezett, koordinált és dokumentált ügyfélirányítás, valamint az ahhoz kapcsolódó – szakmai partnerek közötti – információmegosztás nem része a mindennapi szakmai működésnek. Ezért a modell bevezetéséhez kapcsolódóan szükséges lehet a helyi foglalkoztatási- és szociális szolgáltatási rendszerek szakmai hálózatának feltérképezése és hálózati szintű koordinációjának fejlesztése is. A modellben a komplex szolgáltatásokat biztosító hálózat térben egymástól távol eső tagjait az információ- és adatmegosztást támogató, az ügyfélirányítást segítő informatikai rendszer kapcsolja össze, amely a rendszerszervezési és technológiai kérdések mellett humán erőforrás fejlesztési és adatvédelmi kérdéseket is felvet.

Következtetések

Magyarországon az aktív korú népesség egy rétege rossz munkaerő-piaci pozíciója, életviteli problémái miatt nem tud a nyílt munkaerőpiacon önerejéből elhelyezkedni, így az állam segítségére szorul. A csoport pontos létszámát nehéz meghatározni, a KSH adatközléseire épülő becslésünk szerint legalább félmillió főről van szó, akik képzettségben, egészségi állapotban, szocio-kulturális vonásokban is elmaradnak. A cikkben elemzett két csoport ezek közül, az alacsony végzettségűek, illetve a hajléktalan személyek csoportja. E társadalmi csoportok reintegrációja egyszerű eszközökkel nem lehetséges, ugyanakkor hasznosítható képességeik kiaknázása fontos humán erőforrás potenciált jelenthet. Elhelyezkedésük további jótékony hatásokat is hozhat:

- az újraelosztási rendszerek fenntarthatósága javulhat, csökkenhet az állami passzív ellátás és a közmunka volumene;
- csökkenhetnek az egészségügyi kiadások;
- a szociális ellátás megoldatlan, örökös eseteinek száma potenciálisan csökken, így tehermentesülhet a szociális intézményrendszer;

- feltételezhető, hogy ezáltal a közfoglalkoztatást hosszabb távon csak azok számára kell biztosítani, akik esetében a nyílt munkaerő-piaci visszailleszkedés, folyamatos segítő támogatás mellett sem reális cél.

A reintegrációhoz, kizárólag a közfoglalkoztatást, vagy a képzést és foglalkoztatást tartalmazó programok helyett, javasolt egy komplex, projektszemléletű támogatási modell bevezetése. A modell az uniós projektekből ismert, cél és eredményorientált szemléletmód és eljárásrend bevezetése mellett a meglévő intézményrendszer szakmai kapacitására alapoz, bevonja annak erőforrásait, hatékonyan koordinálja kapacitásait, lehetőséget teremtve ezzel a szolgáltatási duplikációk megszüntetésére.

A projektszemléletű, komplex esetkezelés modelljének fő kérdése a megtérülés, azaz a társadalmi hasznosság, tudniillik mely pontokon és milyen mértékben csökkenti a kiadásokat és/vagy növeli a bevételeket a modell alkalmazása? Az eddigi tapasztalatok alapján a modell rövid távon (1-3 éves periódusban), a képzés-munkatapasztalat szerzés mentorálás finanszírozásával a jelenleg használt, rendszerszemléletű segítő szolgáltatásoknál magasabb fajlagos költségű, ugyanakkor hatékonyabb segítséget nyújt. A projekt lezárását követően a bevontak 80-85%-a állással bír⁸⁵. Az utánkövetési időszak rövideje miatt az ilyen projektekről középtávú visszacsatolási adatok jelenleg nincsenek, ám a projekt-típusú dokumentáció lehetővé teszi az után követési időszak, ezzel az adatgyűjtés meghosszabbítását, amely további információt szolgáltat a modell nagyobb időtávú hatékonyságának értékeléséhez.

Az eddigi szóróanyagtapasztalatok alapján feltételezhető, hogy a projektszemléletű komplex esetkezelési modell széles körű alkalmazása esetén jelentős javulást lehet elérni a nyílt munkaerő-piaci reintegráció terén, olyan munkavállalói csoportok (pl. hajléktalan személyek) esetében is, melyeknél a jelenlegi foglalkoztatási szolgáltatásokkal csak minimális szintű reintegrációt tapasztalhatunk.

Irodalomjegyzék:

Hegyesi Gábor–Talyigás Katalin (1992): A szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet., Semmelweis kiadó, Budapest.

Komka Norbert (2001): A kiilleszkedés útjai – Korunk pauperei. Élet és Tudomány 47. szám.

Komka Norbert (2001): A tartós munkanélküliség és a kiilleszkedési folyamat összefüggései. Díjazott Pályamű; Jövő Munkahelyeiért Alapítvány. Kézirat.

Papp Ákos (2007): Hajléktalan emberek egészségügyi helyzete Magyarországon, Budapest.

<http://www.szazlatouveg.hu/szakmai-anyagok/19>

Kardos A. – Komka N. – Lőrincz N. – Szomor É. (2007): Rászorulókat elérési irányelv. Szociális és gyermekvédelmi szabályozók. SZMI Szociális és Gyermekvédelmi Standardizációs Projekt.

<http://www.hfk.hu/docs/070327/rasz.pdf>

Castel, R. (1993): A nélkülözéstől a kivetettségig – a „kiilleszkedés” pokoljárása. Esély XVI. évf. 3. szám.

http://www.esely.org/kiadvanyok/1993_3/anelkulozestol.pdf

Vissza a tartalomjegyzékhez

⁸⁵ A Budapest Esély 2006-2012 közötti projektjeinek adatai alapján.

LÜKŐ ISTVÁN

A MUNKAPSZICHOLÓGIA ÉS AZ ERGONÓMIA KAPCSOLATA A MÉRNÖKPEDAGÓGIÁVAL

Modern mérnökképzés és szakképzés nem képzelhető el munkapszichológiai, ergonómiai ismeretek nélkül. Ebben a cikkben a munkapszichológia és az ergonómia helyzetét és magyarországi változásait szeretnénk vázlatosan bemutatni. Az ergonómia hagyományos felfogásban a "skálák, fogantyúk, pedálok ergonómiája", amely mára a szociotechnikai rendszerek fejlesztését segítő tudománnyá vált.

Ma már a munkapszichológia és az ergonómia nem csak a felsőoktatásban és a szakképzésben vált fontossá és oktatási tananyaggá, hanem a hétköznapi élet szinte minden területén. Olyan hétköznapi gyakorlati problémák is az ergonómia felé irányítják a figyelmet, mint az egészségkárosodásból származó keresetkiesések, a terméktervezésnél pedig a fogyasztók (használók) szempontjai, érdekei stb. A vállalatok eredményes gazdálkodását, de akár létét is veszélyeztethetik a munkahelyi sérülések és foglalkozási ártalmak. *„Vannak munkahelyek, ahol a sérülések több mint fele ergonómiai hiányosságokra vezethető vissza. Az ergonómia egyszerűbb alkalmazásával és a dolgozókra szabott megoldások előnyben részesítésével költségcsökkentés érhető el, növelhető a termelékenység és fokozható a munkahelyek biztonsága.”* Megyeri Miklós tanulmányában (Megyeri, 2005) a terméktervezés gyakorlati problémáiról olvashatunk, ebből a bevezető gondolatot idézzük. *„Gyakran elhangzik, hogy az ergonómiai tevékenységeket a meglévő rendszerek módosítása és javítása helyett integrálni kellene a termékek és termelési rendszerek tervezésébe. Ez az álláspont szakkönyvekben és az EU 1989. évi keretirányelveiben is megjelent. Ez utóbbi tartalmazza azokat az alapvető követelményeket, amelyekkel az EU tagállamai által kiadott törvényes szabályozásoknak összhangban kell lenniük. A gyakorlatban mindig nehézségeket okozott ennek az elképzelésnek a megvalósítása. Amíg a fogyasztók szempontjainak egyre nagyobb jelentősége van a termékek tervezésében, a munkások szempontjait csak nagyon ritkán fontolják meg a tervezési folyamat során. Ezek közül a szempontok közül is leggyakrabban a munkakörülmények kerülnek szóba, miközben a tervező által felvetett, megalapozott megelőző módszerekről nem esik szó”*

