

Miskolci Egyetem
Gazdaságtudományi Kar
Világ-és Regionális Gazdaságtan Intézet

**Foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci
alapismeretek**

Dr. Lipták Katalin
habilitált egyetemi docens

Miskolc, 2025

Foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci alapismeretek

Szerző:

Dr. Lipták Katalin
habilitált egyetemi docens
Miskolci Egyetem

Lektorálta:

Dr. Dániel Zoltán András
egyetemi docens
Pannon Egyetem

A kiadásért felelős:

Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar,
Világ- és Regionális Gazdaságtan Intézet
3515 Miskolc – Egyetemváros

ISBN 978-963-358-381-4

Tartalomjegyzék

Előszó.....	5
1. A munkaerőpiac elméleti alapjai.....	6
1.1. Magyarország munkaerőpiaci helyzete a rendszerváltás óta	8
1.2. A foglalkoztatottság szektorális megoszlásának időbeni változásai	14
1.3. A munkanélküliségi ráta és a kihasználatlansági ráta kapcsolata	16
2. Migráció és mobilitás a munkaerőpiacon.....	19
2.1. Magyarországi migrációs folyamatok történeti áttekintése	20
2.2. Magyarország szerepe a nemzetközi migrációban.....	21
3. Atipikus foglalkoztatási formák.....	23
3.1. Távmunkavégzés.....	27
3.2. Részmunkaidő.....	32
3.3. Munkaerő-kölcsönzés	33
3.4. Határozott idejű munkaszerződések.....	35
4. Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon.....	36
4.1. Adalékok a jelenkori esélyegyenlőségről.....	37
5. A munka fogalma az ipari forradalom előtt	41
5.1. Ipari forradalom előtti korszak.....	41
5.1.1. A korai tőkés társadalom közgazdasági elmélete – a merkantilizmus....	42
5.1.2. A francia fiziokraták kora.....	43
6. A bér munka általánossá válása – ipari forradalom korszaka.....	45
6.1. A klasszikus közgazdaságtan	45
6.2. A neoklasszikus közgazdaságtan	50
6.3. Keynes-i közgazdaságtan	52
7. A munka fogalma az ipari forradalom után	55
8. A globalizáció hatása a foglalkoztatásra és a munkaerőpiacra.....	61
8.1. A globalizáció meghatározása és jellemzése	61
8.1.1. Kereskedelmi forgalom	61
8.1.2. Technológiai változás	62
8.1.3. Pénzügyi áramlások	62
8.1.4. Szerkezeti változások.....	63

8.2. Globalizáció és munkaerőpiaci következmények a fejlődő világban	66
8.2.1. A globalizáció hatása a foglalkoztatottságra és a bérekre	66
8.2.2. Relatív bérek és a foglalkoztatottság változása	66
8.2.3. Munkaerő-piaci növekedés a munkaerő keresleti változások mellett.....	68
8.3. Nemzetközi munkaerőmobilitás.....	69
8.4. A munkaerőpiac szabályozási környezete.....	70
8.5. A munkanélküliség elméleti megközelítései.....	71
9. Foglalkoztatáspolitikai és eszközrendszere	74
9.1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia szerkezete és irányvonalai	74
9.2. A Lisszaboni Stratégia tartalma	76
9.2. Az Európa 2020 Stratégia tartalma	77
9.3. Foglalkoztatáspolitikai eszközök Magyarországon	78
10. A közfoglalkoztatás elmélet és gyakorlata	80
10.1. A munkanélküliség kezelése a közgazdasági elméletek szerint.....	80
10.2. A közfoglalkoztatás indokoltsága	81
10.3. Út a Munkába program, mint a válságkezelés eszköze.....	84
10.4. A közfoglalkoztatás haszna.....	85
10.5. A közfoglalkoztatás tartalmának változása és a közfoglalkoztatás hatásai..	85
11.Szakkikk feldolgozása gyakorlati óra keretében.....	96
Kérdések a szakkikkhez	105
12. Fogalomtár	106
13. Önellenző kérdések és teszt feladatok.....	110
Irodalomjegyzék	118

Előszó

Jelen tankönyv az oktatás során alapképzési szakokon Munkaerőpiac tantárgy és Foglalkoztatáspolitikai tantárgy esetében alkalmazható a Hallgatók számára. A munkaerőpiaci ismeretek növelését szolgáló tananyag első fejezete Magyarország és főleg az Észak-magyarországi régió munkaerőpiaci változásait ismerteti a rendszerváltás óta napjainkig. A magas munkanélküliség és a magas inaktivitás okait igyekszünk feltárni és jellemezni.

A második, harmadik és negyedik fejezetekben a munka és bér munka fogalmának tartalmi változásait járjuk körül. A legfontosabb elméleti irányzatokat ismertetjük ezekben a részekben.

Az ötödik fejezetben a globalizáció negatív és pozitív hatásait mutatjuk be a foglalkoztatásra és a munkaerőpiacra.

A hatodik fejezet a hazai sajátos munkaerőpiaci megoldást, a közfoglalkoztatást jellemezzük mind elméleti, mind gyakorlati szempontból.

A tananyag végén egy szócikk található, amely az oktatás során csoportmunka formájában feldolgozható és közösen megbeszélhető. Továbbá teszt feladatok és az elsajátított ismereteket ellenőrző feladatok. Fogalomtár és felhasznált irodalom lista segíti a tanulást és a téma alaposabb megismerését.

Miskolc, 2025. június

Dr. habil. Lipták Katalin

1. A munkaerőpiac elméleti alapjai

Munkaerőpiac a korszerű piacgazdaság egyik szerves alkotóeleme. A munkaerőpiac gazdasági intézmény, amelyen a munkaerő allokációja történik. Ahhoz, hogy a munkaerőpiacról beszélhessünk, két frontálisan, azonos státusú szereplő – a munkavállaló és a munkaadó – között cserének kell végbemennie. Általános definícióként úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkaerőpiac adott időszakban és adott feltételek között, lényegében a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége. Ezen belül több kategóriát különböztetünk meg, a munkaerő-kereslet, a munkaerő-kínálat és a munkanélküliség fogalmát. Munkaerő-keresleten általánosan azt értjük, hogy a gazdaság közvetlen szereplői egy meghatározott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni. A munkaerő-kereslet, azaz a piac vevői oldalát a munkáltatók jelentik meg. A munkaerő-kínálatot, vagyis a piac eladói oldalát azok a munkavállalók jelentik, akik viszonylag záros határidőn belül szeretnének elhelyezkedni.

A munkaerő-kereslet makroszinten mind mennyiségileg, mind minőségileg nehezen meghatározható. Mennyiségileg az okozza a gondot, hogy a munkáltatók igényei adott időszakra vonatkozóan nehéz megbízható módon felmérni és összesíteni. Nem mindig egyértelmű, pl., hogy milyen a munkaerő-kereslet, illetve az a létszámnövekményre, átlaglétszámra vagy az összlétszámmal vonatkozik-e. Azt sem könnyű eldönteni, hogy a foglalkoztatottak létszámának csökkenését ellensúlyozó munkaerő-felvételek egyébként „normális” vagy pótlólagos munkaerő-keresletnek számítható-e? A munkaerő-kereslet minőségét makroszinten még nehezebb pontosan meghatározni. Arról ugyanis, hogy a különböző munkáltatók milyen iskolázottsággal, szakmai végzettséggel rendelkező, milyen nem és életkorú munkavállalókat keresnek, csak nagyon hozzávetőleges információkkal rendelkezünk. A munkaerőpiacon mindig bizonyos mennyiségű és összetételű munkaerő-kereslet találkozik meghatározott mennyiségű és összetételű munkaerő-kínálattal.

Amennyiben a munkaerő-kereslet meghaladja a kínálatot, túlkeresletes, ellenkező esetben túlkínálatos munkaerőpiacról beszélünk. Az ún. túlkeresletes munkaerőpiac munkaerőhiányt idéz elő, amely gátolja a nemzetgazdaság fejlődését. Ez a helyzet általában előnyös a munkavállalók számára, miután javítja pozíciójukat. Lehetővé teszi például, hogy bizonyos fokig válogassanak az elhelyezkedési ajánlatokban, segít a megfelelő bérek és munkakörülmények kiharcolásában stb. Ha a piacon a kínálat meghaladja a keresletet, túlkínálatos munkaerőpiacról beszélhetünk. Az ún. túlkínálatos munkaerőpiac általában a vevőknek kedvez. Ezáltal a különböző munkáltatóknak van módjuk válogatni a jelentkezők között, és így a konkurencia inkább a munkavállalók között jön létre. Ez sokszor a munkabérek mesterséges leszorítását eredményez, ugyanakkor rámutat a gazdaságban rendelkezésre álló munkaerő-kapacitás egy részének kihasználatlanságára is. A túlkínálatos munkaerőpiac velejárója a munkanélküliség megjelenése. Amennyiben egy gazdaságban a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat akár rövid időszakra is –

globálisan és struktúrájában tekintve is – megegyezik, a munkaerő-piaci egyensúlyról beszélünk. Mivel sem a munkaerő-kereslet, sem a munkaerő-kínálatot nem könnyű precízen értelmezni, ezért tökéletes munkaerő-piaci egyensúly elméletileg szinte sehol sem létezik. Az egyensúly jelentős és tartós hiánya jellemző a tömeges munkanélküliség kialakulásának időszakára.

A fontosabb szakmák és foglalkozások szerint ún. szakmai, míg az egyes kisebb-nagyobb régiók szerint ún. területi részpiacok léteznek. Minél zártabb és specializáltabb egy szakma, annál karakterisztikusabbak az adott szakmára jellemző rész munkapiacok. Például az orvosok vagy a számítástechnikai szakemberek, esetleg a nyelvtanárok meglehetősen speciális szakmai részpiacra vannak jelen. Általában minél konvertálhatóbb és minél nagyobb létszámú szakmáról van szó, a szakmai részpiacok feltételei annál inkább közelítenek a munkaerőpiac általános feltételeihez. Az egyes szakmákat illető részpiacok alkufeltételeit a különböző munkavállalói érdekképviselések, főként a szakmai alapon szerződött szakszervezetek, valamint a munkáltatói érdekképviselések alakítják ki.

Ha valaki állást keres, akkor van a legnagyobb esélye, ha egyszerre minél több módszerrel dolgozik. Az sem árt persze, ha pontosan tudja, mit akar és reálisan mire számíthat.

Célszerű az álláskeresést – miként a pályaválasztást is – azzal kezdeni, hogy tisztázzuk elképzeléseinket és lehetőségeinket, azt tehát, hogy milyen tapasztalattal és képességekkel rendelkezünk, mit várunk jövőbeni munkahelyünkötől és munkakörünktől. Ha ezekre a kérdésekre megtaláljuk a választ, könnyebben indul az álláskeresés, mert már tudjuk, hogy milyen cégekhez és milyen pozíciókra érdemes jelentkezni.

Az eleve nem tökéletes munkaerőpiac legjellegzetesebb ismérvei: (László, 1995)

- A munkaerőállomány nem homogén, hanem különböző ismérvek (demográfiai, gazdasági, személyiségi stb.) szerint strukturált termelési tényező.
- A munkaerőpiac korlátozottan átlátható (információhiány) és korlátozottan rugalmas (lefelé viszonylag rugalmatlan bérek) miközben korlátozott mobilitás (térbeli, szakmai stb.) jellemzi.
- A korlátozott mozgástér következtében a munkaerőpiaci szereplők reakciói időben késleltetettek.
- A tőke és az élőmunka nem helyettesíthető egymással korlátlanul a technikai, szervezeti, biztonsági, pénzügyi stb. feltételek hiányában.
- A munkaerőpiaci szereplők cserekapcsolatai sajátos partneri viszonyok (érdekegyeztetés, kollektív tárgyalás, participáció) között bonyolódnak le.
- A munkaerőpiac működését társadalompolitikai okok következtében a termékpiaccal jelentősebb mértékben befolyásolja az állami beavatkozás, az állami gazdaságpolitika.

A munkaerőpiacot többféleképpen definiálhatjuk: a munkaerőpiac az emberi erőforrással történő gazdálkodás konkrét és közvetlen közege, két formálisan azonos

státusú szereplő (munkavállaló és munkáltató) közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkahelyekkel való összekapcsolódása, illetve a munkavállalók munkahelyek közötti mozgása (Dabasi-Halász, 2011).

A gazdaságilag aktív népességet alkotó emberek sokasága adja a munkaerőpiac szereplőit, a potenciális munkaerő-állományt. Ők a munkaerőpiac résztvevői, konkrétan a foglalkoztatottak és a munkanélküliek. Egyes munkaügyi publikációk, a gazdaságilag aktív népességet, mint munkaerőpiaci résztvevőket és a gazdaságilag inaktív népességet, mint munkaerőpiaci nem résztvevőket elemzik. A munkaképes koron kívüliek is lehetnek gazdaságilag aktívak, ha megfelelő szellemi és fizikai képességek birtokában munkát keresnek, ideiglenesen munkát vállalnak, vagy tartósan foglalkoztatottak. A munkaképes korú népesség egésze sem tekinthető potenciális munkaerőforrásnak, mivel a munkaképes korúak között is vannak olyan egyének, akiknek a fizikai vagy szellemi képességei (fogyatékosok, rokkantnyugdíjasok stb.) nem teszik lehetővé a munkavállalást.

Foglalkoztatottak – azok az emberek, akik dolgoznak, más szóval jövedelemszerző munkát végeznek. Közgazdasági értelemben a feketén dolgozók is ide tartoznak, illetve azok is, akik nem hagyományos XXI. századi értelemben dolgoznak, azaz például háznak, közvetítenek, háztájiban tevékenykednek, hisz az ő tevékenységük célja is a jövedelemszerzés, és klasszikus értelemben vett munka. A statisztika azonban azt tekinti foglalkoztatottnak, akinek munkaviszonya van. Ebbe a kategóriába tartoznak az ún. önfoglalkoztatottak is, a magánvállalkozók.

Munkanélküliek – a munkaerő-piaci szabad munkaerő, akiknek nincs munkájuk, de aktívan munkát keresnek és készek arra, hogy visszatérjenek a munka világába.

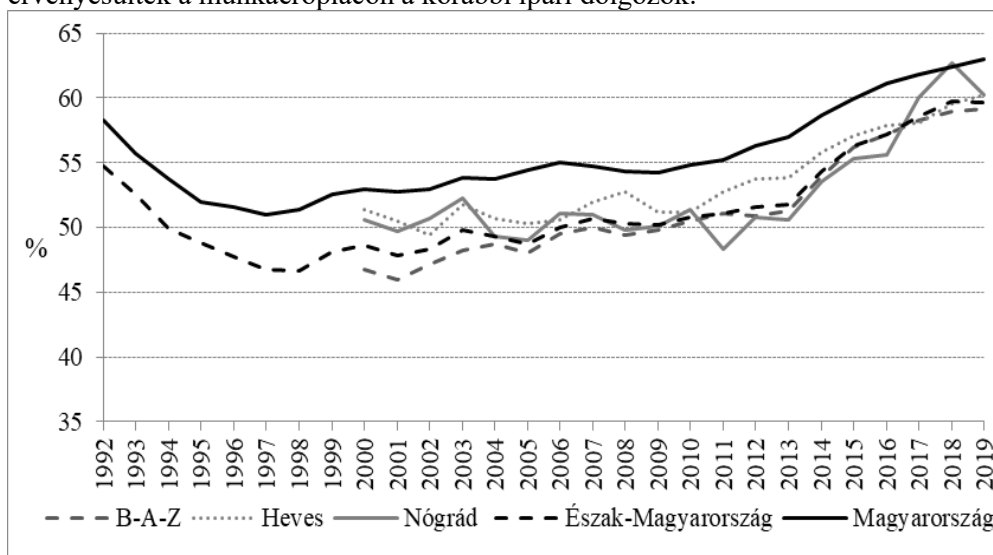
Gazdaságilag inaktív népesség a munkaerőpiacon, a munkaerő-állományon kívüliek, akik a fent ismertetett kritériumok alapján nem tekinthetők sem foglalkoztatottnak, sem munkanélkülinek, szerzett vagy örökölt jövedelmeikből élnek. Ők a saját jövedelemmel rendelkező inaktív keresők, a saját jövedelemmel nem rendelkező eltartottak.

1.1. Magyarország munkaerőpiaci helyzete a rendszerváltás óta

A rendszerváltást követően jelentős mértékben csökkent a foglalkoztatási ráta és megjelent a nyílt munkanélküliség hazánkban. Észak-Magyarországot az országos átlagnál alacsonyabb foglalkoztatottság és magasabb munkanélküliségi szint jellemezte¹. A korábbi teljes foglalkoztatottság és munkabiztonság gyorsan eltűnt és egy mély depresszióba zuhant munkaerőpiac maradt meg. A központilag irányított tervgazdaságból a szabad piacra áttérő ún. átmeneti gazdaságokban jellemzően több folyamat játszódtott le a rendszerváltásokat követően: (1) végbement a gazdasági liberalizáció, (2) a piaci viszonyok léptek elő az elsődleges szabályozó tényezővé.

¹ Tóth (2013)

A kereskedelem előtt megszűntek a korlátok, privatizálták az állami tulajdonú vállalatokat és a pénzügyi szektor lehetőséget kapott a magán tőke kezelésére. A rendszerváltás hatása az Észak-magyarországi régiót is jelentősen érintette. A fejlett piacgazdaságokban megfigyelhető alkalmazkodási folyamatokkal szemben a magyarországi munkanélküliség regionális különbségeit a rendszerváltást követő néhány éven belül vizsgálva három alapvető jellemzőt állapított meg Fazekas (1997): a munkanélküliség regionális különbségei viszonylag nagyok, a regionális különbségek mértéke utóbbi években lényegében változatlan, az egyes régiók pozíciója a helyi munkanélküliségi ráták nagysága szerint képzett sorrendben rendkívül stabil². A népesség gazdasági aktivitása jelentős mértékben csökkent, ennek oka volt a vállalatok és szövetkezetek megszűnése vagy átalakulása, a termelés és forgalom visszaesése és a munkaerőpiac átalakulása. A munkanélküliség elkerülésére tömegesen választották a nyugdíjat vagy a rokkantnyugdíjat. A helyzetet tovább rontotta, hogy a régió munkavállaló esetében egyébként is alacsony volt az iskolai végzettség és az elavult, piacképtelen szaktudással sokkal nehezebben érvényesültek a munkaerőpiacon a korábbi ipari dolgozók.