Személyes motivációm a Nyugat-magyarországi Egyetem (NYME) egyik elődjénél, az Erdészeti és Faipari Egyetemen írt Bevezetés a munkapszichológiába és a munkaszociológiába című jegyzetünkben (Lükő-Pintér, 1990) táplálkozik. Ebben az időben nem volt elterjedt Magyarországon, hogy a mérnökképzésben önálló tantárgyként munkapszichológiát oktatnak. Két karon (erdőmérnöki és faipari mérnöki karok) is használták ezt a jegyzetet, amelyeket megelőzőtt az erdészek munkatudományi alapokról építkező ergonómia oktatása, illetve jegyzet írása.

Az NYME-n a mérnökstanárok és műszaki szakoktatók képzésében alkalmaztuk az IGIP Mérnökpedagógiai modelljét, sőt azt túlfejlesztve Környezetergonómiát és Munkapszichológiát is oktatunk. Ebben a tanulmányban nem végeztem mélyebb összehasonlító elemzést a mérnökpedagógia és az ergonómia kapcsolatáról, oktatásának helyzetéről, de néhány jellemző jelenséget, összefüggést összegyűjtöttem. Összbenyomásom az, hogy az ergonómia mint tudomány már több évtizede önállóvá, meghatározóvá vált világszerte, a mérnökképzésben és a mérnökstanár képzésben nagyon hiányosan és nem egyenletesen jelenik meg.

Lükő István egyetemi magántanár, Pécsi Tudományegyetem.

A „klasszikus” mérnökpedagógia első szakirodalma a műszaki szakmai oktatás elméleti és gyakorlati kérdéseiről szól (Melezinek, 1982). Ebben áttételesen találkozunk a munkapszichológia beépülésével a pszichológiai-didaktikai alapvetések kapcsán. Klagenfurtban 1972-ben megalakult az International Society for Engineering Education (IGIP), amely szervezet mára több kontinensre kiterjedő hálózattá nőtte ki magát és meghatározó mérnökpedagógiai és mérnöktanár képzési modelljében közvetíti a felsőoktatást és a középfokú oktatást érintő fejlesztéseit.

Mint e szervezet tagja rendszeresen részt vettem a nemzetközi konferenciákon, regionális napokon, szimpóziумokon, s átnéztem ezen rendezvények kiadványait. A 31. IGIP Internationalen Symposium címe ***Engineer of the 21st. Century*** volt. Szentpétervárott több szekcióban is foglalkoztak a modern mérnökpedagógia elméleti gyakorlati kérdéseivel, több referátumot is tartottak az ergonómiával, a design-el kapcsolatban. Istanbulban 2005-ben a 34. IGIP Symposium már a címében is jelezte a design fontosságát: ***Design of Education in the 3rd Millenium Frontiers in Engineer Education***. A több tucat referátumból kiemelem a következő kettőt: ***A New Aliance Betwen Architects and Engineers towards Sustainable Design*** (Gültekin, 2005), valamint ***An Experimental Study on Manpowered Vehicles in Design Education*** (Satr-Turan, 2005).

Mindezek ellenére úgy láttam, hogy rendszerezett, összefogott módon nincs jelen a munkapszichológia és az ergonómia a mérnökpedagógiában, ezért az IGIP 6. Regionaltagung-ján Berlinben referátumot tartottam ***Modern Mérnökpedagógia, és a Munkapszichológia, Ergonómia*** címmel (Lükő, 2011). Az IGIP a mérnökképzés pedagógiai kérdései mellett a mérnöktanár-képzés, ezen keresztül pedig a szakképzés didaktikai-módszertani kérdéseit is vizsgálja. Az utóbbi területtel nem annyira markánsan foglalkozik ez a szervezet, pedig a szakképzés pedagógia nemzetközi művelése és hozzá kapcsolódóan az ergonómia tanítása fontos itt is, nem csak a felsőoktatásban.

A szakképzés-pedagógia és az ergonómia kapcsolatának kérdései a magyar szakkönyvekben elhanyagoltan jelennek meg. A Benedek András szerkesztette Szakképzés-pedagógia c. könyvben csak ***A tanítás-tanulás folyamat mérnöki szemmel*** c. fejezetében, valamint a ***Kompetenciák és kvalifikációk a szakképzésben*** c. fejezetekben találunk munkapszichológiai vonatkozásokat. Balogh Andrásné (2006) fejezetében a kvalifikációk kapcsán hivatkozik Blaunerra, aki megállapítja, hogy a flexibilis automatizáció ma újra a magasabb kvalifikációt igényli (Blauner, 1995). A műszaki tantervi változások elemzői közül Joe Stakenborgra hivatkozik, aki három generációt különböztet meg. A harmadik generációs tantervekben a hangsúly a résztvevők önszabályozós, saját felelősségére épülő flexibilis tréningjeire tevődik. (Stakenborg, 2005)

Egy további vizsgálódási szempont volt, hogy a hazai ergonómia képzés hogyan intézményesült, illetve hol és milyen szervezeti egységekben „művelik”(oktatják és kutatják) az ergonómiát. Először kell megemlíteni azt, hogy a mérnökképzés meghatározó intézményében, a Budapesti Műszaki Egyetemen található az Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet (APPI), ahol összefogottan és integrálva gondozzák az ergonómia oktatását és kutatását. Ez a 2005-ben alakult intézet folytatta a korábbi szervezetekben folyó pedagógiai és pszichológiai diszciplinák oktatását. Az Ergonómia és Pszichológia Tanszék saját fejlesztései közül az ***Interface*** empirikus módszert és a más egyetemeken is alkalmazott ***Anthrophos*** számítógéppel segített tervezési modellt emeljük ki.

Az APPI másik szervezeti egységének, a Műszaki Pedagógia Tanszékének kutatási tevékenysége mára széles területet fog át, amely számos témán keresztül kapcsolódik az ergonómiai-munkapszichológiai résztudományokhoz. A „klasszikus” szakképzés-pedagógiai, mérnökpedagógiai témák kiegészülnek a digitális pedagógia, a képi tanulás, az informatikai technológiák pedagógus-, és szakképzésbeli alkalmazásával, azok fejlesztésével összefüggő kutatásokkal. Ez

utóbbi terület magas szintű művelője Molnár György munkái közül kiemeljük az **IKT tendenciák** hazai és nemzetközi vizsgálatáról szóló könyvfejezetét. (Molnár, 2013).

További intézmények, ahol szisztematikus, meghatározó súlyú és jelentőségű munkapszichológia és ergonómia oktatás és kutatás folyik, amely kötődik a szakmai pedagógusképzéshez, a mérnöktanár-képzéshez: Szent István Egyetem, Gödöllő, Óbudai Egyetem, Nyugat-magyarországi Egyetem, Dunaújvárosi Főiskola, Széchenyi István Egyetem Győr.

A Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán alakult meg és fejlődött a munkavállalási tanácsadási, a pályaorientáció szakok műhelye, amelyben meghatározó helyet foglal el a munkapszichológia és az ergonómia.

Érdemes ebben a cikkben kitérni – még, ha csak két gondolat erejéig is – a fenti motivációs és szervezeti háttérrel érintő kérdések mellett az ergonómia fejlődési szakaszaira, és a hazai ergonómia- munkapszichológia alakulására, meghatározó művelőire.

A hat fázisra bontható ergonómia fejlődési szakaszai jól mutatják egyfelől a technikai fejlődés következményeként az ergonómia megerősödését, vizsgálódási területeinek átalakulását. Új inter- és multidiszciplinák születtek, mint pl. a termékergonómia, szoftverergonómia, környezetergonómia stb. Másfelől látható, hogy hogyan szervesül ez a tudomány a pszichológia és társtudományainak rendszeréhez.

A munkapszichológia magyarországi alakulása azt mutatja, hogy az 1989-et megelőző időszakban a nagyüzemi termeléshez és a sajátos politikai-társadalmi viszonyokhoz igazodó vizsgálódások folytak, a meghatározó személyiségek közül Bartha Lajos professzort emeljük ki. (Bartha, 1978) Az ember-gép-környezet rendszerszemléletű megközelítésnek emblemikus úttörő személyisége Antalovits Miklós (1994), az ún. „szociotechnikai korszaké” pedig Izsó Lajos.

A mérnöktanárképzésben is meghatározó személyiség volt Klein Sándor, aki a munkapszichológia irodalmát jelentősen gazdagította és össze is foglalta a tudományban eltöltött évtizedeit. (Klein, 2011)

Irodalomjegyzék:

- Megyeri Miklós (2005): Az emberi tényezők és az ergonómia a termelés tervezésében. Ergonómia, BME, Budapest.
- Lükő István – Pintér Ferenc (1990): Munkapszichológia – Munkaszociológia Egyetemi Jegyzet. Erdészeti és Faipari Egyetem, Sopron.
- Melezinek, A. (1982): Ingenieurpädagogik Grundlage einer Didaktik des Technik Unterrichtes Springer Verlag, Wien-New York.
- Gültekin, H. (2005): A New Alliance Between Architects and Engineers towards Sustainable Design. In Flueckiger, F. – Öztürk, A. (szerk.): Proceedings Design of Education in the 3rd Millennium. Vol 1. IGIP – Yeditepe University, Istanbul.
- Satr, S. – Turan, A. Z. (2005): An Experimental Study on Manpowered Vehicles in Design Education. In Flueckiger, F. – Öztürk, A. (szerk.): Vol Proceedings Design of Education in the 3rd Millennium. 1. IGIP – Yeditepe University, Istanbul.
- Lükő István (2011): Modern Mérnökpedagógia és a munkapszichológia, ergonómia. In Dreher, R. – Niethammer, M. (szerk.): 6. IGIP Regionaltagung "Renaissance der Ingenieurpädagogik – Entwicklungslinien im europäischen Raum. Dresden, pp. 12-18.
- Balogh Andrásné (2006): Kompetenciák és kvalifikációk a szakképzésben. In Benedek András (szerk.): Szakképzés-pedagógia. Typotex Kiadó, Budapest, 68-98. o.
- Blauner, R. (1995): Wandel der Qualifikationsstruktur. In Kursmaterial: Arbeiter-organisation und Qualifikationsstruktur. Ferullni, Hagen.

- Stakenborg, J. (2005): Competence Development as the Core Engineering Education. Fontys University of Professional Education, The Netherlands.
- Antalovits Miklós (1994): Bevezetés az ergonómiába. Oktatási segédlet. BME Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Budapest.
- Klein Sándor (2011): Negyven év munkapszichológia. Edge 2000 Kft.
- Bartha Lajos (1978): A tudományos-technikai forradalom és az ergonómia. A KGST országok III. Nemzetközi Ergonómiai Konferenciája, Budapest.
- Molnár György (2013): Új IKT-tendenciák a nemzetközi és hazai gyakorlatok tükrében, különös tekintettel a tanítás-tanulás folyamatára. In: Benedek András (szerk.): Digitális Pedagógia 2.0. BME GTK; Typotex Kiadó, 85-133. o.

Vissza a tartalomjegyzékhez

SZEINER ZSUZSANNA

A SZOMSZÉD KERTJE

Magyarország és Szlovákia, e két szomszédos állam, igen gyakran válik összehasonlítás tárgyává. A rendszerváltás óta szinte évente készülnek tanulmányok, amelyek egybevetik a két ország gazdasági eredményeit vagy éppen eladósodottságuk mértékét, okait. Jelen összehasonlítás nem vállalkozik mélyenszántó közgazdaságtani tanulságok levonására. Kizárólag azt az állandóan jelenlevő kérdést vizsgálja, hogy vajon „zöldebb-e a fű a szomszéd kertjében”, vagyis, hogy miből él a sok millió átlagállampolgár, jólétük bebiztosításában milyen szerepet vállal az állam, illetve, hogy megkeresett jövedelmükből mekkora részt kell a pusztá megélhetésre fordítaniuk.

Először is vizsgáljuk meg, mi történik a munkavállaló által megkeresett bruttó bérrel az egyik illetve a másik országban.

Tegyük fel, hogy egy munkavállaló éppen az átlag 227 507 Ft (KSH, 2013. III. n.é.) bruttó bért keresi meg havonta, és még nincs gyermeke (így a számításból egyelőre kimarad a családi adókedvezmény, vagy, ahogy Szlovákiában nevezik adóbónusz). A bruttó bérből Magyarországon a következő tételek kerülnek levonásra (1. táblázat):

1. TÁBLÁZAT: PÉLDA A MUNKAVÁLLALÓI TISZTAJÖVEDELEM SZÁMÍTÁSRA MAGYARORSZÁGON

Tételek	%	Összeg
Munkaerő-piaci járulék	1,5	3 413 Ft
Egészségbiztosítási járulék	7	15 925 Ft
Nyugdíjjárulék	10	22 751 Ft
SZJA	16	36 401 Ft
Összes levonás a bruttó bérből	34,5	78 490 Ft

Forrás: A szerző saját számítása

A munkavállaló tiszta jövedelme így 149 017 Ft. A foglalkoztató által kifizetésre kerülő szociális hozzájárulási adó (27%) és a szakképzési hozzájárulás (1,5%) összesen 64 840 Ft-ot tesznek ki. Az államnak fizetendő összeg a bruttó bér 63%-a, ez esetben 143 329 Ft. (Ebből 43% adó.)

Mi történne ugyanilyen összegű bruttó bérrel Szlovákiában? 227 500 Ft (300 Ft/€ közép árfo-lyamon: 758 €). Ebből a munkavállaló a 2. táblázatban részletezett járulékokat fizeti.

Táblázat a következő oldalon

2. TÁBLÁZAT: PÉLDA A MUNKAVÁLLALÓI TISZTAJÖVEDELEM SZÁMÍTÁSRA SZLOVÁKIÁBAN

Tételek	%	EUR	Ft
Egészségbiztosítás	4	30	9 000
Kórházi biztosítás	1,4	11	3 300
Nyugdíjbiztosítás – öregségi	4	30	9 000
Nyugdíjbiztosítás – invalid	3	23	6 900
Biztosítás munkanélküliségi	1	8	2 400
Összes levonás a bruttó bérből	13,4	102	30 600

Forrás: A szerző saját számítása

A járulékok összegét a bruttó bérből levonva kapjuk az adóalapot. Amennyiben az adóalap összege nem haladja meg az évi 34 401,74 Eurót (2867 €/hó) csökkenthető az ún. adómentes részzel. Ez havi 311,32 €. (595/2003 Z. z. Zákon o dani z príjmov § 11) Ebből az összegből, esetünkben 345 Euróból kerül levonásra 19 % SZJA (66 €). Átlagos munkavállalónk tiszta bére így 590 € (177 000 Ft). Szlovákiában tehát majdnem 100 Euróval többet tehetne zsebre egy átlagosan kereső gyermektelen munkavállaló, mint Magyarországon. Valójában ennél valamivel még többet, hiszen Szlovákiában az átlagbért kereső munkavállaló 803 € bruttó bérrel számolhat (Szlovák Statisztikai Hivatal, 2013. III. n.é.) ez pedig nettó 621 Eurót jelent (186 300 Ft).