1. ábra: Aktivitási ráta (%) az Észak-magyarországi régióban (1992-2019)

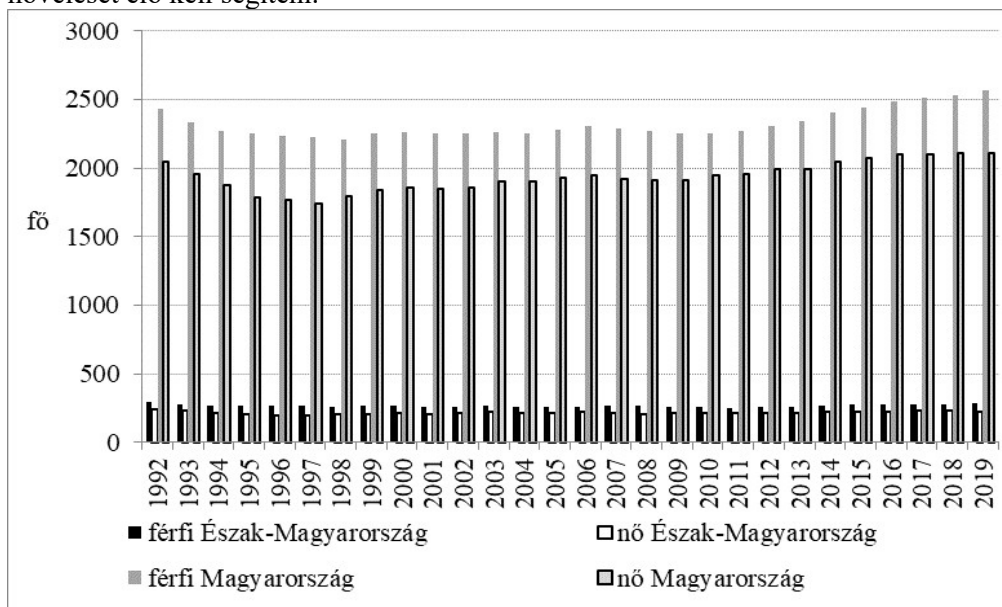
Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

Az aktivitási ráta (1. ábra) a rendszerváltás után 1992-ben még magas volt, országosan 58,3%, az Észak-magyarországi régióban pedig 54,7% volt. Ezt követően 1998-ig jelentősen, az országos értéket (51,4%) meghaladó mértékben esett vissza az Észak-magyarországi régióban (46,7%). A 2000-es évek elején javuló, az országos folyamatokat nagyjából követő tendencia rajzolódik ki. Borsod-Abaúj-Zemplén megye adatsorának változása az Észak-magyarországi régióhoz hasonlít, a másik két megye, különösen Nógrád aktivitási rátája lényegesen volatilisabban alakult. A változások oka az aktív státuszból kikerülők számának és arányának „kampányszerű” változása. A gazdasági válság következtében a

² Fazekas (1997)

legjelentősebb visszaesés Nógrád megyében volt, míg Heves megyében növekedést tapasztalhatunk. A gazdasági válság évében (2008-ban) Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 49,4%, Heves megyében 52,7%, Nógrád megyében 49,9% volt az aktivitási ráta, ez 2019-re rendre megnövekedett: 59,1%, 60,3% és 60,2%-ra.

A munkakínálatot válság esetében két ellentétes hatás befolyásolta. Egyrészt a tartósan alacsony munkakereslet mellett megnőtt a reményvesztett munkanélküliek aránya, kiléptek a munkaerőpiacról, ami az aktivitási ráta csökkenését eredményezte. Másrészt a korábban inaktív státuszban lévők visszatérhettek a munkapiacra. Magyarországon a foglalkoztatáspolitikai intézkedések (korkedvezményes nyugdíjak megszüntetése, rokkantsági nyugdíjak jogosultságának felülvizsgálata) megnövelték az aktivitási rátát.³ Magyarország munkaképes korú népessége folyamatosan csökkent az elmúlt évtizedben, a 2006. évi 6,4 millió főről száma mintegy 6,2 millióra csökkent 2016-ra. A kedvezőtlen demográfiai folyamatok mellett, a foglalkoztatotti létszám szinten tartásához az aktivitási rátát növelni kell, azaz a munkát vállalók illetve munkát aktívan keresők számának növelését elő kell segíteni.

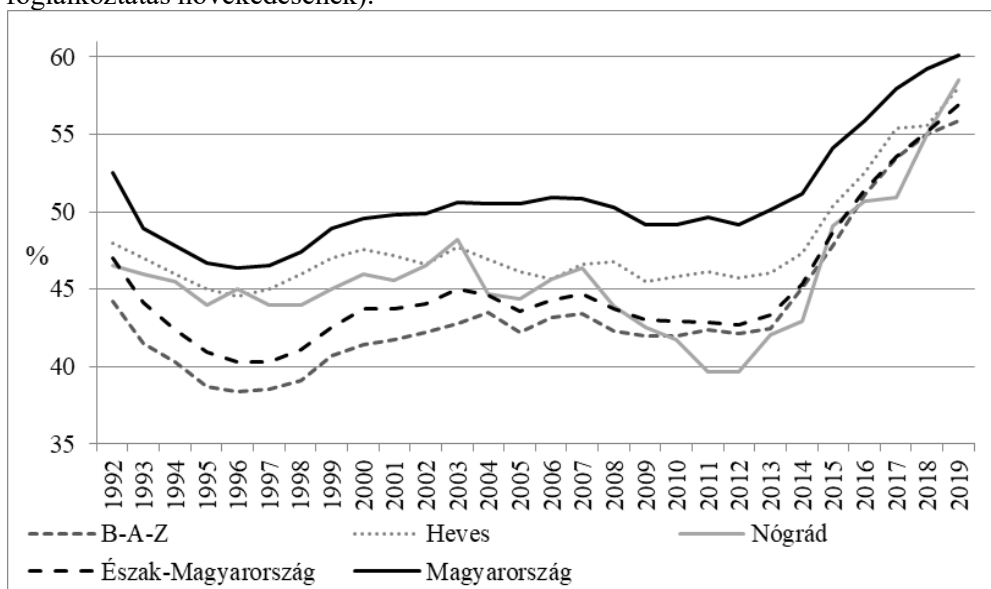


2. ábra: Gazdaságilag aktívák száma (ezer fő) nemenként 1992-2019
Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A gazdaságilag aktívak körében a nők aktivitása tartósan a férfiak aktivitása alatt marad mind országosan, mind az Észak-magyarországi régióban (2. ábra). A legalacsonyabb aktivitás 1997-ben volt országosan a munkaerő-piaci mélypont ideje alatt, ekkor a nők aktivitása 1 737 ezer fő volt, a férfiaké 2 221 ezer fő volt (az Észak-magyarországi régióban a nőknél 192 ezer fő és a férfiaknál 264 ezer fő volt). Összehasonlításképpen 2019-re Magyarországon a gazdaságilag aktívák száma a

³ Cseres-Gergely et al. (2012)

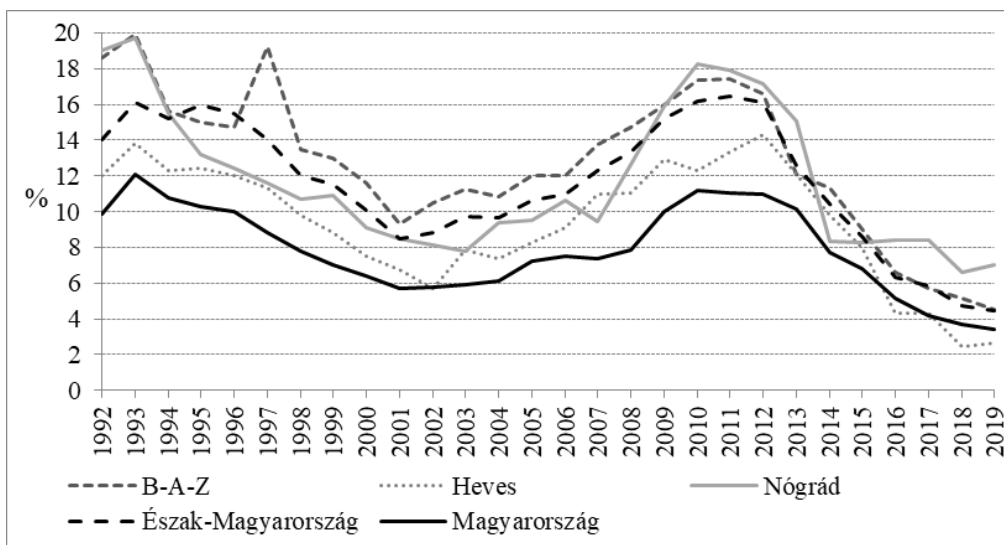
nőknél 2 106 ezer főre és a férfiaknál 2 565 ezer főre növekedett (az Észak-magyarországi régióban a nőknél 222 ezer fő és a férfiaknál 282 ezer fő volt, vagyis a nők aktivitása nagyobb mértékben emelkedett, ez köszönhető az atipikus foglalkoztatás növekedésének).



3. ábra: Foglalkoztatási ráta (%) az Észak-magyarországi régióban (1992-2019)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A foglalkoztatási ráta (3. ábra) az aktivitási rátához hasonlóan változott, a mélypont 1996-ban volt, amikor Magyarországon 46,4%-os volt a foglalkoztatási ráta. Az Észak-magyarországi régióban ekkor 40,3%, míg Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 44,5%, Heves megyében 45,0% és Nógrád megyében 40,3% volt. Az Európai Unió csatlakozásig kismértékű javulás volt a komplex foglalkoztatáspolitikai intézkedéseknek köszönhetően. 2005-től Nógrád megyében erős visszaesés figyelhető meg (43,6%). A foglalkoztatási ráta esetében nincs fáziskésés az országos és az Észak-magyarországi régió adatai között. A foglalkoztatási ráta görbéjének mély pontjai egy évvel megelőzik az aktivitási ráta minimum pontjait. Azaz a munkanélküli státuszban lévők következtében a munkaerő-piaci depresszió egy évvel később tetőzik. A foglalkoztatási ráta minden megyében és az Észak-magyarországi régióban is elmarad a válság előtti állapottól, ugyanis a válság után a munkakereslet kevésbé bővül. A 2008-as gazdasági válság évében a foglalkoztatás országosan 50,3% volt, a régióban 43,7% volt, míg Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 46,8%, Heves megyében 43,9% és Nógrád megyében 43,7% volt. A válságból való kilábalást követően javult a foglalkoztatottsági helyzet és 2019-ben országosan 60,1% volt a foglalkoztatási ráta, az Észak-magyarországi régióban 56,9%, míg a három megyében rendre: 55,9%, 58,1% és 58,5% volt a foglalkoztatás.



4. ábra: Munkanélküliségi ráta (%) az Észak-magyarországi régióban (1992-2019)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A munkanélküliségi ráta jobban változott, mint a foglalkoztatási vagy aktivitási ráta. Az 1993. évi csúcsot követően (Magyarország: 12,1%, Észak-magyarországi régió: 16,1%) a ráta úgy országosan, mint regionálisan 2019-ben érte el a minimum értékét (Magyarország: 3,4%, Észak-magyarországi régió: 4,5%). Magyarország munkaerőpiacán egyszerre érvényesül jelentős pozitív munkakínálati és negatív munkakeresleti sokk. A munkakínálatot a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítása növelte az elmúlt években, ami az aktivitási ráta növekedésével járt. A gazdaság szerkezeti átalakulása a rendszerváltás és a munkaerő-piaci válság óta a munkakeresletet eltolódását, majd csökkenését okozta, emiatt a munkanélküliségi ráta a 2000 óta folyamatosan emelkedett.⁴ A legalacsonyabb érték mind megyei, mind regionális szinten 2001-ben volt, azt követően lassú növekedés jelent meg, amely 2010. évre elérte közvetlenül a rendszerváltás utáni magas munkanélküliségi értékeket (Magyarország: 11,2%, Észak-Magyarország: 16,2%). A munkanélküliség javulása területi közeledéssel járt együtt 2001-ig, azt követően újból nő a távolság az országos és az Észak-magyarországi értékek között. A munkanélküliségi ráták magas szintje a régió vállalkozási és ipari kapacitásának az átlagostól alacsonyabb szintű jelenlétére vezethető vissza. A munkanélküliségi problémák oka nem valamilyen rövidtávú hatás eredménye, hanem a hosszútávon ható régiók közötti sajátos jellemvonások.

2001-re sokkal több háztartás maradt foglalkoztatott nélkül (a régiós átlag 56% volt), Tornakápolna, Keresztéte, Tereszténye aprófalvakban 95% volt azon háztartások aránya, ahol nem volt foglalkoztatott, de hasonlóan magas értékek jellemezték a belső Cserehátot is (Gagyapáti 85%, Gagybátor 89%). A legjobb

⁴ Cseres-Gergely et al. (2012)

értékkel Parádsasvár (22%), Rétság (25%), Tiszaújváros (29%) rendelkeztek. Ekkorra már érezhetővé vált a rendszerváltás utáni tömeges létszámleépítés, főleg az idősebb, nyugdíj előtt állók körében, akik a periférián található aprófalvakból már nem tudtak eljárni dolgozni. Az ipari munkahelyek megszűnése, a vasútvonalak számának csökkentése és a tömegközlekedés, infrastruktúra fejletlensége tovább nehezíti a helyzetüket. A periférián élők számára valóban nem marad más megoldás, mint a közfoglalkoztatásban való részvétel.

2011-re csökkent a foglalkoztatott nélküli háztartások száma. A régiós átlag 50%-ra esett vissza, de még mindig találhatunk olyan településeket, ahol szinte 100%-ban foglalkoztatott nélküli háztartások vannak (pl.: Szakácsi, Gadna, Litka). Kerekharaszt, Rétság és Kistokaj településeken volt ekkor a legkedvezőbb a helyzet, a háztartások egynegyedében nem voltak foglalkoztatottak.

A munkaerő-piaci alapindikátorok azt mutatják, hogy a Fazekas által az 1990-es évek első felére tett megállapításai (a munkanélküliség regionális különbségei viszonylag nagyok, a regionális különbségek mértéke utóbbi években lényegében változatlan, az egyes régiók pozíciója a helyi munkanélküliségi ráták nagysága szerint képzett sorrendben rendkívül stabil) differenciáltan érvényesek⁵. A munkanélküliségi ráta nem maradt tartósan magas szinten, ugyanakkor a területi különbségek is csökkentek az időszak feléig, majd ismét növekedtek. Az viszont tény, hogy az ország régiói közül mindvégig az Észak-magyarországi és az Észak-alföldi régiók szerepeltek az utolsó helyeken. A munkanélküliségi rátát tekintve azonban egyértelműen az Észak-magyarországi régió értékei emelkednek ki, azért a régió munkaerő-piaci helyzetének megértéséhez célszerű a munkanélküliség tényezőinek mélyebb feltárása.

G. Fekete (2006) a területi elmaradottság ördögi körének öt fő területét mutatta be (a demográfiai egyensúly megbomlása, a gyenge térségi jövedelemtermelő képesség, a környezeti erőforrások nem megfelelő szintű hasznosítása, az elszigeteltség és a szükségletek kielégítésének akadályai), amelyek az Észak-magyarországi régió esetében jelen vannak és ezek együttesen hatással vannak a térség alacsony foglalkoztatására. Simkó (2008) a rendszerváltás után a régiót a hirtelen leszakadás, a gazdasági összeomlás és a súlyos válsághelyzet kialakulásával jellemezte, ahol a tömeges létszámleépítések és a folyamatos elbocsátások meghatározó munkaerő-piaci jelenséggé váltak. A kedvezőtlen földrajzi fekvéstől, a viszonylag fejletlen infrastruktúrán át, a rossz demográfiai eredményekig, mindegyik tényező tovább gerjesztette a régió leszakadását az országos átlagtól.

Az Európai Unióhoz történt csatlakozás óta az Észak-magyarországi régió leszakadása az ország többi régiójához képest munkaerő-piaci és gazdasági indikátorok alapján nőtt. Korábbi kutatások⁶ arra utalnak, hogy a gazdasági válságot megelőzően (2004. évtől) elindult egy átrendeződés az Észak-magyarországi régión

⁵ Fazekas (1997)

⁶ Lipták (2013)

belül. 2008-ra még egyértelműbbé vált az ország két részre szakadása, a részek közötti különbségek növekedése és a részeken belüli kiegyenlítődés. Az Észak-magyarországi régió további leszakadása volt tapasztalható a komplex mutatószámokat vizsgálva.

Káposzta – Nagy – Kollár részletesen vizsgálta az Észak-magyarországi régiót, azon belül Borsod-Abaúj-Zemplén megye gazdasági-társadalmi helyzetképét kistérségi szinten⁷. Eredményeik alapján a növekvő munkanélküliség a társadalmi és egyben gazdasági leszakadás egyik meghatározó eleme. G. Fekete a területi elmaradottság ördögi körének öt fő területét mutatta be (a demográfiai egyensúly megbomlása, a gyenge térségi jövedelemtermelő képesség, a környezeti erőforrások nem megfelelő szintű hasznosítása, az elszigeteltség és a szükségletek kielégítésének akadályai), amelyek az Észak-magyarországi régió esetében jelen vannak és ezek együttesen hatással vannak a térség alacsony foglalkoztatására⁸. Simkó a rendszerváltás után a régiót a hirtelen leszakadás, a gazdasági összeomlás és a súlyos válsághelyzet kialakulásával jellemezte, ahol a tömeges létszámleépítések és a folyamatos elbocsátások meghatározó munkaerő-piaci jelenséggé váltak⁹.

Több kutató egyet ért abban, hogy az Észak-magyarországi régió kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetét a problémák összetettsége eredményezte¹⁰. A kedvezőtlen földrajzi fekvéstől, a viszonylag fejletlen infrastruktúrán át, a rossz demográfiai eredményekig, mindegyik tényező tovább gerjesztette a régió leszakadását az országos átlagtól.

1.2. A foglalkoztatottság szektorális megoszlásának időbeni változásai

A Gerschenkron-hatás szerint (1984: 37-38) „ha egy elmaradott országban az iparosítási folyamat végül is beindul, akkor az élenjáróbb országokkal összevetve tekintélyes különbségeket mutat, nem csupán a fejlődés gyorsaságát tekintve, hanem az ipari termelési és szervezeti struktúrája vonatkozásában is, amely e folyamatból nőtt ki. Továbbá ezeknek az ipari fejlődés gyorsaságában és jellegében megmutatkozó különbségeknek a terjedelmes része olyan intézményi eszközök alkalmazásából következik, amelyeknek alig volt vagy egyáltalán nem volt megfelelője a már korábban iparosodott országokban.” Vagyis a lehetséges gazdasági növekedés ott lesz a legmagasabb, ahol a kezdeti lemaradás a legjelentősebb volt. Artner (2006) a Gerschenkron-hatást a „későn jövők előnyének” nevezi, amely szerint a fejlettekkel fenntartott gazdasági kapcsolatok a fejletlenebb országok/térségek számára lehetővé teszik, hogy egyes fejlődési fázisokat átugorjanak. Az Észak-magyarországi régió leszakadó régiónak minősül, a Gerschenkron-hatás mégsem érvényesül.