Mindeközben a foglalkoztató az idevonatkozó törvény rendelkezései alapján a következő járulékokat fizeti munkavállalója után (3. táblázat):

3. TÁBLÁZAT: PÉLDA A FOGLALKOZTATÓ ÁLTAL FIZETENDŐ KÖTELEZŐ JÁRULÉKOKRA SZLOVÁKIÁBAN

Tételek	%	EUR	Ft
Öregségi biztosítás	14	106	31 800
Biztosítás – invalid	3	23	6 900
Szolidaritási alap	4,75	36	10 800
Kórházi biztosítás	1,4	11	3 300
Balesetbiztosítás	0,8	6	1 800
Biztosítás munkanélküliség esetére	1	7,5	2 250
Garanciális biztosítás	0,25	2	600
Egészségügyi biztosítás	10	76	22 800
Munkaadói járulék összesen	35,2	267,5	80 250

Forrás: A szerző saját számítása

Adót az általa kifizetett jövedelem után a munkáltató nem fizet.

Mivel Szlovákiában a fizikai személyek jövedelemadójáról szóló törvény (595/2003 Z. z. Zákon o dani z príjmov § 3) nem tesz különbséget a bér illetve a béren kívüli juttatások adóztatása között, minden jövedelem függetlenül attól, hogy pénzbeli vagy természetbeli egyformán 19% adó megfizetését vonja maga után (az adó alanya a munkavállaló). Természetesen a Munka Törvénykönyve által előírt juttatások adómentességet élveznek, ilyenek az étkezési hozzájárulás vagy a különböző (járulékként fizetett) biztosítások.

Szlovákiában a munkavállalónak törvény adta joga, hogy legalább napi 4 ledolgozott munkaóra esetén a foglalkoztató meleg ételt biztosítson számára. Az étkezés költsége 55%-ban a munkaadót terheli. Az étkezési jegy minimális értéke 3, maximális értéke 4 Euróban van meghatározva. (595/2003 Z.z. Zákon o dani z príjmov §19)

4. TÁBLÁZAT: PÉLDA A TISZTA JÖVEDELM KALKULÁCIÓJÁRA (MAGYARORSZÁG ÉS SZLOVÁKIA)

	Magyarország	Szlovákia
Átlag bruttó bér	227 507 Ft	803 € (240 900 Ft)
Adó	43% (16+27)	19% (19+0)
Kötelező egészségbiztosítás	7% (7+0)	17,6% (5,4+12,2)
Kötelező nyugdíjbiztosítás	10% (10+0)	24%(7+17)
Összes járulék	18,5%	13,4%
Tiszta jövedelem	149 017 Ft	622,4 € (186 720 Ft)

Forrás: A szerző saját számítása

A 4. táblázatból jól látható, hogy bár Szlovákiában lényegesen kisebb a fizetendő adó és járulék mértéke, a törvény gondoskodik róla, hogy a járulékként kifizetett összeg teljes egészében a szociális- és egészségbiztosítóba történő befizetés legyen. A magyar munkavállaló ehhez képest, bár bruttó bérének jelentős részét az állam rendelkezésére bocsátja, az ő javára kifizetett szociális és egészségügyi biztosítások ebből viszonylag csekély részt képviselnek. A magas adó ugyanakkor arra sarkallja a foglalkoztató cégeket, hogy a munkavállalóiknak kifizetett bér egy részét kedvezményes adózás mellett vagy adómentesen nyújtható nem pénzbeli juttatás formájában fizessék ki.

Természetesen a szlovákiai foglalkoztatók is nyújtanak munkavállalóiknak különféle juttatásokat, ezek azonban jellegüket és céljukat illetően is eltérnek a magyar gyakorlatban alkalmazott juttatási elemektől. A szlovákiai munkáltatók legnagyobb százalékban fix juttatási elemeket kínálnak, főként olyanokat, amelyek összefüggésben állnak a cég profiljával, vagy adott esetben a munkakörrel. Míg Magyarországon a legnépszerűbb juttatások körét a különböző utalványok alkotják, Szlovákiában a leggyakrabban nyújtott juttatás a mobiltelefon személyes használatra, a tanfolyamok (leggyakrabban nyelvtanfolyam), árengedmény a cég saját termékeire/szolgáltatásaira, a törvény által előírtól több szabadnap, illetve a kiegészítő nyugdíj- és egészségügyi biztosítások.

Szlovákiában elszórtan akad néhány részben- vagy egészen külföldi tulajdonban levő nagyvállalat, amely alkalmaz káféteríát, Magyarországon – a Gödöllői Szent István Egyetem és a Pécsi Tudományegyetem kutatói által végzett felmérés szerint – a cégek majdnem háromnegyede igyekszik munkavállalói elkötelezettségét rugalmasan választható juttatási elemek felkínálása révén növelni.

A magyar káféteria rendszer úgy tűnik 4 féle funkciót is ellát. Elsőrendű célja, hogy a munkavállalóból a megbecsültség érzését váltsa ki a munkahelyén. A foglalkoztatók ezáltal növelni tudják alkalmazottaik irántuk való lojalitását és egyben csökkenthetik bérjellegű kiadásait. Jól jár vele maga az állam is, többek között azon oknál fogva, hogy az utalványkibocsátók állami tulajdonú cégek, az általuk realizált haszon állami bevétel. A rendszer népszerűsége és széleskörű elterjedtsége végül a magyar gazdaságra is pozitív hatással van, hiszen a megkeresett jövedelem ezen része mindenképp belföldön kerül elköltésre.

Már tudjuk, mi történik egy átlagosan kereső magyar, illetve egy átlagbért kereső szlovák munkavállaló bruttó bérével, és azt is mennyi marad ebből nála. Nézzük most meg, mire elég az átlagos nettó bér Magyarországon és mire az északi határon túl. Hasonlítsuk össze, mondjuk Észak- és Dél-Komáromot.

A KSH 2013 III. negyedévére vonatkozó adatai alapján Komárom-Esztergom megyében 221 567 Ft az átlagos bruttó bér. Szlovákia Nyitrai kerületében ugyanebben az időszakban a Szlovák Statisztikai Hivatal adatai alapján 792 Euró. (300 Ft/EUR középárfolyamon számolva ez 237 600 Ft.) Tegyük fel, hogy átlagosan kereső komáromi munkavállalónknak 2 gyereke van, és egy 3 szobás, 74 m²-es lakást bérel. 2 eltartott gyermek esetén munkavállalónk bére módosul a családi kedvezménnyel, (Magyarországon 1 és 2 gyermek esetén 10 000 Ft/gyermek) 221 567 Ft bruttó bért alapul véve a tisztán megkeresett jövedelem 165 126 Ft. Szlovákiában az adóbónusz értéke (gyermekek számától függetlenül) 21,41 €. Révkomáromi munkavállalónk 792 € bruttó bérét tekintve az általa kézhez kapott tiszta jövedelem adóbónusszal 657 € (197 100 Ft).

Az aktuális lakáshirdetések alapján elmondható, hogy míg Révkomáromban egy 3 szobás (74 m²-es) lakás bérleti díja 200 €, addig a magyar oldalon ugyanez 150 Euróval drágább (105 000 Ft).

A Szlovákiában működő Epoma társasház-üzemeltető cég statisztikai kimutatásai alapján készült felmérés szerint az átlagos rezsiköltség Szlovákiában 2013-ban 1,879 €/ m²/hó (ez tartalmazza a vizet, a gázt, a szemétdíjat, csatornadíjat valamint a különböző társasházi illetékeket), a villamos energia havi átlagos költsége 0,5 €/m²/hó. 74 m²-es lakásra átszámolva ez összesen 177 Euró (53 100 Ft).

A KSH 2012-es adatai alapján egy család átlagos rezsiköltsége Magyarországon 73 000 Ft, (a 2013-as 10%-os rezsicsökkentéssel ez 65 700 Ft-ra módosul). Az alapélelmiszerek átlagárai nagyjából megegyeznek. Az alábbi táblázat néhány alap élelmiszer átlagárát tartalmazza a KSH és a Szlovák Statisztikai Hivatal 2013 novemberére vonatkozó adatai alapján.

**5. TÁBLÁZAT: ÉLELMISZER ÁTLAGÁRAK ÖSSZEHASONLÍTÓ TÁBLÁZAT
(MAGYARORSZÁG ÉS SZLOVÁKIA)**

Átlagárak	HU (Ft)	SK (€/Ft)
Disznóhús/kg.	1547	4,34/1302
Tojás/db.	36,4	0,16/48
Tej/l.	243	0,78/234
Liszt/kg.	146	0,46/138
Cukor/kg.	255	1,08/324
Kenyér/kg.	274	1,31/393
Burgonya/kg.	164	0,67/201
Napi menü	853	3/900

Forrás: KSH, Szlovák Statisztikai Hivatal, 2013. november

6. TÁBLÁZAT: ÖSSZEHASONLÍTÓ MEGÉLHETÉSI ADATOK MAGYAR (DÉL-) ÉS SZLOVÁK (ÉSZAK-) KOMÁROM ESETÉBEN

	HU / Dél-Komárom (Ft)	SK / Észak-Komárom (€/Ft)
Átlagos bruttó bér	221 567	792/237 600
Családi kedvezmény/gyermek	10 000	21,42/6426
Nettó bér	165 126	658/197 400
Bérleti díj – lakás	106 050	200/60 000
Rezsi	65 700	177/53 100
Jövedelem-lakás-rezsi	- 6624	280/84 000

Forrás: A szerző saját számítása

A táblázatban szereplő számok csupán általános adatok, mindazonáltal arra engednek következtetni, hogy az állampolgárok elemi jólétének biztosításában a szlovák állam a magyarral összevetve sokkal nagyobb részt vállal. Talán ez is oka annak, hogy a világ országait Humán Fejlettségi Indexük (HDI) alapján osztályozó 2013-ban közzétett listán is jobb helyen áll, mint Magyarország.

Vissza a tartalomjegyzékhez

KONCZ KATALIN

GYORSELEMZÉS: NŐK A MAGYAR EURÓPAI PARLAMENTI KÉPVISELŐK KÖRÉBEN, 2004-2014

A képviselőnők pozíciója európai uniós tagságunk óta mindhárom választási periódusban jobb volt az Európai Parlamentben, mint az Országgyűlésben. 2014-re visszaszorult a nők jelenléte az EP-ben, részarányuk csökkent. A listás szavazás miatt a mandátumszerzés lehetőségét egyértelműen a pártok határozták meg győzelmi esélyükkel, listaállítási gyakorlatukkal és a jelöltek helyezésével.⁸⁶

Az uniós tagságunk kezdetétől a pártoknak húszezer érvényes ajánlást kellett összegyűjteniük ahhoz, hogy listát állíthassanak.⁸⁷ A listán háromszor annyi jelölt volt indítható, mint amennyi a megszerezhető mandátumok száma: 2004-ben 24, 2009-ben 22, 2014-ben 21 tagot delegálhattunk.

A választáson indulni kívánó pártok száma folyamatosan nőtt, végül mindhárom periódusban nyolc párt jutott el a választásig (1. táblázat). A listát állító pártok folyamatosan változtak, újak jelentek meg, mások eltűntek az európai parlamenti színtérről. Csak a FIDESZ és az MSZP képviselői voltak mindvégig jelen az Európai Parlamentben.

1. TÁBLÁZAT: PÁRTOK ÉS LISTÁK, 2004-2014

Választás éve	A választáson indulni kívánó	Közös lista/közös listát állító	Listát állító	A választáson induló
	pártok száma			
2004	16	1/2	9	8
2009	28	2/4	8	8
2014	37	2/4	11	8

Forrás: valasztas.hu alapján.

Nők száma és aránya a magyar európai parlamenti képviselők körében, 2004-2014

A nők aránya 2014-ig egyharmad körül alakult, a 2014-es választás során lényegesen csökkent. A korábbi periódusokhoz képest felére esett vissza az Európai Parlamentbe jutott nők száma (2. táblázat). Mindössze négy nő nyert mandátumot.

Koncz Katalin egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

⁸⁶ A folyóirat előző számában a szerző a magyar országgyűlés tagjainak nemenkénti összetételét elemezte. Koncz Katalin (2014): Gyorselemzés: Nők a parlamentben – 2014. Munkaügyi Szemle 58. évf. 3. sz. 98-104.

⁸⁷ 2004-ben és 2009-ben egy választópolgár csak egy listát ajánlhatott érvényesen, 2014-ben többet. Forrás: www.valasztas.hu

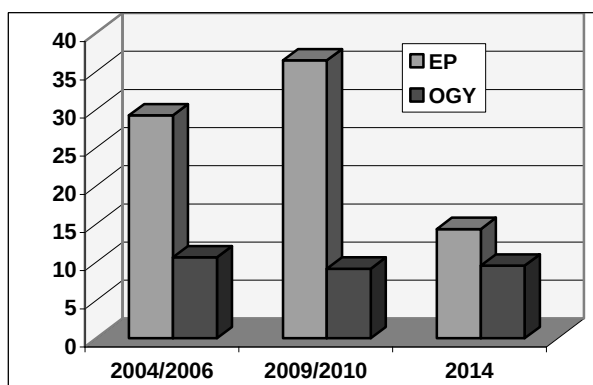
2. TÁBLÁZAT: KÉPVISELŐNŐK SZÁMA ÉS ARÁNYA 2004-2014 KÖZÖTT

Választási év	Nők száma	Nők aránya
2004	8 ⁸⁸	33,3
2009	8 ⁸⁹	36,4
2014	4	19,0

Forrás: valasztas.hu alapján

A képviselőnők pozíciója az Európai Parlamentben mindhárom periódusban jobb volt, mint az Országgyűlésben. Míg a hazai Parlamentben a nők aránya ebben az időszakban 9,1 és 10,6% között mozgott, az Európai Parlamentben 19,0 és 36,4% között (1. ábra).

1. ÁBRA: NŐK ARÁNYA AZ EURÓPAI PARLAMENTBEN ÉS AZ ORSZÁGGYŰLÉSSEN, 2002-2014 (%)



Forrás: http://valasztas.hu/hu/ep2014/877/877_0_index.html

A nők aránya különbözik pártok szerint. Egyharmadot meghaladta a nők aránya 2009-ben (36,4%), különösen az MSZP képviselői között volt kiemelkedően magas (75,%). Tekintettel kell lennünk azonban arra, hogy a nagy százalékok mögött kis létszámok húzódnak meg, az MSZP esetében a 4 főből 3 volt nő. A nőképviselek fele (4 fő) a FIDESZ-KDNP színeiben jutott mandátumhoz. A 2014-es választás során felére esett a nők száma. Három nő a FIDESZ-KDNP színeiben került be az Európai Parlamentbe⁹⁰, a negyedik a JOBBIK képviseletében⁹¹. A többi mandátumot nyert párt körében (DK, EGYÜTT-PM, LMP, MSZP) nincs női képviselő. Különösen nagy változást élt meg az MSZP: a korábbi választás 75%-os női képviselő aránya nullára esett vissza.