⁷ Káposzta – Nagy – Kollár (2010)

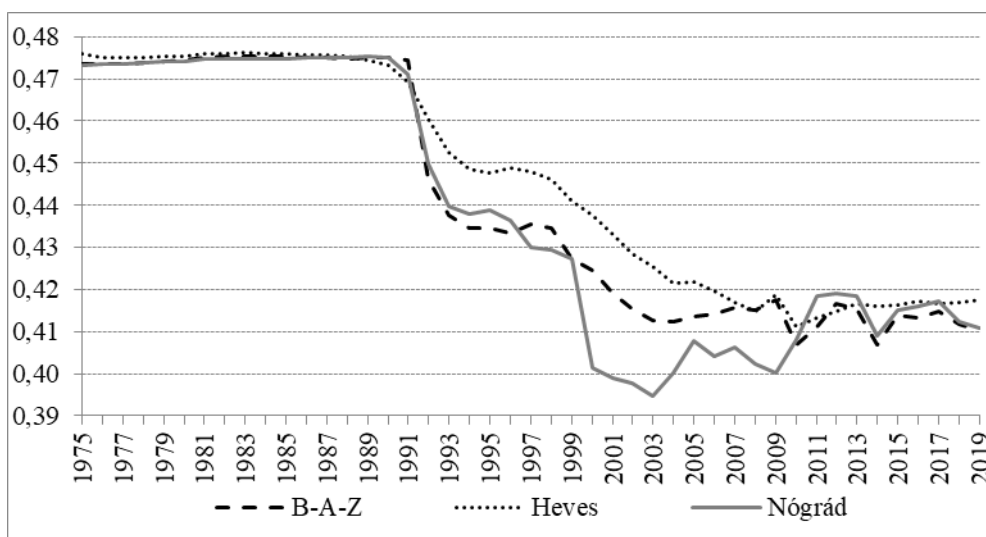
⁸ G. Fekete (2006)

⁹ Simkó (2008)

¹⁰ Fazekas (1997); G.Fekete (2006); Siposné (2016); Szendi (2017)

A szektorális megoszlást a foglalkoztatottság tükrében a Lilien-index mutatja be. Kocziszky (1996) szerint a fejlődő régiókban a primer szektor foglalkoztatotti aránya a legmagasabb, míg a fejlett régióban a tercier szektor veszi át a vezető szerepet. A globális világgazdaság gyorsan változó igényeihez egyre kevésbé képes alkalmazkodni a munkaerő összetételének jelentős hányada. A munkaerő szektorok közötti áramlása és újrendeződése hosszabb-rövidebb ideig tartósan megemelheti a munkanélküliség természetes rátájának a szintjét. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkanélkülieket érinti jobban ez a jelenség, ugyanis ők kevésbé képesek alkalmazkodni a gyorsan változó, egyre magasabb ismeret szintet igénylő iparágak elvárásaihoz¹¹.

A Lilien-index alkalmas a régiók közötti súlyok feltárására az egyes ágazatok foglalkoztatottai számának vizsgálatára¹². Lilien tézisében megfogalmazta, hogy az ágazati sokkokra reagálva az egyes szektorok között megtörténik a munkavállalók átcsoportosítása, ezen időszak alatt pedig a súrlódásos munkanélküliség hosszabb-rövidebb ideig magasabb szinten merül fel, amely végső soron a munkanélküliség természetes szintjét is magasan tartja.



5. ábra: Lilien-index alakulása 1975-2019 között

Forrás: Saját szerkesztés Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján

A Lilien-index alapján a szektorok közötti kiegyenlítettség a rendszerváltásig jól kirajzolódik, azt követően a legnagyobb átrendeződés Nógrád megyében volt. A gazdasági válság utáni időszak eredményei meglepőek, míg Heves és Borsod-Abaúj-Zemplén megye esetében az index értéke csökken, addig Nógrád megyében ellentétes folyamat ment végbe az elmúlt két évben. A megyék szektorális

¹¹ Máté (2012)

¹² Lilien (1982)

elmozdulásai 2009. évtől újra kezdenek „összerendeződni”, vagyis az indexek alapján a szektorok közötti átrendeződés befejeződését lehet látni, de ez egy alacsonyabb foglalkoztatási szintet jelent, mint ami az 1970-80-as években jellemző volt. Megállapítható, hogy a szektorális munkaerő áramlása egyre kisebb mértékű befolyásoló erővel bír a foglalkoztatásra, ez kifejezetten igaz Heves megyére. A szektorális foglalkoztatás esetében örök kérdés, hogy szükséges-e valamelyik szektort felzárkóztatni egy-egy megyében. Az index alapján nem látszik indokoltnak, hogy a majdani regionális foglalkoztatáspolitikát valamelyik szektort kiemelten kezelje. A Lilien-index eredményei alapján Nógrád megyében lehetett volna erősebb felzárkóztatási igényről beszélni a 2000. évektől kezdődően, de 2010-re ez már érdektelenné vált. A Lilien-index alapján az Észak-magyarországi régióban a szektorális munkaerő áramlása egyre kisebb mértékű befolyásoló erővel bír a foglalkoztatásra a rendszerváltás óta, a szektorok közötti átrendeződés befejeződését lehet látni, ám ez a korábbinál alacsonyabb foglalkoztatási szinten valósul meg.

1.3. A munkanélküliségi ráta és a kihasználatlansági ráta kapcsolata

A neoklasszikus makroökonómia alaptétele szerint hosszú távon a munkanélküliség egyensúlyi rátája a valóságban a természetes rátának felel meg, azaz hosszú távon a munkanélküliség súrlódásos jellegű. A természetes ráta vizsgálatának egyik eszköze a Beveridge-görbe (vagy UV-görbe), ami a munkanélküliségi és az állásbetöltetlenségi (vagy kihasználatlansági) hányad közötti összefüggést mutatja.¹³ A munkaerő-piaci egyensúlytalanság érzékeltesére a szakirodalomban nagyon sokáig a Phillips-görbe alkalmazása volt gyakoribb a Beveridge-görbe helyett, a Phillips-görbe a bérinfláció és a munkanélküliség kapcsolatát mutatja. Phillips bemutatta, hogy a brit gazdaságban inverz kapcsolat figyelhető meg a nominálbérek változása és a munkanélküliségi ráta között. A görbét sokan kritikával illették, a modell megbízhatóságát kérdőjelezték meg. Ehrenberg-Smith (1990) arra a megállapításra jutott, hogy miközben adott időpontban létezik átváltás az infláció és a munkanélküliség rátája között, eközben az átváltási görbe elhelyezkedését számos olyan egyéb tényező határozza meg, amelyik időben változhat. A görbét eredetileg Dow és Dicks-Mireaux szerzőpáros (1958) alkotta meg. Elemzésükben negatív viszonyt találtak a V és U között, melyet úgy értelmeztek, hogyha a gazdaság recesszióban van és magas a munkanélküliség, akkor kevés az üres álláshely, és fordítva is igaz.

Az Észak-magyarországi régió megyéinek esetében a Beveridge-görbe Heves megyében okozta a legkisebb elmozdulást, vagyis a 2011. évi állapot majdnem megegyezett az 1995. évi állapottal. A legjobb helyzetben a 2002. évben volt a megyei munkaerőpiac. Sokkal volatilisabb a görbe alakja Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád megyék esetében, munkanélküliségi ráta mindkét megyében jelentősen megemelkedett az elmúlt években. Borsod-Abaúj-Zemplénben a munkanélküliség

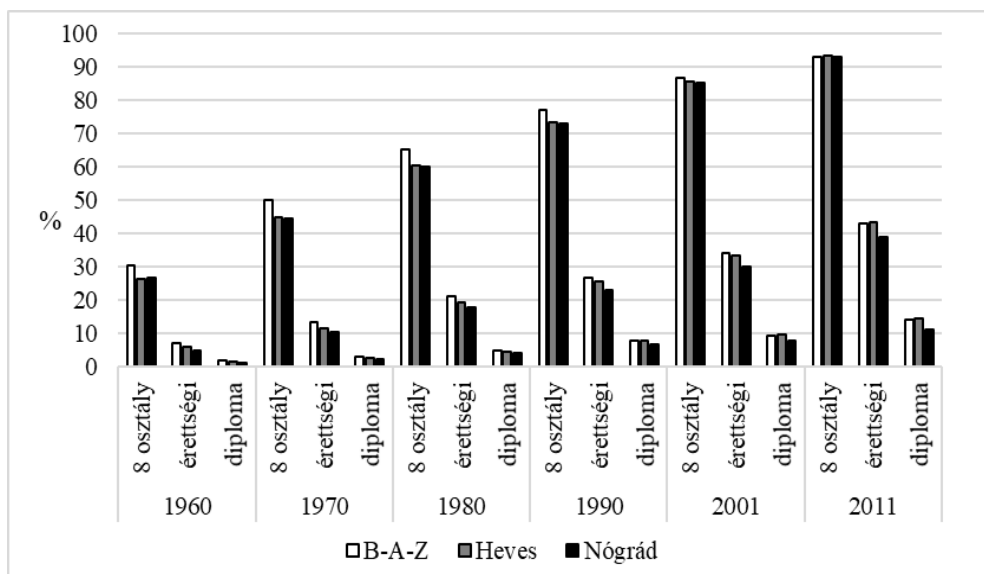
¹³ Galasi (1994)

összességében magasabb volt, mint a régió másik két megyéjében, a kihasználatlansági ráta szintén magasabb volt, a régió munkaerőpiacának állapota 2001. évre javult, de azt követően visszaesés figyelhető meg. A görbe alakulása alapján megállapítható, hogy az üres álláshelyek és a munkanélküliek közötti szakadék egyre erősebben nőtt. Felmerülhet a kérdés, miért nem találkoznak az üres álláshelyek és a munkanélküliek. A választ az oktatás területén kell keresni, ugyanis feltehetőleg a munkanélküliek nem rendelkeznek az üres álláshelyek betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel. Magasabb minőségi elvárásokra kell felkészülni a munka nélkül maradt aktív korúaknak, ehhez az oktatási rendszert és a képzéseket, továbbképzéseket át kell gondolni. Nagyon sok munkanélküli nem hajlandó tanulni, nincs meg az ehhez szükséges motiváció. G. Fekete – Osgyáni a munkavállalásra vonatkozó motivációs felmérésében rávilágított a munkavállalási hajlandóságot befolyásoló főbb motívumokra, a munkára nevelés jelentőségére és az oktatás szükségességére¹⁴. Mintájukban a képzésekben való részvételre vonatkozó hajlandóság az alacsony iskolai végzettségűek esetében 2/3 arányú volt. 2019-re a helyzet megváltozott, a munkanélküliségi ráta mindhárom megyében a természetes ráta körüli értékre csökkent és a betöltetlen álláshelyek aránya is alacsony volt.

A feltételezésem szerint, a be nem töltött üres álláshelyek legalább középfokú (vagy magasabb) iskolai végzettséget igényelnek a majdani munkavállalóktól. 2018. évben Borsod-Abaúj-Zemplén megyében segédmunkásokat, utcaseprőket, eladókat, takarítókat, adminisztrátorokat és konyhai kisegítőket kerestek a legnagyobb számban, ugyanakkor mintegy 100-150 fős új bejelentett álláshelyet kínáltak vagyonőr, személygépkocsi vezető, pénzügyi ügyintéző, üzletkötő, tanító, pék, vízvezeték szerelő munkakörbe. Ezeknél az üres állásoknál magasabb a speciális képzettség követelménye. Hasonló a helyzet Nógrád megyénél is a munkaköröket illetően. A gazdasági válság hatására magasabb lett a főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkező nyilvántartott álláskereső aránya a korábbi évekhez képest. Kutatásában Simkó is arra az eredményre jutott, hogy a legfeljebb általános iskolai végzettségű munkaerő is erőteljesen leértékelődött, és a kereslet irántuk meggyengült¹⁵. A munkaerőállomány minőségi összetétele az oktatási adatok alapján összességében romló tendenciát mutat, ami a megfelelő színvonalú munkahely hiányával és ennek következtében a nagyobb mobilitásra képes diplomás fiatalok növekvő elvándorlási hajlandóságával is összefügg. A Beveridge-görbe alapján az Észak-magyarországi régióban lévő üres álláshelyek és a magas számban jelen lévő munkanélküliek nem „találkoznak”, ennek oka a munkanélküliek nem megfelelő szintű iskolai végzettsége. A speciális szakmai ismeretek hiányában nem képesek betölteni az üres álláshelyeket.

¹⁴ G. Fekete – Osgyáni (2009)

¹⁵ Simkó (2008)



6. ábra: Iskolai végzettség a megfelelő korú népesség százalékában
megyénként

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A 6. ábra az Észak-magyarországi régió megyéiben az iskolai végzettséget mutatja a megfelelő korú népesség százalékában. 1960-ban a legalább 8 osztály elvégzettek aránya a népességen belül átlagosan 29% volt. Az érettségizettek és diplomával rendelkezők aránya alig érte el az 5%-ot. Az iskolai végzettségek adatainak a javulása lassú folyamat volt. 1980-ra a régió népességének 60%-a rendelkezett legalább 8 általános iskolai végzettséggel, 20% legalább érettségivel és 6% diplomával. A megyék között csak minimális eltérés volt megfigyelhető. 2001-re és 2011-re nagymértékű volt az előrelépés a lakosság iskolázottsági adatainak a körében, de még így is elmaradás van a fejlettebb dunántúli megyékhez képest. 2011-ben a régióban a népesség 91%-a rendelkezett legalább 8 általános iskolai befejezett osztállyal. Az azonos korú népességen belül 41% rendelkezett legalább érettségivel és csupán 13% rendelkezett egyetemi vagy főiskolai diplomával az azonos korú népességen belül. A megyék közötti eltérés minimális volt.

Az iskolázottság és azon belül a felsőfokú végzettségűek területi eloszlását vizsgálva Sánta és szerzőtársai (2015) arra a következtetésre jutottak, hogy a rendszerváltás óta Magyarországon csökkentek a területi egyenlőtlenségek. Németh és Dövényi a felsőfokú végzettségűek területi eloszlását vizsgálta a népszámlálási adatok alapján Sánta és szerzőtársainak a gondolatmenetét folytatva. A magyarázat a diplomások területi eloszlásának kiegyenlítődére így abban (is) keresendő, hogy a 32 darab húszezer fő feletti egyetemi, főiskolai központ relatív súlya csökkent 2011-re a korábbi népszámlálási adatokhoz képest. A kedvezőtlen munkaerőpiaci adatokat és az elhelyezkedési nehézségeket jól magyarázzák az iskolázottsági adatok és azok relatív alacsony értékei.

2. Migráció és mobilitás a munkaerőpiacon

A munkaerőmozgás a munkaerő-forgalom útján valósul meg. Ennek egyik formája a demográfiai csere. A demográfiai csere során az egyének a gazdaságilag inaktív népesség köréből az aktív keresők közé belépnek vagy onnan kilépnek. A demográfiai csere vizsgálatánál az iskolázás folyamata mellett, azon belül a képzési struktúraváltás, az iskolázási idő meghosszabbodásának hatásai épülnek be. A munkaerő forgalom másik fajtája a demográfiai csere mellett a fluktuáció. A fluktuáció, a gazdaságilag aktív keresők munkahely változtatása. Független attól, hogy a munkahely (munkakör, pozíció) cseréje adott foglalkoztató szervezetén belül vagy a munkáltató változtatásával jár-e.

A mobilitás a munkaerőmozgás sajátos formája. Lényegét tekintve interdiszciplináris fogalom, az egyének vagy csoportok mozgását jelenti a társadalom tagozódásán belül. A társadalom struktúrája rendkívül bonyolult, a népesség több szempontból (nem, életkor, iskolai végzettség stb.) tagozódik. Ennek megfelelően számos mobilitási típus létezik. A mobilitási típusokat három nagy csoportba soroljuk:

- a demográfiai mobilitás, a demográfiai csere végleges formája,
- a társadalmi mobilitás, megváltozik a társadalom rétegek szerinti tagolódása,
- a munkaerő mobilitás, valamilyen gazdasági aspektusból megváltozik az egyén helye a társadalmi munkamegosztásban, s ezzel együtt a munkaerő struktúrája (Dabasi-Halász, 2011).

Az emberi helyváltoztatás vagy vándorlás, nemcsak a tudományos gondolkodásnak, hanem a közvélekedésnek is egyre inkább a színterévé válik. A migráció fogalmi ismérveinek számos megközelítése van, de a migráció definíciójának középpontjában még mindig emberi magatartás, a lakóhely megváltoztatása, a költözés vagy a vándorlás áll. (Hautzinger et al. 2014) „A vándorlás egyéni vagy csoportos akarat eredménye, amelyet az általános társadalmi, gazdasági, politikai folyamatok, az egyéni szándék és a mindennapok történései együtt, egyszerre határoznak meg.” (Dabasi-Halász 2009, 7. p) „Migrációról akkor beszélünk, ha valaki egy adott földrajzi terület (jellemzően egy ország, vagy régió) határait átlépve változtatja meg korábbi lakhelyét. A területi egység megválasztása alapvető hatással van arra, hogy kit tekintünk migránsnak. Leggyakoribb az országok közötti, valamint az országon belüli nagyobb régiók közötti migráció vizsgálata” (Cseres-Gergely 2003, 54. p). A migráció meghatározható a benne résztvevők száma, vagy terjedelme szerint is. A vándorlás, mint emberi magatartás mindig egy természetes személyhez, a migránshoz kapcsolódik, hiszen ő „mozog”. A migráció tehát egyéni motiváción és döntésen alapuló emberi magatartás, de találkozunk csoportos migrációval, amikor többen indulnak el, együtt vándorolnak például családtagok, vagy barátok egy közös végcélhoz érve könnyebben be tudnak illeszkedni. És megjelent a tömeges vándorlás, ami abban különbözik az előzőktől, hogy

valamilyen konkrétan meghatározható negatív természetű esemény hatására térben és időben egyszerre nagyszámú személy vesz részt a vándorlásban. (Gödrö 2010; Hautzinger et al. 2014) Az emberi tényező mobilitásával szinonim kifejezés a migráció.