Nők a magyar európai parlamenti képviselőjelöltek körében, 2004-2014

A mandátumszerzést egyértelműen a pártok jelöltállítási gyakorlata, a listahelyezés és a nyerési esély határozza meg. A pártok nagyobb arányban jelölnek nőket az európai, mint a hazai parlamenti választások során. Az elmúlt tíz éves uniós tagságunk idején az európai parlamenti választások során.

⁸⁸ A választás időpontjában Dávid Ibolya, aki helyett Olajos Péter lett EP képviselő. Így a nők száma a periódusban 7 főre apadt.

⁸⁹ A ki- és belépések miatt a választáskor jellemző nők száma nem változott. Pelczné Gáll Ildikó Schmitt Pál helyére lépett. Győri Enikő államtitkárrá kinevezése miatt lemondott EP mandátumáról. Helyére Bagó Zoltán került.

⁹⁰ Pelczné Gáll Ildikó, Gál Kinga, Bocskor Andrea.

⁹¹ Morvai Krisztina.

táskor a nők aránya egyötöd-egynegyed körül ingadozott. A 2009-es visszaesést követően 2014-ben emelkedett a nők jelenléte a jelöltek körében (3. táblázat).

3. TÁBLÁZAT: JELÖLTEK SZÁMA NEMEK SZERINT 2004 ÉS 2014 KÖZÖTT

Európai Parlament					Országgyűlés	
Év	Nőjelöltek	Férfijelöltek	Összes jelölt	Nőjelöltek aránya (%)	Év	Nőjelöltek aránya (%)
	száma				2002	17,8
2004	71	252	323	22,0	2006	16,7
2009	68	262	330	20,6	2010	18,3
2014	69	205	274	25,2	2014	24,9

A FIDESZ-ben a 2009-es visszaesést követően emelkedett a nők aránya a jelöltek között 2014-re. Az MSZP-ben pont fordítva, a 2009-es jelentős emelkedést követően csökkent az arányuk. 2004-ben az SZDSZ-ben, 2009-ben az LMP-HP pártszövetségben, 2014-ben az SMS keretében volt a legmagasabb a nők aránya a jelöltek között (4. táblázat). 2004-ben az SZDSZ a lista 10. helyétől, 2014-ben az SMS a 32. helyig következetesen alkalmazta a nemzetközi gyakorlatban ismert váltakozó jelölést nők és férfiak jelölésekor.

4. TÁBLÁZAT: NŐJELÖLTEK ARÁNYA PÁRTOK SZERINT 2004-2014 (%)

Pártok	2004	2009	2014
A HAZA NEM ELADÓ MOZGALOM PÁRT			22,2
DEMOKRATIKUS KOALÍCIÓ			21,4
EGYÜTT - A KORSZAKVÁLTÓK PÁRTJA - PÁRBESZÉD MAGYARORSZÁGÉRT PÁRT			27,3
FIDESZ-MAGYAR POLGÁRI SZÖVETSÉG_*	25,0	15,2	25,4
JOBBIK MAGYARORSZÁGÉRT MOZGALOM		16,7	11,1
LEHET MÁS A POLITIKA - HUMANISTA PÁRT**		39,1	23,5
MCF ROMA ÖSSZEFOGÁS PÁRT		23,5	
MAGYAR DEMOKRATA FÓRUM	7,6	10,6	
MAGYAR IGAZSÁG ÉS ÉLET PÁRTJA	26,1		
MAGYAR NEMZETI SZÖVETSÉG	4,8		
MAGYAR SZOCIALISTA PÁRT	26,4	28,8	25,0
MUNKÁSPÁRT	37,5	13,8	
SMS			44,4
SZOCIÁLDEMOKRATA PÁRT	9,5		
SZABAD DEMOKRATÁK SZÖVETSÉGE	45,8	22,7	
Összesen	22,0	20,6	25,2

Megjegyzés: zárójelben a párt rövidített neve. *2009-től FIDESZ-KDNP, **2014-ben LMP
 Forrás: választas.hu alapján.

Nők listahelyezése pártok szerint

2004-ben egy listát vezetett nő,⁹² 2009-ben és 2014-ben 2-2 (JOBBIK és MSZP⁹³ illetve FIDESZ és JOBBIK⁹⁴) 2009-ben az MSZP az első három helyen nőt indított, ennek eredményeként lett 75%-os a nőarány a mandátumot nyert képviselők körében.

5. TÁBLÁZAT: NŐJELÖLTEK ARÁNYA LISTAHELYEZÉS SZERINT (%)

Év	első 5	első 10	első harmad	utolsó harmad
2004	11,3	26,8	33,8	39,4
2009	17,9	31,3	40,3	31,3
2014	15,9	37,7	39,1	29

Forrás: valasztas.hu alapján.

A listahelyezés egyértelműen meghatározta a bekerülési esélyeket. A FIDESZ-KDNP és a JOBBIK kivételével nem nyert mandátumot nő. Romlott a nők listahelyezési pozíciója az előző választáshoz képest az első öt helyezett tekintetében és javult az első tíz helyen. Ez utóbbiban azonban csak a FIDESZ-KDNP esetében volt reális bejutási esély.

*

2014-ben felére csökkent az Európai Parlamentben mandátumot nyert nők száma. A listás szavazás miatt a parlamentbe kerülés esélyét egyértelműen a pártok határozták meg listaállítási gyakorlatukkal, és a jelöltek helyezésével. A FIDESZ-KDNP nagyarányú győzelmével, a JOBBIK második helyezésével a két párt jelöltállítását határozta meg a mandátumszerzés esélyét. A FIDESZ-KDNP listáján az első 12 helyen három nő szerepelt, akik mandátumhoz jutottak. A JOBBIK listáján az első három helyen a listavezető nő kapott helyet.

Vissza a tartalomjegyzékhez

⁹² Dávid Ibolya (MDF).

⁹³ Göncz Kinga (MSZP), Morvai Krisztina (JOBBIK).

⁹⁴ Pelczné Gáll Ildikó (FIDESZ), Morvai Krisztina (JOBBIK).

MUNKAFELTÉTELEK EURÓPÁBAN – ROMLÓ MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, DIVERGÁLÓ TAGÁLLAMI TAPASZTALATOK

Egy közelmúltban közzétett uniós felmérés szerint az európai munkavállalóknak csupán alig több mint fele érzi úgy, hogy jó munkafeltételek mellett dolgozik, és többségük úgy véli, hogy munkakörülményei romlottak az elmúlt öt évben. Noha a dolgozók túlnyomó többsége elégedett a munkakörülményeivel, az egyes tagállamok között jelentősek az eltérések. A cikk a felmérés főbb megállapításait foglalja össze, a főbb pontokon kitérve a magyar adatokra is.

Az Eurobarométer 2014 tavaszán, immár 28 tagállamban végzett felmérése azt vizsgálta, hogy miként hatott a válság a munkahelyek minőségére.⁹⁵ Az eredmények értelmében az uniós munkavállalók többsége, 57% szerint a munkakörülmények romlottak, s csupán 12% szerint javultak az elmúlt öt évben. A negatív változásokról legnagyobb arányban a görög (88%), a spanyol (86%) és az olasz (85%) dolgozók számoltak be, míg a munkakörülmények javulását legerőteljesebben az észti (42%) és a máltai (40%) munkavállalók érzékelték. A magyar válaszolók a viszonylag pozitív véleménnyel rendelkező klaszterhez tartoztak; a munkakörülmények romlásáról az uniós átlag alatt (39%), a javulásáról pedig messze afelett (25%) nyilatkoztak.

A legtöbb uniós dolgozó, 77% elégedett a munkakörülményeivel, az elégedettségi rangsor azonban a dánok 94%-ától a görögök 38%-áig terjed. Ez utóbbi értékkel Görögország az egyetlen tagállam, ahol a munkavállalók kevesebb, mint fele elégedett jelenlegi munkafeltételeivel. A skála pozitív végén, Dánián túlmenően, a legelégedettebb válaszolók Ausztriában és Belgiumban (tízből kilenc) továbbá Finnországban (89%), valamint az Egyesült Királyságban és Észtországban (mindkét országban 88%) dolgoznak. A magyar munkavállalóknak a munkakörülményekkel való elégedettsége lényegében az EU átlag szintjén alakult (78%).

A munkafeltételek összetevői közül a legtöbb munkavállaló leginkább a munkaidejével (80%) elégedett. A tagállami válaszok csekély különbségeket mutatnak; a dánok 92%-os, a hollandok 91%-os, és a finnek, osztrákok, észtek és belgák 90%-os elégedettségi szintjéhez képest a legkevésbé elégedett görögöknek és spanyoloknak is több mint a fele (61, illetve 67%) e tekintetben pozitívan nyilatkozott. A magyar válaszolók munkaidővel kapcsolatos elégedettsége az uniós átlagnak (80%) felelt meg.

A munka és a magánélet egyensúlyával az uniós munkavállalók túlnyomó többsége, közel háromnegyede (74%) elégedett. A munkafeltételek más összetevőihöz hasonlóan, e tekintetben is a dán válaszolók elégedettségi szintje a legmagasabb (89%), őket a holland (88%) és belga (86%) dolgozók követik, míg ezen a téren is a legkevésbé, a felénél is kevesebben (46%) a görög munkavállalók elégedettek. A munka és magánélet egyensúlya tekintetében a magyar válaszok az uniós átlaghoz közelítő, 72%-os elégedettségről tanúskodnak.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság ugyancsak a magas elégedettségre okot adó területek része; az európai munkavállalók túlnyomó többsége (85%) elégedett ezen a téren. Ausztria, Egyesült Királyság, Hollandia és Belgium, mindegyik 92%-os szinten tartozik a legelégedettebb országok közé, míg e tekintetben is a legkevésbé (53%) a görög válaszolók elégedettek. A magyar válaszok az uniós átlaggal azonos (85%) elégedettséget mutattak.

⁹⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2063&furtherNews=yes>

A felmérés tanúsága szerint a kisebb elégedettségre, avagy kifejezett elégedetlenségre okot adó tényezők közé főként a munkaintenzitás, a stressz, a munkaszervezés egyes aspektusai, s az elégtelen ergonómiai feltételek tartoznak.

- Számos megállapítás azt látszik megerősíteni, hogy a munkaintenzitás nőtt. Az európai munkavállalók 53%-a legjelentősebb munkahelyi veszélynek egyértelműen a stresszt tekinti. A magyar válaszolók számára is messze ez a legjelentősebb, 56%-uk által visszaigazolt munkabiztonsági, munkaegészségi kockázat.
- A stresszen túlmenően, európai szinten a munkaterhelés, a munkatempó és a hosszú (13 órát meghaladó) munkanapok inkább okoznak elégedetlenséget, összevetve olyan egyéb tényezőkkel, mint például az elvégzendő feladat iránti érdeklődés hiánya, avagy a nem megfelelő heti vagy éves pihenőidők.
- A munkaszervezés tekintetében – a munkahelyi és a magánélet közötti egyensúllyal összefüggésben – a válaszolók jelentős része, 40%-a nyilatkozott úgy, hogy nem kívánták fel neki azt a lehetőséget, hogy rugalmas munkaidőben dolgozhasson.
- A munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot illetően három munkavállalóból kevesebb, mint egy számolt be arról, hogy a munkahelyén intézkedések történtek az újonnan felmerülő (például a nanotechnológiák vagy a biotechnológia okozta) kockázatok kiküszöbölésére, avagy az idősebb, illetve krónikus beteg munkavállalók munkakörülményeinek megkönnyítésére. A válaszolók további jelentősebb munkahelyi veszélyként a rossz ergonómiai feltételeket nevezték meg. 28%-uk véli úgy, hogy a munkahelyen az ismétlődő mozdulatok és a fárasztó vagy kínos testhelyzetek jelentik a legnagyobb egészségi és biztonsági kockázatot, míg 24%-uk számára a terhek napi szintű emelése, cipelése és mozgatása jár ilyen veszéllyel. Balesetek, vagy súlyos sérülések kockázatát a válaszolók közel ötöde, Magyarországon pedig közel egy negyede (23%) érzi a munkahelyén.
- Az elmúlt 12 hónap során a dolgozók valamivel több, mint egy negyede (27%) szenvedett a munkája által okozott, vagy felfokozott csont-, ízület- vagy izomproblémától, avagy stressztől, idegességtől, depressziótól. Összességében a stressz, idegesség, depresszió a leggyakrabban említett munkaegészségügyi probléma a legtöbb tagállamban.

NAGY KATALIN

Vissza a tartalomjegyzékhez

A MUNKAERŐ MOBILITÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Az MKT Munkaügyi Szakosztályának és Nemzetközi Gazdasági Szakosztályának közös rendezvénye a Budapesti Gazdasági Főiskolán

A munkaerő mobilitása az EU-ban címmel tartott szakmai rendezvényt a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi és Nemzetközi Gazdasági Szakosztálya a Budapesti Gazdasági Főiskolán 2014. június 5-én. A témaválasztásnak különös aktualitást adott egyes uniós tagországok elhúzódó válsághelyzete és növekvő munkanélkülisége mellett a néhány fejlettebb tagországban erősödő ellenérzés a külföldi munkavállalókkal szemben, valamint a külföldön munkát vállaló magyarok valószínűsíthetően növekvő létszáma.

Nagy Katalin Magyarország Brüsszeli Állandó Képviselőtének korábbi tanácsosa előadásában kiemelte, hogy bár 2004-et követően jelentősen megnőtt a más tagországban munkát vállaló uniós polgárok aránya, még így is 3,2%-ot ért csak el a rendelkezésre álló legfrissebb statisztikák szerint, és ez jóval alatta marad a harmadik országokból Európába érkező migránsok 4,3%-os arányának. A legnagyobb befogadó ország Luxemburg, ahol a munkaerő 21,2%-a külföldi, jelentős mértékben portugál, a hercegséget Ciprus és Írország követi 8,2-8,2%-kal. A küldő országok képzeletbeli dobogóján Románia, Litvánia és Lettország állnak, ahol a munkaképes korú lakosság 9,2, 8,1, illetve 6,9%-a dolgozik másik tagországban.

Általánosan elmondható, hogy a válság kitörésekor a munkaerő EU-n belüli mobilitása erősen visszaesett, ezt követően azonban a válságnak legerősebben kitett országokból ismét emelkedésnek indult. A válság hatására változott a kibocsátó országok rangsora is, 2011-2012-ben Görögországban 170, Spanyolországban 107, Írországban 64, míg Magyarország esetében 58%-kal nőtt a más tagországban munkát keresők és találók száma.