2.1. Magyarországi migrációs folyamatok történeti áttekintése

A migráció, vagyis az emberek lakóhely-változtatása egyidős az emberiséggel. Magyarország, földrajzi fekvésének és történelmi sorsfordulóinak köszönhetően, mindig is fontos csomópontja volt a népmozgásoknak. A migrációs folyamatok formája, iránya és mértéke folyamatosan változott a történelem során: volt idő, amikor hazánk célországként, máskor tranzitorként vagy éppen kibocsátó ororként jelent meg a migrációs térképen. A következő tanulmány célja, hogy átfogó képet nyújtson a magyarországi migrációs folyamatokról, különös tekintettel a társadalmi, gazdasági és politikai hatásokra, valamint a jelenlegi helyzetre és kihívásokra.

A Kárpát-medence már a honfoglalás előtt is jelentős migrációs útvonal volt. A magyar törzsek beáramlása után is számos népcsoport telepedett meg a térségben: besenyők, kunok, jászok. A középkorban betelepítésekre is sor került, például IV. Béla uralkodása idején a tatárjárást követően, amikor német telepesekeket hívtak be az elnéptelenedett területekre.

A Habsburg uralom idején különösen a török hódoltság utáni időszakban jelentős betelepítési hullám zajlott: svábok, szerbek, románok, szlovákok és más etnikai csoportok érkeztek Magyarországra. A XVIII-XIX. században e migrációk főként gazdasági indíttatásúak voltak: a mezőgazdasági területek újraháznosítása és a gazdaság fellendítése volt a cél.

A XX. század során a migrációs folyamatok döntően politikai eseményekhez kapcsolódtak. Az I. világháború és a trianoni békeszerződés következtében több százezer magyar került az új határokon kívülre. Ezt követően több migrációs hullám érkezett az elcsatolt területekről: Erdélyből, Felvidékről, Délvidékről és Kárpátaljáról. Ezek az emberek gyakran kényszerűségből, a diszkrimináció vagy az etnikai feszültségek miatt hagyták el szülőföldjüket.

A II. világháborút követően ismételen jelentős migrációs mozgások voltak. Egyrészt a németek kitelepítése (1946–1948), másrészt a csehszlovák-magyar lakosságcsere (1947) következményeként jelentős népességmozgások történtek. A kommunista diktatúra idején a szigorúan ellenőrzött határok ellenére is történtek illegális határátlépések, főként az 1956-os forradalom után, amikor több mint 200 000 ember hagyta el az országot.

A rendszerváltás után megnyíltak az országhatárok, és a magyar állampolgárok szabadon utazhattak, illetve vállalhettek munkát külföldön. Ennek következtében az 1990-es évektől kezdve fokozatosan megnőtt a kivándorlás mértéke, különösen a nyugati országokba, például Ausztriába, Németországba, majd később az Egyesült

Királyságba. Az Európai Unióhoz való csatlakozás (2004) tovább fokozta ezt a folyamatot, mivel az uniós tagság lehetővé tette a szabad munkavállalást. Ezzel párhuzamosan beáramló migráció is jellemezte az országot. Számos határon túli magyar (főként Erdélyből és Kárpátaljáról) költözött át Magyarországra a jobb életkörülmények és az oktatási, munkaerő-piaci lehetőségek reményében. Az egyszerűsített honosítási eljárás (2011) szintén elősegítette ezt a folyamatot: több százezer külföldi magyar állampolgárságot szerzett, és közülük sokan életvitelszerűen is Magyarországra települtek.

2.2. Magyarország szerepe a nemzetközi migrációban

A 2010-es évektől kezdve Magyarország egyre inkább a nemzetközi migrációs útvonalak részévé vált. A 2015-ös európai migrációs válság során az ország kulcsszerepet játszott a balkáni migrációs útvonal lezárásában. Több százezer menekült és migráns haladt át Magyarországon, főként Szíriából, Afganisztánból és Irakból érkezve. A magyar kormány gyorsan reagált: kerítést épített a déli határon, és szigorította a menekültügyi szabályozást.

Ez a lépés nemcsak belpolitikai, hanem nemzetközi szinten is heves vitákat váltott ki. Az Európai Unió bírálta a magyar kormányt az emberi jogok tiszteletben tartása és a szolidaritás hiánya miatt, ugyanakkor a kormány a nemzeti szuverenitás és a biztonság védelmével indokolta döntéseit.

Magyarország tagja az ENSZ Menekültügyi Egyezményének, így elviekben köteles lenne elbírálni a menedékkérelmeket. A gyakorlatban azonban 2015 óta a menekültügyi rendszer gyakorlatilag megszűnt: a tranzitónák bezárása és a jogi környezet megváltoztatása következtében rendkívül kevés menedékkérő jut be az országba. A 2020-as évek elejére az évente benyújtott menedékkérelmek száma néhány százra csökkent.

A magyar gazdaság munkaerőhiánya egyre több harmadik országbeli munkavállaló alkalmazását tette szükségessé. Az ukrán munkavállalók már a 2010-es évek közepétől jelen voltak, később azonban vietnami, indiai, filippínó és mongol vendégmunkások is megjelentek a magyar munkaerőpiacon. A kormány 2021-től több olyan jogszabályt fogadott el, amely megkönnyíti a harmadik országból származó vendégmunkások ideiglenes munkavállalását.

Bár ezek a munkavállalók többnyire ideiglenesen tartózkodnak az országban, megjelenésük társadalmi kérdéseket is felvet: integráció, kulturális különbségek, munkahelyi viszonyok, lakhatási problémák. Az állam egyelőre kevésbé foglalkozik a hosszú távú integrációs stratégiával, mivel a kormányzati kommunikáció szerint ezek az emberek „nem bevándorlók”, hanem „ideiglenes munkavállalók”.

A magyar migrációs folyamatok fontos része a kivándorlás. A 2000-es évektől kezdve egyre több magyar keresett munkát Nyugat-Európában. A legnépszerűbb célországok Ausztria, Németország és az Egyesült Királyság voltak. A kivándorlás mértéke különösen az alacsonyan képzett munkavállalók és az egészségügyi dolgozók körében volt jelentős. Ez a tendencia komoly munkaerőhiányt okozott az egyes szektorokban Magyarországon.

Bár az utóbbi években a kivándorlás mértéke csökkenni látszik, a visszatérők száma továbbra is alacsony. Ennek oka részben a magasabb nyugati bérek, a jobb életminőség és a kiszámíthatóbb jövőkép.

A migráció témája az utóbbi években rendkívül politikailag megosztóvá vált Magyarországon. A kormányzati retorika a migrációt elsősorban biztonsági és kulturális veszélyként ábrázolja. Ennek hatására a közvéleményben is felerősödött az idegenellenesség, különösen a muszlim országokból érkezőkkel szemben. Ugyanakkor a munkaerőhiány ellensúlyozására végzett vendégmunkás-behozatal nem került a politikai diskurzus középpontjába, mivel a kormány ezt nem tartja klasszikus értelemben vett migrációnak.

Magyarország migrációs jövője szorosan összefügg a gazdasági kilátásokkal, a demográfiai trendekkel és a nemzetközi politikai környezettel. A jelenlegi trendek alapján valószínű, hogy tovább növekszik a külföldi vendégmunkások száma; a magyar fiatalok egy része továbbra is külföldön próbál boldogulni; a határon túli magyarok beáramlása mérséklődik, mivel sokan már áttelepültek.

Ezek a trendek olyan komplex társadalmi, gazdasági és kulturális kihívásokat jelentenek, amelyek hosszú távú stratégiai megközelítést igényelnének. Az integrációs politika, a munkaerőpiac szabályozása, a közvélemény formálása és az oktatási rendszer felkészítése mind kulcsszerepet játszhat abban, hogy a migráció Magyarország számára lehetőséggé, ne pedig teherrel váljon.

A migráció nem csupán számok és statisztikák kérdése – mögötte emberi sorsok, társadalmi változások és történelmi mintázatok húzódnak meg. Magyarország, mint e mozgások állandó kereszteződése, mindig is fontos szerepet töltött be ebben a globális folyamatban. A jövő kihívása abban rejlik, hogy miként lehet e dinamikákat humánusan, hatékonyan és hosszú távon is fenntartható módon kezelni.

3. Atipikus foglalkoztatási formák

A globalizáció elősegítette a munkafogalom átalakulását és a munkaerőpiacon újszerű, alternatív foglalkoztatási formák megjelenését. A foglalkoztatási formák változatossága, az átalakuló munkaerőpiaci viszonyrendszer és a globalizáció hatása miatt nem könnyű megítélni, hogy melyik foglalkoztatási forma milyen előnyökkel és hátrányokkal rendelkezik a társadalom és a munkavállalók, munkaadók számára.

Az atipikus foglalkoztatás a hagyományos, teljes munkaidejű foglalkoztatástól eltérő, különleges forma, amely a munkavégzés helyét, idejét, időbeosztását tekintve sok mindenben különbözik a jól ismert modelltől. Napjaink fejlett, globalizált világában a munkavégzés számos – nem fizikai – munkakörben ma már nincs térhez és időhöz kötve, bizonyos szolgáltatások az infokommunikációs technológia jóvoltából a világ bármely pontjáról elláthatóak. Ezek a tényezők mind hozzájárultak az atipikus foglalkoztatás elterjedéséhez. Héthy (2001) szerint a globalizáció hatása a munkaadókra és munkavállalókra az alábbiakban foglalható össze:

- a hagyományos, határozatlan időre szóló munkaviszonyt határozott idejű munkaviszony váltja fel,
- a munkaidő-felhasználás rugalmasabbá válik,
- a munkaviszonyon kívüli (polgári jogviszonyon alapuló) munkavégzés előtérbe kerül,
- a részmunkaidős foglalkoztatás terjed a teljes munkaidejű foglalkoztatással szemben,
- az atipikus munkák elterjednek.

Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének okai:

- növekvő női munkavállalási aktivitás,
- viszonylag magas, tartós munkanélküliség,
- világgazdasági változások, bizonytalan gazdasági kilátások,
- nagyüzemi termelés visszavonulása, a kis- és középvüzetek térhódítása,
- a hagyományos ipari ágazatok súlyának csökkenése, a szolgáltatási szektor súlyának növekedése,
- profitnövelő céllal az üzemidő meghosszabbítására törekvő munkaadói stratégia,
- az egyéni életciklusokhoz alkalmazkodó munkavállalói jövedelemszerző stratégia (Tóthné Sikora, 2002).

Az atipikus foglalkoztatás megjelenéséhez hozzá járult az is, hogy a munka jellege hosszú távon megváltozott, a piacok egyre instabilabbak lettek, fokozatosan elterjedt az információs technológia. A hagyományos értelemben vett tőkés gazdaságban még jól működött a hagyományos foglalkoztatás, de az új jellegű gazdaságokban már szükséges volt a hagyományostól eltérő foglalkoztatás kialakulása és elterjedése. A vállalatoknak szükséges, hogy a munkaerőt rugalmasan tudják változtatni és ehhez nem kell a dolgozókat elbocsátani, hanem igénybe tudják venni a munkaerő kölcsönzést (Ékes, 2002).

Az atipikus foglalkoztatás alatt más-más tudományterület mást és mást ért. A tipikus, vagy hagyományos foglalkoztatás a teljes munkaidős határozatlan idejű munkaviszonyokat jelenti, amikor a munkavégzés helye a munkáltató telephelyén, az általa meghatározott munkarendben és a munkáltató utasításai szerint történik. Minden foglalkoztatás, ami nem fér bele az előbbi definícióba, az atipikusnak minősül.

A munkajogászok a tipikustól eltérő munkavégzést értik alatta, a statisztikusok a konkrét arányszámokat, míg a szociológusok minden hagyományostól eltérő formát ide értenek. „A munkajogi irodalomban az atipikus foglalkoztatás, atipikus munkaviszony a legáltalánosabban használt kifejezés a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölése” (Bankó, 2010). További problémát okoz a definiálás számára, hogy az innovatív és rugalmas kategóriák kezdenek összemosódni az atipikus foglalkoztatás kategóriájával.

Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) meghatározása szerint „az atipikus foglalkoztatáson a megszokott, eddig többségében munkaszerződéssel megkötött és szociális jogokkal erősen védett munkavállalástól eltérő munkavégzést érti.” Jakab (2011) szerint az „atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önálló foglalkoztatási formáktól egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összességét” érti ezen a foglalkoztatási formán. Megállapítható, hogy az atipikus munkajogviszony fogalma nincs a szakirodalomban általánosan elfogadottan rögzítve.

A munkaviszonyok merevsége az ipari társadalom foglalkoztatási modelljében tökéletes összhangban állt a fizikai tőke lassú megtérülésével, a beruházások visszafordíthatatlanságával, a nagyipar merev struktúráival. Ebben a modellben a foglalkoztatás is stabil volt. A helyzet az 1980-as évektől gyökeresen megváltozott Európában, az extenzív növekedésre és a méretgazdaságosságra alapozott tömegtermelés korlátokba ütközött. A posztindusztriális társadalom foglalkoztatási modelljének építőkövei, amelyek egymásra épülnek és egymást kölcsönösen erősítik, elvezettek a foglalkoztatás gyökeres megváltozásához, egy új foglalkoztatási modell kirajzolódásához, ahol megjelentek az atipikus foglalkoztatás önálló elemként.

A foglalkoztatásnak a hagyományostól eltérő formái kevésbé jól szabályozottak jogi szempontból, ami gyengébb védelmet jelent a munkavállalók számára, viszont emiatt a munkaadók egyre nagyobb arányban alkalmazzák, mert számukra könnyebbséget jelent az egyszerűbb szabályozás. A hagyományostól eltérő munkajogviszonyokat jelölte a szakirodalom az atipikus munka(jog)viszonyok fogalommal. Az 1980-as években még ritka volt az atipikus munkavégzés tényleges megjelenése, így kezdetben a munkajogi szakirodalomban terjedt el a tipikus-atipikus munkaviszony fogalom pár. „Az atipikus munkavégzés fogalma eredetileg tehát kizárólag a munkajogviszony nemzeti jogok által ismert atipikus formáira utalt, azaz rendszerint a határozott időtartamra és a részmunkaidőre létesített munkajogviszonyra, majd újabban a szezonális munkavégzésre, a munkaerő kölcsönzésre és a távmunkára” (Hovánszki, 2005, 30. oldal).

Atipikus foglalkoztatásban bár a résztvevők többsége még mindig „alkalmazotti” státuszban van, de az alkalmazás módja már nagymértékben eltér a régi állami vállalatoknál tapasztalt rendszerektől. Ezek az új foglalkoztatási viszonyok elsősorban kényszerű lépésként, a munkanélküliség csökkentése, a munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő költségek csökkentésére, új elvárások megvalósítására, és ezen keresztül a hatékonyabb termelési folyamatok realizálásának céljából jöttek létre. Az atipikus foglalkoztatás nagy előnye, hogy ezáltal a dolgozók hatékonysága tovább növelhető. A Profession.hu cikkei között olvasható egy érdekes statisztikai adat, miszerint a munkaidő 45%-a kárba vész hazánkban. Ennek oka egyrészt a dolgozók motivátlansága és a nem megfelelő munkaszervezés. Ezekre a problémákra részben megoldást jelenthet a hagyományostól eltérő foglalkoztatás.

Az atipikus foglalkoztatás is bér munka jellegű, amennyiben a bér részét nézzük, ugyanakkor az újszerűség a hagyományostól eltérő munkavégzést és annak szabályozását jelenti. Az atipikus foglalkoztatási formák szélesebb körű gyakorlatát tekintem a jövőbeli lehetséges megoldásnak a foglalkoztatási kérdések megoldására, valamint a munka fogalmának egy újszerű meghatározásának megalapozására. Ezen a véleményen van Simkó (2008) is, szerinte: „a foglalkoztatás bővítése érdekében mind a munkáltatók, mind a munkavállalók esetében hatékonyabb ösztönzők alkalmazásával és a szóba jövő munkakörök, tevékenységfajták alapos számba vételével indokolt nagyobb mértékben elterjeszteni a részmunkaidős foglalkoztatást, valamint a távmunka végzést.” Kelet-Közép-Európában nincsenek jó példák az atipikus foglalkoztatás terén, de más megoldás nem létezik, ugyanis a hagyományos foglalkoztatás nem tud annyi munkaerőt felszívni, hogy a munkaerőpiac egyensúlyban legyen vagy legalábbis kevésbé válságos helyzetben. Az Európai Unió északi tagállamaiban (Hollandia, Dánia, Luxemburg) találhatunk igazán jó példákat az atipikus foglalkoztatásra, különös tekintettel a részmunkaidőre és a távmunkára. Úgy vélem, hogy Magyarországon is idővel növekedhet az atipikus foglalkoztatásban alkalmazottak aránya, de ehhez egy szemléletváltás is szükséges mind a munkaadók, mind a munkavállalók részéről.

A változások legfontosabb elemei között egyértelműen megjelenik az átalakuló munkáltatói szervezet. A klasszikus munkajog esetében a munkáltató egy jól meghatározható termelő vállalat, amely hierarchikusan irányított és kapcsolatban van a dolgozókkal. Ezt a modellt felváltja egyre inkább a hálózatszerű, úgynevezett többdimenziós szervezetek, melyekben a kapcsolati rendszer nagyon összetett, egyes esetekben klaszterszerű felépítéssel. Ugyanakkor az új típusú szervezetekben laza kapcsolat alakul ki a tagok között. A változás másik lényegi eleme a munkavállalók mobilitása, valamint a munkáltatók földrajzi szétszóródása. A legtöbb nagyvállalat számos leányvállalattal, fiókkal vagy telephellyel rendelkezik és az esetek egy részében a dolgozók már nem a vállalat falain belül dolgoznak, hanem otthon vagy egy teleházban. A jogszabályi környezetre a nemzetállamok „határainak” csökkenése is befolyásoló erővel bírt. A munkajog a hagyományos értelemben vett országon belülre tartalmaz érvényes előírásokat, amely az utóbbi évtizedekben egyre inkább elmosódik. Ennek összetett az oka, hazánk is több nemzetközi szervezet tagja, a legjelentősebb csoportosulásnak az Európai Uniót tekinthetjük, melynek jogszabályi háttere erősen hat a kialakult hazai jogrendre. A globalizáció hatása is kétirányú lehet, ez egy olyan terület melyről többféle nézet alakult ki. Egyesek

szerint a globalizációnak pozitív hatása érezhető, mások szerint éppen a negatív. Mindenesetre tény, hogy a nemzetköziesedés és a terjedő multinacionális vállalatok mind a globalizáció természetes folyamatának következményei. A jelentősebb transz- és multinacionális vállalatokat gazdasági súlyuknál és méretükénél fogva erős alkupozícióval rendelkeznek a piacon és ez erősen hat a munkajogra is (Kártyás, 2009).