Mindez meglehetősen összetett hatással van a küldő országok társadalmi-gazdasági helyzetére. Pozitív abból a szempontból, hogy csökkent a hazai munkanélküliség mértékét és a külföldön dolgozók által hazautalt jövedelem akár 2-4%-át is eléri a GDP-nek (Bulgária esetében meghaladja a 4%-ot, Magyarország esetében 1,7% volt ez az érték 2004-2012 között). Másfelől viszont egyes területeken az agyelszívás kockázatát is magában hordozza, míg általánosságban inkább az „agyelvesztés” kockázatával fenyeget, ugyanis a külföldön dolgozók kifejezetten túlképzettek, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők harmada olyan munkát végez, amelyhez alap- vagy középfokú végzettség is elegendő lenne.

Bár az európai intézmények számos, a másik tagállamban dolgozó uniós polgárok munkavégzését, társadalombiztosítási ellátását szabályozó, koordináló jogszabályt alkottak, az előadó úgy vélte, hogy további jogalkotási munkák és más közösségi lépések szükségesek ahhoz, hogy az egységesülő európai munkaerőpiacon a munkaerő-mobilitás minden lehetséges formában kölcsönösen előnyössé váljon. Mindemellett továbbra is szembe kell nézni az euroszeptikusok növekvő táborának protekcionista, akár a munkaerő szabad áramlását is támadó nézetével, amit tovább erősíthet az Európai Unióval bilaterális szerződések keretében szorosan együttműködő Svájc népszavazási eredménye is.

Komoly kihívást jelent a statisztikusok számára a más tagországban munkát vállaló uniós polgárok számbavétele, hangsúlyozta előadásában **Lakatos Judit**, a Központi Statisztikai Hivatal statisztikai főtanácsadója. A külföldön munkát vállaló magyarok létszámára vonatkozóan több adat is hallható időről időre mind a szaksajtóban, mind pedig hivatalos kormányzati forrásokban.

A külföldön dolgozókra vonatkozó adatforrások tükör statisztikákból, hazai statisztikai felvételekből és adminisztratív adatforrásokból, regiszterekből nyerhetők.

A külföldön dolgozó magyarokról legmegbízhatóbb információt a 2011. évi népszámlálásból illetve a munkaerő-felmérésekből lehet nyerni, de ezen források egyike sem ad teljes képet a magyar munkaerő EU-n belüli mobilitásáról. A 2011. évi népszámlálás keretében összesen 143 000 főt írtak össze, mint egy évnél régebb óta külföldön élőt, 70 059 fő élt külföldön kevesebb, mint egy éve, közülük 56 694 fő adott meg állandó lakcímétől eltérő települést, ahová dolgozni, tanulni járt. (Ezen csoporton belül valószínűsíthetően magas az ingázók aránya.)

A munkaerő-felmérésekben 2013-ban 97 981 fő „külföldi telephelyen” dolgozót írtak össze, ami a mintegy 4 millió magyar foglalkoztatott 2,4%-a. A felmérésekből viszont egyértelmű tendencia rajzolódik ki: számuk 2010 óta közel a duplájára nőtt. Többségük (több mint 70%-uk) Németországban és Ausztriában dolgozik, az Ausztriában munkát vállalók között jelentős az ingázók aránya, minden második ausztriai telephelyet megjelölő Győr-Moson-Sopron, illetve Vas megyében él. A két adatforrás között több módszertani eltérés is megfigyelhető, a legfontosabb, hogy a munkaerő-felmérésekben nincs időkorlát, tehát inkább az ingázási típusú munkavállalókról gyűjthető pontosabb adat. Mindenképpen fontos és hasznos lenne a más tagországokban munkát vállaló uniós polgárokról egységes módszertan szerinti uniós szintű adatgyűjtés és elemzés összeállítása, mert az a foglalkoztatáspolitikai alakításához is komoly segítséget nyújthat.

A téma aktualitását jelzi, hogy az előadásokat követően kérdések sora hangzott el és egyes pontokban komoly szakmai vita is kialakult. **Bagó József**, a Belügyminisztérium szakmai tanácsadója, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnöke, a rendezvény moderátora összefoglalójában kiemelte, hogy a mobilitási statisztikák fejlesztése mellett komoly figyelmet kell fordítani a külföldi munkavállalás okainak és esetleges akadályainak feltárására is. A jelenlévők között egyetértés alakult ki abban, hogy a külföldi munkavállalás okai között fontos szerepet tölt be az elérhető magasabb jövedelem, ugyanakkor a motivációs szerkezet országonként, foglalkozásonként is eltérő lehet.

A megfogalmazott javaslatok között szerepelt, hogy a külföldön munkát vállalók körében is érdemes lenne külön empirikus felméréseket végezni arról, hogy például milyen változások álltak be a migránsok munkakörülményeiben, vagy mennyiben változott hazatérési szándékuk. A felmérés eredményei a foglalkoztatáspolitikai döntéshozói számára komoly tanulságokkal és munícióval is szolgálhatnának. Egy biztos: a munkaerő mobilitásának kérdésével, következményeivel folyamatosan foglalkozni kell, különösen, ha az Európai Unió foglalkoztatási célkitűzésének, a 20-64 éves korú lakosság körében a 75%-os átlagos foglalkoztatási ráta elérésére és a tagországok, régiók közötti társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségek magas szintjére gondolunk. Az MKT Munkaügyi és Nemzetközi Gazdaság Szakosztálya ennek jegyében időről-időre napirendre tűz majd a kérdéskörrel kapcsolatos aktuális témákat, vagy például a tagállami tapasztalatok megtárgyalását.

FERKELT BALÁZS

Vissza a tartalomjegyzékhez

Ferkelt Balázs tanszékvezető egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Főiskola, az MKT Nemzetközi Gazdasági Szakosztály elnöke. ferkelt.balazs@bgf.hu

ENGLISH ABSTRACTS OF THE PEER-REVIEWED STUDIES

József Bagó: **Institutional changes in public employment in 2013**

The new system of public employment in Hungary has been created from January 1, 2011th. The essential element of the new model is the institution of the public employment legal relationship hurt differs from the current regulation of the Labor Code in several respects. The main elements are the unique wage regulation of public employment, the work's public financing granted by the National Employment Incentive Fund within the state system, and also the additional financial sources of the government. The main driving force of this incentive is the management of the public employment system and basically support the financial system. This review presents the institutional changes within the national system of public employment in the period between January 2013 and December of 2013.

Sándor Illés: **A model of local economic development**

The places of applied research were Hungarian villages and small towns, with less than 20.000 inhabitants. According to the results of the field works we create a general model of local economic development (LED). Four elements provide the central concern of this development specific model: local products, local heroes, local institutions, and local patriotism. These are circled over items directed to local politics. The inner world of the model is bordered layers filtering from outer world. We can found the final aims and results of LED as abstract notions in the borderland sphere where endogenous and exogenous forces work: wellbeing, security, sustainability.

Gábor Fazekas: **The role of productivity and taxation in the Chinese inward direct investments in Central and Eastern Europe**

The main task of this article is to answer how the macroeconomic factors such as taxation and productivity influenced the Chinese inward FDI in Central and Eastern Europe. The issue is quite relevant because of different factors such as the growing importance of China's global position and the regional improvement of the Chinese inward FDI stock accordingly as well as the fostering solutions for the employment by the Central and Eastern European countries struggling with a capital shortage. To prepare a proper correlation analysis it was essential to get acquainted with the characteristics of the indicators. By being aware of this information it was feasible to determine how productivity and tax factors affected the Chinese FDI stock in on a regional scale. All in all there were relevant correlations in nearly half of the countries between the explanatory and the dependent variables. The results suggest that the Hungarian economic policy should be transformed along an increase of added value and productivity thereby strengthening the ability to attract more foreign investments which will ultimately contribute to a development of higher employment rate.

Vissza a tartalomjegyzékhez