A foglalkoztatási viszonyokat az ENSZ Statisztikai Bizottsága jogosult meghatározni, az 1990-es évekig két kategória létezett: alkalmazásban állók és az önállók, azonban ezek a típusok a XXI. században már kevésbé érvényesek, ugyanis megjelentek a „kevert” foglalkoztatási típusok, mint az atipikus foglalkoztatás nagy csoportja. A nemzetállamok munkajogi intézkedéseiket a fenti ENSZ kategóriákra alapozva határozzák meg, mivel ezekre már nem olyan egyértelműek, így az országok munkajogi szabályai néhol nehézségekkel néznek szembe. A Supoit-bizottság megállapította, hogy a foglalkoztatási kategóriákat meghatározó korábbi elemek már nem érvényesek, úgy, mint a gazdálkodás fordí modellje és a külföldi versenytől mentes keynesi államstruktúra. A Supoit jelentés kiemelten a munkajog kihívásaival foglalkozott és azzal a helyzettel, amely a nemzetállamok számára megnehezíti a korábbi egységes munkajogi szabályokat. Az államoknak a megváltozott foglalkoztatási feltételekhez és típusokhoz a jogi szabályozásban is alkalmazkodniuk kell (Laky, 2005).

Az új munkavégzési formákra való válaszként az Európai Bizottság 2006-ban kiadta az ún. Zöld Könyvét, amely a munkajog korszerűsítéséről ír a XXI. században. Az 1993. évi „Fehér Könyv” valamint az ún. Bangemann-jelentés Európa és a globális információs társadalom címmel. Ugyanakkor a tagállamokban kifejezetten távmunkára vonatkozó szabályozást nem találunk és speciális irányelvi útmutatás sem született meg. Napjaikban a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatásról irányelv született (részmunkaidős 97/81/EK irányelv, határozott idejű foglalkoztatásról 99/70/EK irányelv). A munkaerő kölcsönzés néhány kérdését tartalmazza a 91/383/EGK és a 96/71/EK irányelv. Míg az önfoglalkoztatók kategóriája a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód vonatkozásában lett szabályozva (86/613/EGK irányelv).

Az atipikus foglalkoztatási formák uniós szabályozása hosszú és politikai szempontból is jelentős kérdés volt és ma is az. 20 éve jelentek meg az első irányelvek, valamint több sikertelen és sikeres joganyag is született. Az egységes szabályozást megnehezítette és ma is komoly problémákat okoz, hogy a tagállamok nem egyenlő gazdasági és jogi háttérrel rendelkeznek és a különbözőképpen szabályoznak. Az első kísérlet 1982 januárjában született meg, amikor a részmunkaidős foglalkoztatást szabályozták irányelvvel. A javaslatokat többször is átdolgozták, végül 1983-ban lekerült a napirendről.

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésével együtt felmerült az igény, hogy ösztönözve terjedésüket, a jogalkotó a jogszabályok egyszerűsítésével, azok deregulációjával segítse ezen új foglalkoztatási módszerek alkalmazását. A dereguláció alatt a szabályok hatályon kívül helyezését értjük, amely alkalmazása az atipikus foglalkoztatási formáknál mégsem lehetséges. Ezen foglalkoztatási formák

szabályozására eltérő igények merültek fel: egyes nézőpontok szerint szükség van az atipikus foglalkoztatás átszabályozására, újraszabályozására, ugyanis a hagyományostól eltérő foglalkoztatási típusokat csak eltérő szabályokkal lehet szabályozni. Másrészt találkozunk azokkal az igényekkel is (főleg a közgazdaságtudomány köréből érkező gondolatok révén) amelyek szerint harmonizálni kell a hagyományos munkaviszonyt az atipikus munkaviszonnyal és a közös szabályozáshoz szükséges irányelveket is meg kell fogalmazni. A jogi szakirodalom egyre gyakrabban operál az alkalmazkodó, azaz flexibilis jogalkotás szükségességével. Megfigyelhetünk egy ún. „fáziskésést” a jogszabályok megalkotásában, ugyanis nem tudnak eléggé gyorsan alkalmazkodni a jogszabályok a megváltozott vagy egyre gyorsabban változó munkaerő-piaci feltételekhez mérten.

3.1. Távmunkavégzés

A távmunka olyan foglalkoztatási forma, amely esetén a munkavállaló vagy munkáltató által megválasztott állandó vagy változó helyszínen, a hagyományos értelemben vett munkahelyen kívül folyik a munkavégzés nagy része, amikor is a munkavállaló a munkáltatóval, illetve esetleg az ügyfelekkel valamely modern kommunikációs eszköz segítségével tartja a kapcsolatot, ilyen formában számol be teljesítményéről (Gyulavári – Könczei, 2000).

Kiss (2001) szűkebb és tágabb meghatározása jól értékelheti a távmunka sajátosságait: „a távmunkavégzést a munkavégzés helyének atipikus mivolta miatt szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni...A legtágabb megközelítés szerint minden olyan munka távmunka, amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól. Szűkebb értelemben távmunka az a munkaszervezeten belül végzett munka, amely a hagyományos szervezeti karakterektől térben és időben független.”

A távmunka fogalmának megvalósulásához 3 feltételnek kell egyidejűleg fennállnia:

- alternatív munkahelyen, ami lehet saját otthon, teleház, távmunka-központ, teleiroda, közlekedési eszközök, stb. történik a munkavégzés,
- önállóan és rendszeresen, azaz heti egy-két vagy minden nap végzi munkáját a munkahelyétől távol a dolgozó.
- elektronikus úton valósul meg a kapcsolattartás a munkaadóval, azaz a munkavállaló a feladatot elektronikus úton on-line kapja és így is továbbítja a kész anyagot a munkaadónak (Finna, 2008).

Az Európai Unió joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség), az UNICE (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége) és a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keretmegállapodás tartalma szolgál iránymutatásul. Ez az európai szociális partnerek megállapodása, jelenleg nem származik belőle a tagállamok számára jogharmonizációs kötelezettség. Ugyanakkor a keretmegállapodás távmunkára vonatkozó definíciójának tartalmi elemei visszaköszönnek mindkét ország törvényében, a magyar Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a „távmunkavégzés a munkáltató

telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”

A munkavállaló nem munkaszervezetben dolgozik, és a munkáltató és közte telekommunikációs kapcsolat áll fenn. A távmunkát otthoni körülmények között, nem a vállalat tényleges telephelyén vagy székhelyén végzi a munkát. Az informatikai feltételek révén ez minden gond nélkül megoldható. A munkáltató felelős a munkafeladat előkészítéséért, pontos meghatározásáért, valamint az előállított eredményt ellenőrizheti. A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés minősítése számos egyéb szempont figyelembevételétől függ, elsősorban a polgári jogi szabályozás, a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartozó jogviszonyok elhatárolása jelenthet problémát, mint pl. a megbízási szerződések, vagy a vállalkozási szerződések Magyarországon.

A távmunka előnyeinek és hátrányainak ismertetésétől eltekintünk, de a legfontosabb jellemvonásokat kiemeljük. A távmunkások teljesítménye, akár 30%-kal is nőhet a hagyományos módon foglalkoztatott munkaerőkhöz képest. Könnyebben megoldható a rendkívüli munkavégzés. Rugalmas létszámgazdálkodás valósítható meg, mindig annyi munkaerő foglalkoztatható, amennyire éppen szükség van. A távmunkánál, a munkáltatói oldalról az utasítási és ellenőrzési jog erősen korlátozott, ezáltal nehezebben mérhető a munkavállaló teljesítménye. A hagyományos foglalkoztatáshoz képest az utasítási jog eltérő: „a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.” Itt a munkáltató utasítási joga csak a távmunkás által elvégzett feladatokra terjed ki, elviekben lehetőség van a széles körű utasítási jog alkalmazására is, de a gyakorlatban erre nem szokott sor kerülni (Bankó, 2004).

A távmunkára vonatkozó speciális kárfelelősségi kérdéseket a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyve nem érinti, szembetűnő a változás a korábbi, 1992. évi XXII. törvény távmunka szakaszához képest. Akkor részletesen szabályozták, aminek kiemelt jelentősége van, ugyanis a „távmunkát végző munkavállaló gondatlan károkozására vonatkozóan az általános munkaszerződésben rögzíthető másfél havi átlagkeresethez képest szigorúbb megállapodásra adott lehetőséget a jogalkotó. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatta meg, ha a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki és a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta” (Bankó, 2004).

Hasonló a helyzet a munkáltató objektív kárfelelősségi kérdésével is a távmunka szabályozásának körében. Az 1992. évi XXII. törvény szabályozta ezt, az új (2012. évi I. törvény) már nem ad utalást erre, pedig ez szintén fontos rész, ugyanis a távmunka esetében a munkáltató helytállása enyhébb volt. A távmunkás munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes

mértékében felelt a munkáltató, ha a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel állt okozati összefüggésben.

A távmunka esetében az ellenőrzés kérdése szintén kardinális, ugyanis ebben az esetben szűkebb körű és a távmunka helyszíne miatt is máshogyan alakul, mint a hagyományos foglalkoztatás körében. „A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba...Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.” 2012. évi I. törvény (Mt.) 197.§ (3), (4). bekezdés

A távmunkavégzés és a home office vagy otthoni távmunka speciális munkavégzési formák. A fogalmak a pandémia okozta helyzetben kerültek előtérbe. Azért is külön érdekes a kérdés, mert a távmunka fogalom viszonylag régebb óta ismert Közép-Európában, így az általunk vizsgált magyar és román szabályozásban is. A távmunkavégzés mindkét országban az Európai Unióhoz való csatlakozás eredményeként nyert szabályozott formát, mint atipikus munkavégzési forma. Magyarországon a Munka Törvénykönyve az atipikus munkavégzési formák között szabályozza, addig Romániában külön jogszabályt alkottak a jogintézményre. Az utóbbi időszakban kezdett a távmunkához részben kapcsolódni a home office kifejezés. A magyar terminológiában a laikus, de gyakran a szakmai nyelvhasználatban is sokan a home office-t a távmunkavégzés szinonimájaként használják. A két jogintézmény azonban nem azonos. A különbség lényege a funkcióban van. A távmunkavégzés egy atipikus munkavégzési forma, mely feltételezi a számítástechnológiai és IKT eszközök aktív használatát. A távmunkavégzés tartós jogviszonyként jön létre általában, melyet jellemzően otthonról végeznek, de nem feltétlenül. A távmunkavégzést semleges helyen is lehet végezni. A távmunka keretirányelv 2. pontja nem csak az eszközhasználatot írja elő követelménynek, hanem azt is, hogy a munkáltató székhelyétől, telephelyétől eltérő helyen kell végezni. Nem feltétlenül otthon, de tipikusan a munkavállaló otthonában történik a munkavégzés. Mielőtt megnéznénk a távmunkavégzésre vonatkozó nemzeti szabályokat és anomáliákat, mindenképpen fontos tisztázni a fogalmakat. (Mélypataki et al. 2020).

A home office otthoni munkavégzést jelent. Sullivan (2003) és Hodder (2020) idézett tanulmányában ki is emeli a teleworking és a home közötti különbségtétel fontosságát¹⁶. A munkavállaló az otthoni munkavégzés során is használhat IKT eszközöket, de ettől még nem válik automatikusan távmunkát végző

¹⁶ Sullivan (2003), Hodder (2020)

munkavállalóvá. Mindezeket a kritériumokat szükséges a távmunka (teleworking) – home working és a háztartási munka fogalmi viszonyrendszerében vizsgálni. Nem csak a távmunkát, de a home office fogalmát is el kell helyeznünk ezen a fogalmi palettán.¹⁷ A home office átfedésben lehet mind a távmunkával, mind a bedolgozó jogviszonnyal. A home office esetében otthoni munkavégzésről beszélünk, de nincs meghatározva, hogy milyen eszközzel történik. A home office keretében bármilyen eszközzel történhet a munkavégzés. A lényeg, hogy a munkavállaló otthonában történik, de csak időszakos jelleggel. A távmunkavégzés és bedolgozói jogviszony esetében a felek külön szerződést kötnek, mely szerint a munkavállaló a munkáját távmunka, vagy döntő részben távmunka keretében fogja ellátni. A home office esetében azonban külön megállapodásról nem beszélünk. A munkáltató a rendelkezésre álló jogi kereteken belül elrendelheti az otthoni munkavégzést. A home office keretében végzett munka tehát mindig függő és önállóan munkavégzést feltételez, ami egyoldalúan a munkáltató által elrendelhető, a távmunka és a bedolgozói jogviszony azonban mindig függő, de önálló munkavégzést, amely távmunkaszerződésen alapszik.

2018-ban a távmunkát végző alkalmazottak 23%-a a munkáltatója kérésére dolgozik így, míg a többségüknek (55%) a munkakörük teljes mértékű önállósága miatt van rá lehetősége. Ezt a korcsoportos arányokkal összevetve feltételezhető, hogy az alkalmazottnak bizonyos idejű munkatapasztalatra kell szert tenniük ahhoz, hogy a felettesük megbízzon bennük és jóváhagyja az otthoni munkavégzést. Továbbá rendelkezzenek a szükséges ismeretekkel ahhoz, hogy önállóan, különösebb segítség nélkül is képesek legyenek távmunkában ellátni munkájukat. A munkáltatói bizalom jeleként értelmezhető, hogy a távmunkában dolgozók 62%-ának nem figyelik a munkaidejét, csak az elért eredményeket, 19%-uk pedig maga vezeti a nyilvántartást a munkaidejéről.

A COVID-19 világjárvány 2020-as berobbanása rendkívüli helyzetet eredményezett ezen a téren, a home office típusú munkavégzésre való átállás jelentette és jelenti sok területen az „új normalitást”. A hazai szabályozásban ugyanakkor továbbra is távmunkavégzésről és otthonról való munkavégzésről beszélünk, a home office kifejezést a jogszabályok nem használják. Ami valójában megkülönbözteti a világjárvány következtében a szükségállapot alatt bevezetett home office-t a klasszikus értelemben vett távmunka- vagy otthonról végzett munkaszerződésen alapuló munkavégzéstől, abban fogható meg leginkább, hogy egyrészt ideiglenes jellegű intézkedés volt, másrészt a munkáltató egyoldalúan elrendelhetette. Ez egyértelműen kiderül a 2020. évi 195. számú Rendelet 33. cikkéből, valamint a Munkaügyi Minisztérium március 10-én kiadott sajtónyilatkozatából, amelyben összegzi a hivatalos iránymutatást arra vonatkozóan, hogy a járványfenyegetettség körülményei között a munkáltató és munkavállaló milyen megoldásokat találhat a biztonságos(abb) munkavégzésre.

¹⁷ Herdon - Rab (2020)

A *táv munka előnyei* elsősorban a munkavállalóknál mutatkoznak meg. Ez a munkavégzési forma nagyobb fokú szabadságot ad, hiszen ideális megoldásnak tűnik, hogy valaki saját otthona kényelmét élvezve végezheti el ugyanazt a munkát, megkímélve önmagát a napi munkába járás rutinjától, és az ezzel együtt járó hátrányoktól¹⁸. A távmunka esetében megszűnt a munka és a magánélet szétválasztása, ebben a helyzetben ugyanis a dolgozók többségének már nem a klasszikus időpontban kezdődött a munkanapja, hanem attól rugalmasabban¹⁹. A napi 8 órás munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabaduló dolgozó munkahelyen maradó alkalmazottakhoz képest lényegesen önállóbb és függetlenebb, ami az időbeosztását, mozgását, munkavégzése módját illeti. Megszűnik a napi munkába járással, mindig fitt megjelenéssel, munkatársak és főnökök előtti megfelelési kényszerrel, belső vállalati konfliktusok eltűrésével, kezelésével kapcsolatos stressz, hiszen az otthon dolgozó kikerül a többnyire feszült vállalati légkörből, és csakis feladatára koncentrál.²⁰ A távmunka leggyakrabban emlegetett *hátránya a munkavállalók oldaláról* a többnyire egyedül végzett munkából eredő elmagányosodás, az emberi kapcsolatok leépülése, a személyes találkozások, négy szemközti és csoportos beszélgetések hiánya²¹. A távmunka izolációs problémájának leküzdésére számos eszköz bevethető. A távmunka során a karrier lehetőségek is jóval korlátozottabbak, ugyanis hiányzik a rendszeres találkozás a felettséggel, a személyes kontaktusok elmaradása is csak tovább ront a helyzeten.

A *táv munka előnyei a munkaadók oldaláról*, hogy a munkahelyi költségeket tekintve olcsóbb, nem kell olyan költségekkel számolni, mint egy irodaház fenntartásánál, a bérleti díj, rezsi költségek. Nincsenek földrajzi távolságok, fizikai holléttől függetlenül a világ bármely pontjáról foglalkoztathatunk munkaerőt.²² A távmunkások teljesítménye akár 30%-kal is nőhet a hagyományos módon foglalkoztatott munkaerőhöz képest, könnyebben megoldható a rendkívüli munkavégzés.²³ Jáki (2007) is arra a következtetésre jutott, hogy a távmunka ösztönzőleg hat a munkavállalókra és így nő a hatékonyságuk, termelékenységük.

A *munkaadók részéről hátrányok* is vannak, a hagyományos szervezeti formák megszűnése megzavarja a vállalat működését. A távmunkánál, a munkáltatói oldalról az utasítási és ellenőrzési jog erősen korlátozott, ezáltal nehezebben mérhető az egyén teljesítmény. A sokkal szabadabb időbeosztás következtében a munkaadók ellenőrzési jogköre jelentősen lecsökkent. Az otthonban végezhető munka nincs mindenkire egyforma hatással, ha nem megfelelő a munkaerő kiválasztása, épp az ellenkező hatást váltja ki; nem motivál, hanem elégedetlen lesz.²⁴

Általában az atipikus munkavégzési formákkal kapcsolatban az a közvélekedés, hogy rugalmasságuknak köszönhetően jobban megfelelnek mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeinek, és nem pusztán a '*a bad job is better than no job*' elve

¹⁸ de Abreu e Silva–Melo (2018)

¹⁹ Forgács (2011)

²⁰ Messenger–Gschwind (2016)

²¹ Tavares (2015)

²² de Abreu e Silva–Melo (2018)

²³ Raišienė et al. (2020)

²⁴ Forgács (2011)

alapján érdemes ilyen jellegű munkaszerződést kötni. Azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni azokat a kutatásokat sem, amelyek arra hívják fel a figyelmet, hogy az atipikus munkavégzési formák, sőt, már a rugalmas munkaidő szervezési formák (mint például a váltott műszak) negatív hatással lehetnek a munkaidő és magánélet közötti egyensúly szempontjából.²⁵

3.2. Részmunkaidő

A részmunkaidő fogalmának a nemzetközi jogforrásokban nincs egységes meghatározása. Az ILO-definíció szerint a részmunkaidő jelentősen rövidebb, mint a normál munkaidő. Az OECD - elsősorban statisztikai megfontolásokból - a heti 30 óránál kevesebb munkaidő fogalmát használja. Az EU részmunkaidőről szóló irányelve az azonos munkahelyen teljes munkaidőben foglalkoztatottak munkaidejénél rövidebb időben foglalkoztatottakat tekinti részmunkaidős munkavállalónak. A részmunkaidős foglalkoztatás terjedése jól mutatja a megváltozott munkavállalói magatartást, ugyanis a részmunkaidő engedi meg a leginkább a munkavégzés összehangolását más tevékenységekkel – család, továbbtanulás, önkéntes munka. A részmunkaidőben történő foglalkoztatás célcsoportjai többségében a kisgyermekes édesanyák, a családtagot ápoló munkavállalók, a munka mellett tanulmányokat folytató egyének, az öregségi nyugdíj előtt állók, a rokkantnyugdíjasok és akik valamilyen egészségügyi károsodást szenvedtek el vagy valamilyen fokú testi vagy szellemi fogyatékkal rendelkeznek.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból azért kedvelt ez a forma, mert gyorsabban járul hozzá a foglalkoztatottsági ráta növekedéséhez, mint a teljes munkaidős foglalkoztatás. „Foglalkoztatáspolitikai szempontból a részmunkaidő ugyancsak egymásnak ellentmondó érdekek szolgálatába állítható. Munkaerőhiány esetén pótlólagos kínálatot mobilizál: olyan munkavállalói csoportokat, akik más formában nem állnának munkába. Recesszió idején – a munkakörök megosztása révén – stabilizálja a foglalkoztatást és megelőzi a munkanélküliséget. Az állástalan emberek számára megkönnyíti a beilleszkedést vagy a visszalépést a munka világába” (Frey, 2000, 1020. oldal).

A magyar Munka Törvénykönyve 9 helyen említi a részmunkaidő kifejezést, kevés speciális szabályt találunk a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési formára. A részmunkaidő napi ledolgozandó munkaidejére az alábbi utalás jelenik meg: „a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet” 2012. évi I. törvény (Mt.) 99.§ (1) bekezdés. Ez ugyanakkor mégsem tekinthető korrekt meghatározásnak, hiszen a részmunkaidő a gyakorlatban leginkább 4 vagy 6 órás napi munkavégzést jelent. A szlovák törvény nem határoz meg napi munkavégzési időt sem, csak azt írja, hogy részmunkaidőben megállapodhatnak a felek. Mindkét törvény a részmunkaidőt eltérő módon

²⁵ Sántha (2019)

értelmezi, mint azt európai viszonylatban teszik. A jogok és kötelezettségek terén a munkavállalóra a munkajogi szabályok speciális rendelkezéseket sem tartalmaznak.

Az átmeneti gazdaságú, lemaradó országok számára jó lehetőség lenne a nyugdíj előtt álló munkavállalók részmunkaidőben történő foglalkoztatása, de ehhez szükség lenne a társadalombiztosítási rendszer átgondolása is. „Magyarországon a foglalkoztatás terhei útját állják annak, hogy jelentősen bővüljön a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma” (Bankó, 2010).

A teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma Magyarországon 2008 óta változó tendenciát követ. A részmunkaidős foglalkoztatottak létszáma 2007-től folyamatos emelkedést mutat, miközben egyre kevesebben kapnak munkát teljes munkaidőben – ez a gazdasági válságra adott munkaerő-piaci válasz. A munkaadók inkább részmunkaidőben alkalmazzák a munkaerőt, a válság miatti költségcsökkentés és termelés kiesés miatt. Ugyanakkor ez is bizonyítja, hogy a jövőbeli foglalkoztatás egyre inkább az alternatív megoldások irányába mozdul el.

3.3. Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő kölcsönzésről rendelkezésre álló korlátozott számú statisztikai adatokkal eleve óvatosan kell bánni, ugyanis nem egészen a valós képet mutatják. Az adatokból olyan jelentős kérdésekre nem kapunk választ, mint hogy hány főt alkalmaznak rendszeresen a kölcsönbevevő cégek, nem tudjuk, hogy egyes munkavállalókkal mennyire elégedettek, ténylegesen hány munkanapot töltenek a cégnél. Csak egy növekvő vagy csökkenő trendet ismerünk. Ezen okok miatt óvatosan kell kezelni azokat a kijelentéseket, miszerint a munkaerő kölcsönzés hatékonyan hozzájárulna a munkaerőpiac rugalmasabbá válásához. Az tény, hogy az atipikus foglalkoztatási formák közül ez képviseli a legnagyobb részt.

A munkaerő-kölcsönzés a költségek csökkentésére létrejött speciális munkavégzési forma. A vállalatok számára fontos, hogy a személyzettel kapcsolatos költségeket előre láthassák, ezt a munkaerő-kölcsönzés még precízebbé és könnyebben kalkulálhatóvá teszi. A vállalatok rugalmasan tudnak alkalmazkodni a gyártott termék rendelésállományhoz képest és ennek megfelelően tudnak alkalmazni kevesebb vagy több kölcsönzött munkavállalót. Általában vagy a nagyon magasan képzett munkavállalókat vagy a betanított munkásokat alkalmazzák a legnagyobb arányban a kölcsönbevevők. Ebben az esetben a munkavállalóval munkaszerződést kötő munkáltató és a tényleges foglalkoztató személye elkülönül egymástól. Fontos, hogy - garanciális okokból - csak olyan munkavállaló kölcsönözhető, akit kifejezetten ilyen céllal alkalmaztak, más dolgozó tehát nem kerülhet a munkáltatója döntése miatt ilyen helyzetbe. Éppen ezért munkaerő-kölcsönzéssel csak meghatározott feltételeknek megfelelő cégek foglalkozhatnak, hazánkban például nyilvántartásba kell vetetniük magukat ahhoz, hogy e tevékenységüket megkezdhessék.

A munkaerő-kölcsönzés a szlovák jogszabályban nem jelent meg. A magyar Munka Törvénykönyv 214. § (1) definíciója szerint: „a munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.” „A kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.” Kölcsönbeadó csak olyan szervezet lehet, akit a Munkaügyi Központ nyilvántartásba vett. „A kölcsönvevő az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja” 2012. évi I. törvény (Mt.) 214. § (1) a. bekezdés. A munkaerő-kölcsönzés célja, hogy a gazdálkodó szervezetek, vállalatok ideiglenesen felmerülő munkaerő szükségletét kielégítése a munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásának bekapcsolásával (Tóthné Sikora, 2002).

Prugberger-Kenderes (2009) szerint „maga az elnevezés jogdogmatikailag pontatlan, sőt téves, mert a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég nem is ingyen, hanem fizetség, pontosabban bérleti díj ellenében bocsátja azt a munkaerőt a ténylegesen foglalkoztató rendelkezésére, akit a kölcsönző cég kikölcsönzés, azaz bérbeadás céljából alkalmaz. A munkaerő-kölcsönzés tehát egy bérleti tartalmú, nem ingyenes, hanem visszerthes jogviszony.” A munkaerő-kölcsönzés 2001. évi kodifikációja óta többször változott ez a fejezet a Munka Törvénykönyvében. 2007. január 1-től az Egységes Magyar Munkaügyi Adatbázis helyébe az adóhatóság által vezetett nyilvántartás lépett be, így a munkaviszonyról létrejött bejelentési kötelezettséget az adóhatóság felé kellett teljesíteni. Kártérítési ügyekben a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött polgári jogi szerződés az érvényes, így a Polgári Törvénykönyv felelősségi szabályait kell alkalmazni.

A munkaerő-kölcsönzés specialitása a többi atipikus foglalkoztatási formákhoz képest, hogy három szereplős modelltől (kölcsönbeadó, kölcsönbevevő és munkavállaló) van szó, amelyben a kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaszerződés, míg a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő között polgári jogi szerződéses jogviszony áll fenn. Eszerint a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót üzletszerűen – díjazás ellenében – munkavégzéssel a kölcsönbevevőnek átadja. A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszonyra az Mt. szabályai, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyra a Ptk. szabályai vonatkoznak. Prugberger-Kenderes (2009) ezt tovább árnyalja: „munkajogi reláció, nevezetesen a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony dogmatikailag viszonylag tisztázottnak tekinthető, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jellegű jogviszonyról ugyanez már nem mondható el.” Álláspontjuk szerint a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő közötti jogviszony dologbérleti szerződésnek nem tekinthető, mivel annak tárgya az emberi munka nem lehet, így ezt a jogviszonyt inkább sui generis szerződésként értelmezhető.

3.4. Határozott idejű munkaszerződések

Napjainkban egyre gyakrabban alkalmazzák a határozott idejű munkaszerződéseket a munkaadók, ezzel is ellensúlyozva a gazdasági válság negatív hatásait. Az összes magyarországi foglalkoztatott 20%-a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik. Azt azonban tudni kell, hogy csak meghatározott esetekben élhet ezzel az eszközzel a munkaadó jogszerűen. A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre. A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag (napokban, hónapokban, években) vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ez utóbbi esetben a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról. A munkaadó számára előnyös határozott idejű munkaviszony létesítése, amennyiben a munkáltató tevékenysége szezonálisan, alkalmoszerűen jelentkezik (pl. a megrendelői, megbízói igény kielégítése végett), a közép és hosszú távú bérköltségek terén jelentős megtakarítást jelenthet. A munkavállaló számára előnyt jelent, mert a határozott időtartamra szóló munkaszerződéssel teljes biztonsággal tervezhet, mivel munkaviszonyából származó jövedelme a megállapodás szerinti időpontig biztos. Sok munkáltató szerint nagyobb biztonságot jelent, ha dolgozóival csupán határozott időre szóló munkaviszonyt létesítenek. A Munka Törvénykönyve ugyanis a határozatlan idejű foglalkoztatáshoz képest számos rendelkezéssel védi a munkavállalók érdekeit. Ezt a munkaszerződésben feltétlenül fel kell tüntetni, eltérő megállapodás hiányában ugyanis határozatlan időre jön létre a munkaviszony.

A munkaszerződésben meghatározott időtartam lejártával a munkaviszony automatikusan megszűnik. Ügyelni kell azonban arra, hogy amennyiben a munkavállaló ezt követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, úgy a munkaviszony határozatlan idejűvé alakul és akkor már csak az erre vonatkozó szabályok szerint lehet megszüntetni. Mindkét fél érdekeit védi az a szabály, hogy a határozott időtartam alatt a munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, próbaidő kikötése esetén pedig azonnali hatállyal szüntethető meg.

4. Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon

A bemutatott elméletek után néhány fontosabb definíciót is áttekintettem, amelyek a nők munkaerő-piaci részvétele szempontjából nélkülözhetetlenek.

Szegregáció alatt értjük, hogy a nők és a férfiak különböző beosztásokban (vertikális szegregáció) és különböző foglalkoztatási ágakban (horizontális szegregáció) dolgoznak. Kevés az olyan munkahely, ahol a két nem azonos munkakört és pozíciót tölt be. A tipikusan női foglalkozások alacsonyabb jövedelemmel járnak együtt, az előrelépési lehetőség szűk és a fluktuáció nagy. Minél inkább felfelé haladunk a hierarchiai létrán annál kevesebb nőt találunk, ez az üvegg plafon szindróma. A nők hátrányként élik meg nőies mivoltukat a férfias szakmák terén.

Keresetkülönbségek a fejlett ipari országokban a nők a férfiak bérének 60-70%-át kapják meg. Ezt részben a szegregáció okozza. A tipikusan női munkakörökben a nők bérei alacsonyak. Továbbá az életkori különbségek miatt is eltérőek lehetnek a bérek. A nemi diszkrimináció okozza egyértelműen a bérekben jelentkező különbségek 1/3-át a nők és férfiak esetében. A világon mindenhol megfigyelhetőek a kereseti különbségek a férfiak és a nők között. Az európai uniós adatok alapján hazánkban a legkisebb a kereseti különbség a nemek között. A férfiak bruttó bére hazánkban 20%-kal több mint a nőké, akik ezt kompenzálják a háztartásbeli tevékenységükkel. A nők bruttó átlagkereset 1995-ben a férfiakénak még csak 81%-a, 2002-ben pedig 85%-a volt. A legnagyobb különbség a pénzügyi szektorban mutatkozik meg, ahol ez az arány 50%-os is lehet a férfiak javára. Sajnos a hazai keresetek mindkét nem tekintetében elmaradnak az uniós bérekhez képest. Az Európai Unió egyik fontos alapjoga, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő mértékű bért kell fizetni. Az egyenlő bánásmód politikája 1978-ban kezdődött. Az unió politikai elve a „gender mainstreaming”, mely szerint minden közösségi és nemzeti szintű tevékenység során figyelembe kell venni, hogy az a nemek közötti egyenlőséget hogyan befolyásolja.

A kettős teher tipikusan a nőkre és a családanyákra jellemző, egyrészt a munkahelyükön, másrészt a családi életben is meg kell felelniük. A férfiak kevésbé veszik ki a részüket a háztartási munkákból. (Matiscsákné, 2014)

Változások a nők munkaorientációjában a különböző női mozgalmak változással voltak a nők fizetett munkához való viszonyára. A többség hasonló béreket szeretne, mint férfi társaik és a munkájukat meg is akarják tartani. Továbbá a nők törekednek arra, hogy össze tudják egyeztetni a munkájukat a családjukkal.

Iskolázottságbeli különbségek alatt azt a folyamatot értjük, amely második világháborútól indulva, a kezdeti magas férfi iskolázottsági szinttől eljutott a mára már magasabb női iskolázottsági szintig. Eltérés mutatkozik a végzettség szerkezetében és nemcsak az összetételében. A férfiak nagyobb részben vesznek

részt a szakképzésben, míg a nők magasabb műveltségi szintű iskolákat választanak. (Belinszki, 1997)

4.1. Adalékok a jelenkori esélyegyenlőségről

Az elméleti áttekintés után az esélyegyenlőség témakörét jártam körül, ugyanis a téma irányultsága miatt nem megkerülhető. Az esélyegyenlőség esetében a területi fókuszát áthelyeztem Európára, ugyanis az európai integráció fontos állomása volt az esélyegyenlőség beépülése az uniós elvekbe. A nők esélyegyenlőségének politikája régóta jelen van az európai integráció történetében. Az egyenlő esélyek biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika az európai integráció kezdete óta napirenden van. Az egyenlő esélyek politikája az Európai Közösségek (majd Európai Unió) történetében három időszakra bontható:

- A. 1957-1975: egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesült
- B. 1975-1980-as évek vége: egyenlő bánásmód tagállami szabályainak harmonizálása
- C. 1990-napjainkig: esélyegyenlőségi koncepció és pozitív diszkrimináció tartalma. (Gyulavári, 2000)

Az Európai Bizottság *esélyegyenlőségi elvét* minden tagállamra kiterjesztette. 1997-ben az Amszterdami Szerződés már nemcsak az egyenlőtlenség megszüntetésére hívta fel a figyelmet, hanem az intézkedések irányvonalára is. A Közöségi Esélyegyenlőségi Keretstratégia (2001-2005) célul tűzte ki az esélyegyenlőség megvalósítását. Magyarországon törvényi jogszabályként 2003. évben került bevezetésre a CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről. A hazai jogi szabályozás összhangban áll az európai joggal, a negatív diszkriminációt és a nemek szerinti megkülönböztetést tiltja. A 2003. CXXV. törvény kimondja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség és deklarált célja, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára. Az esélyegyenlőség egy olyan általános alapelv, amelynek leglényegesebb szempontjai az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelyében (tilalom nemzeti hovatartozás miatti diszkriminációról) valamint a 119. cikkelyében (a nők és férfiak egyenlő bérezése) vannak lefektetve. Ezek az alapelvek minden területen alkalmazandók, különös tekintettel a gazdasági, társadalmi, kulturális és családi életre. Ahhoz, hogy az esélyegyenlőség elve a gyakorlatban is érvényesülhessen, szükség lehet ún. pozitív megkülönböztető intézkedésekre is. Az Amszterdami szerződés hatálybalépésével egy új, a diszkrimináció tilalmáról szóló 6/A cikkely erősíti meg az esélyegyenlőség elvét. (Lipták, 2009)

Az egyenlő esélyek politikája nem egyenlő az egyenlő bánásmód biztosításával, annál többet foglal magában. Az esélyegyenlőség ugyanis mindazon jogi és nem jogi eszközök összességét jelenti, amelyek azt a végső célt szolgálják, hogy a nők a férfikkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet legkülönbözőbb területein - oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb. -, de legalábbis csökkenjenek az őket érő hátrányok. Itt tehát legalább annyira fontos szerepet kap a

pozitív megközelítés, a közösségi programok, kötelező erővel nem rendelkező ún. puha jogszabályok, mint a kötelező erejű, diszkriminációt tiltó irányelvek.

Napjainkban az esélyegyenlőség szó elcsépeltnek tekinthető és jelentősége már nem akkora, mint korábban, de tény, hogy szükség van rá és beszélni kell erről a témáról. A nők hosszú küzdelem során érték el mai pozíciójukat a felsőoktatásban és az élet egyéb területein. Ugyanakkor a nők a munkaerőpiacon köztudottan hátrányban vannak, egyrészt a kisgyermek miatt, másrészt sztereotípiákra visszavezethető hátrányos megkülönböztetés miatt.

A foglalkoztatásban megjelenő egyenlő bánásmódról érdemesebb részletesebben szólni. A 76/207/EGK irányelv a férfiak és a nők számára kíván egyenlő bánásmódot biztosítani a munkához, a szakképzéshez jutás, a szakmai előmenetel és a munkafeltételek terén. Ez sokkal kidolgozottabb irányvonal, mint a korábbi időszakokban jellemző egyenlő munkáért egyenlő bér elve. Mit is jelent tehát az *egyenlő bánásmód*? A 76/207/EGK irányelv 2. cikkely (1) bekezdés megfogalmazása szerint: „Az egyenlő bánásmód elve...az jelenti, hogy a nemek között – különösen házassági, vagy családi állapotra hivatkozva – közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem történhet.” Az irányelv nem tiltja a pozitív diszkriminációt és annak alkalmazását. A gyakorlatban ez leginkább a nőkre vonatkozik, ezt részben az a tény befolyásolhatja, hogy a nők a hátrányosan kezelt munkaerő-piaci szegmensek egy nagyon jelentős részét teszik ki.²⁶

El kell határolnunk egymástól az *egyenlő bánásmód* és az *esélyegyenlőség* fogalmát. Nem szabad ugyanis ezt a két eltérő jelentéssel bíró fogalmat egymás szinonimájaként használni. Az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. A diszkrimináció ésszerűtlen különbségtétel az érintett jogok élvezetével összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában:

1. a diszkriminatív intézkedés negatív hatással van az érintett személyre,
2. ez a negatív hatás a különbségtételből ered, és
3. a különbségtétel ésszerűtlen, azaz objektíve nem indokolható.

Az egyenlő bánásmód elve tehát azt követeli meg a jogalkotótól és jogalkalmazótól, hogy a hasonló helyzetben lévő személyeket azonos módon kezelje, és az eltérő helyzeteket pedig különbözőképpen szabályozza, értékelje. Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a közösségi jog három tekintetben korlátozza:

1. Csak az EU tagállamok polgáraival szembeni megkülönböztetés tilos. Nem vonatkozik tehát a diszkriminációt tiltó közösségi jog ma még a magyar állampolgárokra.

²⁶ A nőket ért hátrányos megkülönböztetésre sok példát lehetne, az egyik talán legismertebb jogeset, a Dekker eset (177/88 [1990] ECR I-3941). A Dekker eset specialitását az adja, hogy a hátrányos megkülönböztetés azonos nemű egyének között történt meg, konkrétan két nő között. Egy nő azért nem kapott meg egy állást, mert terhes volt. Az állást egy másik nő kapta meg, mivel nem volt férfi jelentkező. Az Európai Bíróság férfi hiányában is megállapította a hátrányos megkülönböztetést, mivel a nőt terhessége miatt utasították el.

2. A közösségi jog 1997-ig, az Amszterdami Szerződésig csak a nemek közötti diszkriminációt tiltotta, ezzel szemben a faj, kor, vallás stb. szerinti megkülönböztetést nem.
3. A diszkrimináció tilalma nem általánosságban tilos, hanem csak az irányelvekben meghatározott területeken és esetekben. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve tehát csak egy szelete az egyenlő bánásmód elvének.

Az egyenlő bánásmód elve tehát tilalmat megfogalmazó jogszabályokra, negatív megközelítésre épül. Ennek eszköze a nemzeti szabályozások harmonizációja, amely irányelvek eszközével valósult meg. Az 1970-es években az egyenlő bánásmód biztosítása kapott egyre nagyobb szerepet a Közösség jogalkotásában, s a meghozott irányelvek mind érezhetőbb harmonizáló hatást fejtettek ki a tagállamok gyakorlatára. A 80-as évek végétől az egyenlő esélyeket célzó közösségi politika magában foglalja az egyenlő bánásmód biztosítására irányuló irányelveken túlmenően azokat a közösségi, valamint tagállami intézkedéseket és programokat is, amelyek az egyenlő esélyek gyakorlati érvényesülését szolgálják. (Gyulavári, 2000)

Az Európai Bizottság 2004. május 28-án elfogadta az „Esélyegyenlőség és diszkriminációmentesség a kibővített EU-ban” című zöld könyvét. Nagy érdeklődés és támogatás mutatkozott a nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló intézkedések iránt. További intézkedés szükségessége iránti igények merültek fel az EK jelenlegi, diszkrimináció elleni jogszabályai hatásának maximalizálása érdekében. Ez magában foglalta a nemzeti jogba való átültetés folyamatának befejezésére, valamint a tudatosság erősítésére irányuló intézkedést. Támogatták a további intézkedést az adatgyűjtés terén a diszkrimináció jobb megértése, valamint a területre vonatkozó hatékony szakpolitikák kidolgozása és ellenőrzése céljából. Mindazonáltal aggályok is felmerültek a magánélet védelmének, valamint az arra vonatkozó elővigyázatosságnak a szükségességét illetően, hogy milyen adatokat kell gyűjteni és ezek mi módon kerüljenek feldolgozásra. A zöld könyv kiemelte az EU számos olyan szakpolitikai területét, amelyek hozzájárulhatnak a diszkriminációmentesség elvének megvalósításához. A zöld könyvvel kapcsolatos válaszok egy arra vonatkozó konszenzus körvonalalait tükrözték, hogy hasznos lenne számos EU-szakpolitikai területen megkezdeni az irányvonalak kijelölését az egyenlőséggel és diszkriminációmentességgel kapcsolatos megfontolásokra vonatkozóan (Lipták, 2011).

1004/2010. (I. 21.) Kormányhatározat A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021. dokumentum tartalmazza, hogy melyek a magyarországi célterületek a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség elérése érdekében. A kormányhatározat az alábbi hat prioritást fogalmazta meg:

- „nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése, a fizetési és foglalkoztatási aránytalanságok felszámolása, a nők és a szegénység, a nők és az egészség szempontjainak figyelembevétele;
- a szakmai, a magán- és a családi élet fokozottabb összehangolásának támogatása;

- a férfi-női részvétel aránytalanságai csökkentésének támogatása a politikai és gazdasági döntéshozatalban, valamint a tudomány területén;
- az erőszak elleni hatékony fellépéshez, a megelőzéshez szükséges intézkedések megtétele;
- a nemekhez kötődő sztereotípiák visszaszorításának támogatása;
- a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának stratégiai elve célkitűzéseinek megvalósításához elengedhetetlen változások szakmai megalapozása (képzés, intézményrendszer, nemekre érzékeny költségvetés, nemekre bontott adatgyűjtés).”

A stratégia megjelölte intézkedéskén a nők és férfiak közötti kiegyenlítettebb arányokat és a pályázati kiírásokban jelenjen meg prioritásként a társadalmi nem kérdése, de a gyakorlatban még nem jelentek meg ilyen kiírások, pedig ez is nagyban támogatná a nőket.

5.A munka fogalma az ipari forradalom előtt

5.1. Ipari forradalom előtti korszak

Az őskorban az emberek rendszertelenül dolgoztak, a létfenntartásukhoz szükséges napi 3-4 órát. A tisztas munka ebben a korban lefedte a közösségben, a közösségért önként végzett hasznos társadalmi tevékenységek körét. Már az ókori filozófus, Arisztotelész is feltette a kérdést, hogy mi a boldogság lényege és mit is tekintünk munkának. Szerinte a boldogság lényege az ember tulajdonképpeni munkája. *„Az ember különleges munkája nem egyéb, mint a lélek értelemszerű – vagy legalábbis nem értelem nélkül való – tevékenysége.”*²⁷

Az ókori társadalmakban a társadalmi státuszt nem a munka határozta meg, annak nem volt értéke. A javak a tulajdonból származtak és nem a munkából. Az ókori filozófusok (Platón és Arisztotelész) is vallották, hogy a polgárnak nem kell dolgoznia, arra van egy külön társadalmi réteg. A munka kettős értelmezést nyert: egyrészt klasszikus munka volt az, amit a rabszolgák végeztek, másrészt munka volt az is, amelyet a polgárok végeztek szellemi tevékenységként.²⁸

A középkorban sem értékelték sokra a munkát, azt a napszámosok, a jobbágyok és a szolgák végezték. Luther²⁹ a munka erkölcsi és vallási jellegére vonatkozó nézeteket vallott. Aquinói Szent Tamás a munkának 4 típusát különböztette meg:

- szemlélődés, elmélkedés,
- jó cselekedet,
- becsületes munka,
- a megélhetést biztosító jövedelemszerző tevékenység (amelyet Aquinói értéktelennek tartott).³⁰

Ugyanakkor ne feledkezzünk el a középkori céhek világáról, az ott dolgozó segédek, munkások szintén a bér munka egy sajátos formájában tevékenykedtek. Sewell ezt a korszakot „korporatista világrendnek” nevezi³¹, amely megszabja a termelési folyamattechnikai szervezetét, mint a munka társadalomszervezetét. Ez a világrend a mesterséget közösségi tulajdonnak tekinti, amely csak a közösség saját tagjainak nyújt foglalkoztatást.³²

A középkorban a munka értéke teljesen jelentéktelen volt, majdnem a kötelező rossz csoportjába sorolták, ugyanakkor a „sötét középkor” végén Kálvinnál³³ megjelent a munkának egy másik értelmezése, amely szerint a munkavégzés minden formája

²⁷ Arisztotelész (1997)

²⁸ Arisztotelész (1997)

²⁹ Luther M. (1983)

³⁰ Aquinói Szent T. (2000)

³¹ Sewell W.H. (1980)

³² Castel R. (1998)

³³ Kálvin J. (1991)

Isten szolgálatát jelenti. Polányi szerint a preindusztriális társadalomban a munka beágyazódott a társadalmi létbe.³⁴

5.1.1. A korai tőkés társadalom közgazdasági elmélete – a merkantilizmus

A 16. században egyre több tudós és kutató fordult a közgazdaságtan felé, ami a merkantilista korszak kezdetét és fokozatos fejlődését, alakulását jelezte. A merkantilista irodalom legerőteljesebben Angliában fejlődött ki 1581 körül.³⁵ A merkantilista korszak elnevezése a latin mercator (kereskedő) szóból származik. A merkantilista szerzők többsége maga is kereskedőként tevékenykedett, nem alkottak elméleti rendszert, csupán empirikus megfigyeléseket tettek. A korszak képviselőit az a kérdés foglalkoztatta, hogy miként lehetne az ország gazdagodását előmozdítani. Akkoriban az ország gazdagságának növelése egyet jelentett a rendelkezésre álló pénzmennyiség növelésével. Pénzhez jutottak az árucikkek külföldön történő értékesítése révén, aminek eredményeképpen a merkantilisták azt hirdették, hogy a gazdagság forrása a külforgalom és csak a pénznek tulajdonítottak értéket, az árunak nem. A feudalizmussal gazdasági szempontból a merkantilisták szakítottak.

*„Mit láthattak maguk előtt a merkantilisták, miközben koruk gazdaságának jelenségeire kerestek magyarázatot? Ahogyan T. Hobbes mondta, mindenki harcát mindenki ellen, egy olyan gazdasági rendszert, amelyben homo homini lupus – az ember embernek farkasa. Van-e olyan erő, amely rendet teremt ebben a káoszban?”*³⁶

A fejlett merkantilizmus Franciaországban nyert teret a 17. században XIV. Lajos pénzügyminisztere, Jean Baptiste Colbert (1619-1683) munkássága révén. Az általa végrehajtott merkantilista gazdaságpolitika szellemében az állam támogatta a manufaktúrákat, új iparágak meghonosítását, külkereskedelmi társaságokat létesítettek, utakat, kikötőket építettek. Ebben a korszakban a termelés növekedési tényezőjét a lakosságszám növekedésében látták. A tőkés nagyüzemeknek nagyszámú szabad munkaerőre volt szüksége, ami lehetővé tette a munkások közötti együttműködést, a munkamegosztást, ami együttesen növelte a munka termelékenységét. A munkaerő foglalkoztatásának alakulását a kereskedelmi mérleg függvényének tekintették. Az aktív külkereskedelmi mérleg következtében az országba áramló pénz a kereslet növelésével kedvezően hatott a termelésre, a foglalkoztatásra.³⁷

³⁴ Polányi K. (1976)

³⁵ Heller F. (2001)

³⁶ Hobbes T. idézi Mátyás A. (1969)

³⁷ Mátyás A. (1995)

5.1.2. A francia fiziokraták kora

A fiziokraták a 18. század közepén megjelenő francia közgazdasági iskola képviselői voltak, akik a gazdaság működését a természeti törvények rendje szerint kívánták értelmezni. A „fiziokrácia” szó a görög „physis” (természet) és „kratein” (uralom) szavakból származik, jelentése: „a természet uralma”. A fiziokraták voltak az első olyan csoport, akik a gazdasági folyamatokat egységes, rendszerszerű módon próbálták megérteni és leírni, s ezzel hozzájárultak a modern közgazdaságtan alapjainak lerakásához. A fiziokraták a francia felvilágosodás szellemi közegében bontakoztak ki. Franciaország gazdasága ebben az időszakban súlyosan centralizált és bürokratikus volt, tele állami beavatkozással, adóterhekkel és különféle kiváltságokkal. A fiziokraták ezzel szemben a szabad versenyt, a piaci szabadságot és a magántulajdon elveit hirdették. Központi gondolatuk az volt, hogy létezik egy „természeti rend” („ordre naturel”), amely az emberi társadalomra és a gazdaságra is érvényes, és amelybe az államnak csak minimálisan szabad beavatkoznia.

A fiziokratikus gondolkodás megalapítója François Quesnay (1694–1774), aki orvosként kezdte pályafutását, majd XV. Lajos udvari orvosa lett. Legismertebb munkája a Tableau Économique (Gazdasági táblázat, 1758), amely az első ismert gazdasági körforgás-modell. A fiziokraták hite szerint a gazdaságot ugyanúgy természeti törvények irányítják, mint a fizikai világot. Az emberi társadalom akkor működik jól, ha összhangban van ezzel a természeti renddel. Ez az elv a laissez-faire gazdaságpolitika alapját képezte. Az irányzat képviselői nem a kereskedelembe látták az érték forrását, hanem a földbe; azt vallották, hogy a természetnek és a társadalomnak is van egy ideális ún. természetes rendje (Jean Jacques Rousseau hatására). Szerintük a természetes gazdasági rend mentes a feudális és merkantilista kötöttségektől és tökéletes termelés keretében értelmezhető.

Quesnay és követői úgy vélték, hogy csak a mezőgazdaság képes „tisztá terméket” (produit net) előállítani, azaz többet termelni annál, mint amennyibe a termelés kerül. Az ipart és a kereskedelmet „terméketlen” ágazatoknak tekintették, mivel szerintük ezek nem hoznak létre új értéket, csupán átrendezik vagy elosztják a már meglévőt. A fiziokraták szerint az adóztatásnak igazságosnak és egyszerűnek kell lennie. Quesnay javasolta az egyetlen adó bevezetését, amelyet csak a földtulajdonosok fizetnének, mivel szerintük egyedül ők termelnek többletértéket. Ez radikális újítás lett volna a kor sokszor kusza és kiváltságos adórendszeréhez képest. A fiziokraták ellenezték a merkantilizmus állami beavatkozásait és protekcionizmusát. Támogatták a szabad kereskedelmet, különösen a gabona szabad piacát, ami szerintük elősegíti az élelmiszer-ellátás stabilitását és az agrárium fejlődését. Ezzel a liberalizmus gazdasági alapjait is lefektették.

A fiziokratákat több oldalról is érte kritika. A mezőgazdaság kizárólagosságának hangsúlyozása nem tükrözte a gazdaság sokszínű valóságát, különösen az ipari forradalom kibontakozása idején. Az ipar és a kereskedelem „terméketlenként” való kezelése hosszú távon tarthatatlannak bizonyult. Az általuk javasolt egyetlen adó bevezetése politikailag nem volt kivitelezhető a kor viszonyai között. A francia

forradalom és az ipari társadalom kialakulása nyomán a fiziokraták elméletei elavulttá váltak, helyüket átvették az angol klasszikus közgazdászok (Smith, Ricardo, Malthus, stb.) rendszerei.

6. A bér munka általánossá válása – ipari forradalom korszaka

6.1. A klasszikus közgazdaságtan

A merkantilista korszak szemléletétől eltérő nézeteket vallott a 17. században élt William Petty (1623-1687), szerinte a gazdaság forrásának a földet és a munkát tekinthetjük. Szerinte az anyagi gazdagságnak a munka az atyja, a föld pedig az anyja. Munkáiban az anyagi gazdagság forrását a földre és a munkára vezette vissza, s a kettő között megpróbálta a „természetes egyenlőségi viszonyt” megtalálni. Pettyt tekintjük a munka-érték elmélet első megalkotójának, szerinte csak meghatározott munkafajtákat lehet értékalkotó munkának tekinteni úgy, mint a pénz alapanyagául szolgáló nemesfémeket termelő munkát.³⁸ A munka értékét egy felnőtt munkás átlagos napi táplálékával határozta meg, amelyet munkabéréből vásárolt. A bérek nagyságát törvény határozta meg és csak a létfenntartáshoz szükséges eszközök minimumát volt szabad a munkásnak biztosítani bérként. Ha ettől többet kapott volna, feltehetőleg nem dolgozott volna ilyen szorgalmasan. Pettynél az áru értéke a termelésben került meghatározásra, ez már túlmutatott a merkantilisták nézetein. Rámutatott az egyszerű és a bonyolult munka különbségére és átszámításuk lehetséges arányaira. Petty érdeme alapvetően az, hogy igyekezett törvényszerűségeket feltárni a gazdasági folyamatok alakulásában.³⁹

A klasszikus iskola képviselői úgy gondolták, hogy a munkanélküliség nem alakulhat ki a piacon, ugyanis ha létre is jött volna munkanélküliség, akkor a kereslet és a kínálat egymást befolyásolva megoldotta volna a munkanélküliek gondját, ugyanis a felkínált munkahelyek és a munka nélkül maradtak egymásra találtak volna. Szerintük a legfontosabb a szabadon, minden külső beavatkozástól érintetlenül működő piaci mechanizmus létezése és így az állam (Smith szerint) „láthatatlan kézként” vagy (Mill szerint) „éjjeli őrként” avatkozzon csak be. A klasszikus elmélet, miközben elismerte, hogy a piacon állandóan van egyensúlytalanság a munkaerő kereslete és kínálata között, úgy vélte, hogy az így létrejött munkanélküliség az egészséges gazdasági fejlődés velejárója, ismerték a munkanélküliség természetes rátáját (*NAIRU – non-accelerating inflation rate of unemployment*), amely semmilyen beavatkozással sem befolyásolható.⁴⁰

A klasszikus közgazdaságtan egyik jelentős alakjának tekinthetjük Adam Smith-t (1723-1790), aki a nemzetek gazdagságának alakulását, a gazdasági növekedést vizsgálta munkáiban. Smith „természetes rendnek” nevezte azokat a feltételeket, amelyek között a leghatékonyabban valósul meg az önző érdek és a gazdasági fejlődés spontán törvényeinek jótékony hatása – ez a „laissez faire” elve. Eszerint, ha minden egyes ember gazdasági cselekvése végső soron a társadalom javát szolgálja, akkor ezt a cselekvést semmivel sem szabad korlátozni. Smithnél a „laissez faire” konkrétan a következőket jelentette:

³⁸ Mátyás A. (1969)

³⁹ Mátyás A. (1995)

⁴⁰ Bánfalvy Cs. (1989)

- a munkaerő mobilitását,
- a földek teljesen szabad adásvételét,
- az ipar és a belkereskedelem állami szabályozásának megszüntetését,
- a szabad külkereskedelmet.

Smith szerint a társadalom gazdagsága két tényezőtől függ: a termelőmunkával foglalkozó lakosság hányadától és a munka termelékenységétől, melyet a munkamegosztás határoz meg. A lakosság számának változását a munkabér nagyságával hozta összefüggésbe. A *Nemzetek gazdagsága* című művében olvashatjuk, hogy nem az áruban megtestesült munkát tekintette az érték egyedüli pontos mértékének a kapitalista gazdaságban, hanem azt a munkamennyiséget, amely felett az áru rendelkezik. Smith így fogalmazott: *„A társadalomnak abban a korai és nyers állapotában, mely mind a tőkék felhalmozódását, mind a föld birtokbavételét megelőzte, az áruban megtestesült és az áruért vásárolható munka ugyanaz volt.”* Néhol azt említi, hogy a mezőgazdasági munka nagyobb értéket alkot, mint az ipari munka.⁴¹ Nagy hatással volt Smith-re Mandeville (1705): A méhek meséje, avagy egyéni bűnökből társadalmi előnyök című szatírája. A társadalmat egy méhkaszhoz hasonlította, ahol mindenki azért dolgozik, hogy a luxusigényeket is kielégítse. Minden egyes foglalkozásnak megvoltak a maga bűnei és mégis ettől virágzott a társadalom, az emberek fényűzés iránti vágya pedig munkát ad szinte mindenkinek.⁴² Smith szerint a munkamegosztásnak természeti alapjai vannak, az emberek velük született képességeiként értelmezte. A termékek és szolgáltatások cseréje révén egyre inkább érdekeltté váltak, hogy különleges képességeiket fokozzák és különböző foglalkozási ágakat hozzanak létre.⁴³ A munkamegosztás teljes megvalósulása után már kevés olyan áru van, amelyet valaki saját munkájával állíthat elő és a legtöbb olyan, amely más emberek munkájával készül. A *Nemzetek gazdagságában* leírta, hogy egy kisüzemben tűt készítettek a munkások és részletesen szemléltette, hogy a tűkészítés folyamata a munkamegosztás eredményeként milyen magas termelési arányt okozott. Aszerint gazdag vagy szegény valaki, hogy milyen mennyiségű munka áll a rendelkezésére és mennyit tud megvásárolni. Smith növekedésméleteének kulcsa a tőkefelhalmozás volt, amely a növekvő mértékben specializálódó és ezáltal egyre termelékenyebb munkaerőhöz kapcsolódott. Smith észrevette, hogy a tőkés a munkabérnél nagyobb értéket kap a munkástól, hisz ezért van profitja. Ebből származik az a megállapítása, hogy tőkés viszonyok között az áru értékét nem a benne levő munka mennyisége, hanem az érte kapható munka mennyisége határozza meg.⁴⁴ Smith rámutatott a munkaérték elmélet mellett az osztályok közötti eltérésekre is, és érzékelteti a munkásosztályt érintő munkamegosztás káros hatásait, valamint a kizsákmányolás

⁴¹ Smith A. (1959)

⁴² Mandeville B. (1969) 120-130. old.

Hayek szintén Mandeville-t tekintette a polgári közgazdaságtan megalapozójának. Hausmann P. (2007) idézi: „(...) nekem úgy tűnik, hogy sok vonatkozásban Darwinnál tetőzik az a fejlődés, amelynek elindítása mindenki másnál inkább Mandeville nevéhez fűződik” (Hayek F. (1995) 494. o.).

⁴³ Smith A. (1959)

⁴⁴ Smith A. (1959)

tényét. Smith munka-érték elméletének jó alapot adott az ún. gyémánt-víz paradoxon, melyet elsőként Kopernikusz vetett fel. A felvetés és a probléma a következő: az önmagában haszontalan gyémánt sokkal értékesebb, mint az élethez szükséges víz, azaz a víznek jóval nagyobb a használati értéke, mint a gyémántnak; a csereértéke viszont jóval kisebb. Smith a munka-érték elméletből indult ki a paradoxon megoldásakor, a gyémánt azért értékesebb, mert kitermeléséhez jóval több munka szükséges, mint a vízéhez. A gyémánt ára az előállítás magas költségeit tükrözi.⁴⁵

Harmat (1996) szerint Smith három értékelméletet hozott létre, mely a későbbi korszakok alapjait is jelentette⁴⁶:

- Absztrakt munka-érték elmélet: az értéket az áru előállításához felhasznált munkamennyiség (input) határozza meg – Ricardo munkássága révén a marx-i irányzat alapját jelentette.⁴⁷
- Szubjektív preferencia (érték) elmélet: az áru értékét az a munkamennyiség méri, amely amelyet az áru eladásával meg lehet vásárolni – Say⁴⁸ és Malthus⁴⁹ munkássága erre épített.
- (Termelési) költségelmélet: az értéket jövedelmek határozzák meg – szintén Ricardo dolgozta ezt tovább.⁵⁰

David Ricardo (1772-1823) az ipari forradalom időszakában élt és alkotott, amely lehetővé tette, hogy a fejlett tőkés viszonyokat tanulmányozza. Egyetért a smith-i természetes renddel, de az egyéni érdek nála osztályérdekként jelenik meg. Elméleti rendszerét áthatja az osztályellentét, amely leginkább az iparosok és a földesurak között jelent meg. A munka-érték elméletre vezette vissza a tőkés gazdaság általa vizsgált kategóriáit, amellyel sokan nem értettek egyet a későbbi korokban:⁵¹ „*módszerét teljesen spekulatívnak, teljesen deduktívnak ítélik meg, mely szerintük nem egy bizonyított hipotézisből, az értéknek munkából való meghatározásából kívánja logikai úton a politikai gazdaságtan egész elméleti rendszerét felépíteni.*”⁵² Kortársai ugyanakkor teljes mértékig elfogadták és bizonyítottnak tekintették a munka-érték elméletét.

A gazdaságnak munkára való visszavezetése révén felismerte a bér munka fölényét a jobbágymunka felett. Álláspontja, hogy a használati érték és az érték létrehozása különböző folyamat, a föld és a tőke a használati érték növekedésére hatnak, az érték

⁴⁵ Smith A. (1959) 125-127. old.

A paradoxont ténylegesen Gossen oldotta meg, aki I. törvényében kifejtette, hogy a javak határhazna csökkenő: minél többet fogyasztunk valamiből, annál kevésbé értékes egy újabb egység elfogyasztása. A smith-i levezetést kritikaként illelheti, hogy nem vette figyelembe azt, hogy a gyémánt egyes társadalmakban értéktelen és haszontalan termék, így a levezetése megbicsaklik.

⁴⁶ Harmat Zs. (1996) 14. old.

⁴⁷ Ricardo D. (1954)

⁴⁸ Say J-B. (1803)

⁴⁹ Malthus T. (1944)

⁵⁰ Ricardo D. (1954)

⁵¹ Kaldor N. (1955)

⁵² Mátyás A. (1969)

alakulását pedig a munkaráfordítás határozza meg. A munka értékelalkotó tulajdonsága független a termelési ágtól, azaz a különbség nélküli, elvont emberi munka az érték forrása.⁵³

Vitába szállt Smith értékelméletének munkabért érintő részével az Alapelvek című művében: „...*ha a munkás díjazása mindig arányban állna azzal, amit előállít, úgy a jószágba fektetett munka mennyisége és az a munkamennyiség, amely a jószágon vásárolható, egyenlő lenne, és a kettő közül bármelyikkel pontosan meg lehetne mérni a más javakban beálló változásokat. A kettő azonban nem egyenlő.*”⁵⁴

Ricardo a bér munkáról azt a nézetet vallotta, hogy a bér, mint a munka ára ugyanolyan módon kerül meghatározásra, mint a többi áru ára. A munka természetes árának tekinti, amely szükséges ahhoz, hogy a munkások megéljenek, szükségleteiket kielégítsék anélkül, hogy létszámuk változna.

Thomas Malthus (1776-1834) A közgazdaságtan elvei, tekintettel gyakorlati alkalmazásukra című művében elutasította a Ricardo-féle munkaérték-elméletet és a klasszikus közgazdászok körében széles körben elfogadott Say-dogmát⁵⁵. Az áru értékét az áruért vásárolható munka mennyiségével határozta meg, szerinte a munkás megkapja a munkája teljes ellenértékét, a nyereség viszont onnan származik, hogy az árut több munkáért adják el, mint amennyit tartalmaz.

Malthus egyetértett a smith-i munka-érték elmélettel, ugyanakkor azt vallotta, hogy a munka nem tekinthető a tényleges csereérték pontos és hiteles mértékének. Különbséget tett a termelékeny és nem termelékeny munka között, szerinte a fiziokraták és Smith is egyet értett abban, hogy a termelékeny munka a vagyonosságot eredményezi. „*Valóban mondható a munka fogalmára való tekintettel, hogy magában látszik foglalni értékelést és fizetést és semmi dolga nincs meg nem fizetett, önkéntes erőlkövésekkel.*”⁵⁶ Könyvében tárgyalta a gabona és a munka középértékét, mint a tényleges csereérték mértékét.

Malthus legismertebb művében a Tanulmány a népesedés törvényéről könyvében a foglalkoztatásról és a munkáról nem írt, de a demográfiai folyamatok előrevetítése elgondolkodtató volt a maga korában és még ma is. „*Biztosan mondhatjuk tehát, hogy a népesedés, ha nincs gátolva, megkétszereződik minden huszonöt évben, vagyis növekszik mértani arányban...Európa egyáltalán nem oly teljesen benépesített világrész, mint lehetne. Európában megvan a legteltesebb lehetősége annak, hogy az emberi munka megkapja legjobb irányítását. A földművelés*

⁵³ Mátyás A. (1969)

⁵⁴ Deane P. (1997)

⁵⁵ A Say-dogma szerint a javak előállítói azok eladása révén jövedelmet szereznek és ezt más javak vásárlására fordítják, összgazdasági szinten az áruk (a termelési tényezők, köztük a munkaerő is) kereslete és kínálata egyenlő kell hogy legyen, egyszerűbben a minden kínálat megteremti a maga keresletét.

⁵⁶ Malthus T.R. (1944)

tudományát nagyon tanulják Angliában és Skóciában.”⁵⁷ Szerinte a népesedés végső akadály a élelmiszer hiánya.

Az azonos értékek cseréjének problematikáját (a smith-i tanokat továbbgondolva) Karl Marx (1818-1883) oldotta meg: A tőke című könyvében a munka és a munkaerő fogalmak szétválasztásával. *„Egy használati érték értéknagyságát a társadalmilag szükséges munka mennyisége, vagyis az elkészítéshez társadalmilag szükséges munkaidő határozza meg. Az a munka azonban, amely az érték lényegét alkotja, egyenlő emberi munka, ugyanannak az emberi munkaerőnek a kifejtése.”* A munkának a hasznos jellegét emelte ki. *„A munkaerő értékét, mint minden más áruét, az ennek a sajátos cikknek a termeléséhez, tehát újratermeléséhez is szükséges munkaidő határozza meg...vagyis a munkaerő értéke a birtokosa fenntartásához szükséges létfenntartási eszközök értéke.”*⁵⁸

Marx (1955) a munkaerőn vagy munkaképességen azoknak a fizikai és szellemi képességeknek az összességét értette, amelyek egy ember testi mivoltában, élő személyiségében megvannak és amelyeket mozgásba hoz, valahányszor valamilyen fajta használati értéket termel. A marx-i munka fogalom a használati értékre helyezte a hangsúlyt, amely a későbbi kutatók definícióiban nem jelent meg. Leírja továbbá, hogy a munkafolyamat egyszerű mozzanatai a célszerű tevékenység, azaz maga a munka, a munka tárgya és a munka eszköze. A munkás a tőkésnek az ellenőrzése alatt dolgozott, a munkás által megtermelt munka értéke a tőké tulajdonát gyarapította.

A társadalmat három részre osztotta: a földbirtokosra, a tőkésre és a munkásra. A járadék, bér és profit mozgását úgy értelmezte, mint a három osztály közötti elmozdulásokat.⁵⁹ Marx szerint a teljesen kifejlett tőkés rendszerben a munka is áruvá válik. Eszerint a munkás a munkaerejét, munkavégző képességét bocsátja áruba és ennek ára a munkabér, s így már azonos értékek cserélődnek.

Marx Engelshez írt levelében újszerű megállapításokat tett:

- leírta a munka kettős természetét (egyrészt a munka, amely a termék értékében jelenik meg, másrészt a munka, amely a használati értékben jelenik meg) – vizsgálta a munkát minőségi és mennyiségi szempontból is,
- a munka helyett a munkaerőt tekintette árunak,
- az értéktöbbletet megjelenési formáitól függetlenül vizsgálta.⁶⁰

Foglalkozott az elidegenedés problémájával is, Marx azt az állapotot jelölte így, amikor az ember a saját teremtményeinek a rabja. *„A gazdaság, a politika, a vallás hiába emberi alkotások – az alkotójuktól függetlenül külső dologi kényszerként fordulnak vele szembe, és a felszabadításuk helyett az elnyomásukat szolgálják. A*

⁵⁷ Malthus T.R. (1902)

⁵⁸ Zalai E. (1988)

⁵⁹ Marx K. (1947)

⁶⁰ Mátyás A. (1969)

legnyilvánvalóbban azon tevékenységben nyilvánul ez meg, amely egyébként az embert emberré tevő tevékenység: s ez a munka."⁶¹ Marx szerint munkát csak az ember tud végezni és értéket csak a munka állít elő. Az elidegenedés három fázisát különbözteti meg:

- a munkás elidegenedik munkájának termékétől,
- elidegenedik a tevékenységtől, a termeléstől (így munkája már nem önkéntes, hanem kényszermunka lesz),
- végső soron pedig a munkás elidegenedik saját emberségétől, saját nembeli lényétől.

Marx (1955) írt a bér munka előtti társadalom munka-érték elméletéről is. Felfogásában a rabszolgamunka úgy jelent meg, mint gazdája számára végzett, meg nem fizetett munka. A jobbágymunka a földesúr számára végzett kényszermunkaként, szintén meg nem fizetett munkaként jelent meg, de más kontextusban, hiszen a jobbágy független és szabad ember volt, akinek volt saját tulajdona, a rabszolga jogi helyzetével szemben. A bér munkánál megfordul a helyzet, Marx szerint még a többletmunka, vagyis a meg nem fizetett munka is úgy jelenik meg, mint a megfizetett. Az általa „sötét európai középkornak” nevezett korszakban a független emberek helyett függő helyzetben lévő emberekről beszélt. A személyi függőség alkotta az adott kor társadalmának alapját és ezzel együtt a munka társadalmi igényét is. A munka, mint természetbeni szolgáltatás került be a társadalom forgatagába. A munka közvetlen társadalmi formája itt a munka természeti formája volt, a robotmunkát éppúgy idővel mérték, mint az árut termelő munkát, de minden jobbágy személyes munkaerejének meghatározott mennyiségét urának szolgálatában kellett dolgoznia.⁶²

Sen (2003) azt írja Marxról A fejlődés mint szabadság című könyvében, hogy a munkásoknak a marx-i világban formális szabadságuk volt, ugyanis a munkásoknak az volt a szabadsága, hogy változtathatták a munkaadójukat és így a munkahelyüket is. A társadalom fejlődését Sen a munkások pozitív szabadságában látja, ha munkaerejüket szabadon áruba bocsáthatják, akkor növekszik pozitív szabadságuk, ami fontos mértéke annak, hogy mennyire működik jól egy adott társadalom.⁶³

6.2. A neoklasszikus közgazdaságtan

A klasszikus közgazdaságtanban törekedtek az érték meghatározására. A neoklasszikus közgazdaságtan a munkaérték-elmélettel vitatkozva született meg. A gazdasági összefüggéseket a fogyasztás és a szükségletek alapján közelíti meg és ismét a cserét helyezte a középpontba – ez utal a klasszikus nézetekre. A gazdálkodó egyén, az erőforrás allokálása, a gazdálkodási célok vizsgálata került előtérbe. Az irányzat képviselői fenntartás nélkül hittek a piac öntisztuló képességében, úgy vélték, hogy a munkahelyek iránti kereslet a bér munkások részéről találkozik a

⁶¹ Szabó M. (2002) 248. old. In: Bódig M. – Gyórfi T.

⁶² Marx K. (1955)

⁶³ Sen A. (2003)

bérmunkások iránti kereslettel.⁶⁴ „A neoklasszikus közgazdaságtan kialakulása lényegében az optimalizálási-eredmény-maximálási elv egyre szélesebb hatókörű gazdasági kiterjesztésének folyamata, egyre kifinomultabb módszereket alkalmazó megfogalmazása. A klasszikus felfogásról a neoklasszikus közgazdaságtanra váltás felfogható a politikai gazdaságtanról, mint tudományági megközelítésről a közgazdaságtanra, mint újabb, szűkebb tárgykörű tudományági koncepcióra való átállásként is.”⁶⁵

Arthur Cecil Pigou (1877–1959) sok témával foglalkozott életében: többek között a munkanélküliség problémáival, a pénz- és konjunktúraelmélettel, adó- és pénzkérdésekkel. Legfontosabb eredménye azonban a jóléti gazdaságtan elméletének megteremtése, amelyet legjelentősebb munkájában az Economics of Welfare (A jólét gazdaságtanában) ki is fejtett. Kimutatta az állami laissez faire határait és első ízben fogalmazta meg elméletileg, hogy mikor és miért kell az államnak beavatkoznia a gazdasági folyamatokba.⁶⁶ Pigou elismerte a Theory of Unemployment című művében, hogy depresszió idején, amikor a gazdaság nincs egyensúlyban, a reálbérek csökkenése mellett is nőhet a munkanélküliség; továbbá hogy a rendszer önműködően tart a teljes foglalkoztatás felé. „Teljesen szabad verseny esetén ...mindig érvényesül egy olyan erős tendencia, miszerint a munkabérek olyan viszonyban legyenek a kereslettel, hogy mindenkit foglalkoztassanak...Ebből az következik, hogy a bármely időpontban fennálló munkanélküliség teljes mértékben annak a ténynek következménye, hogy a keresleti viszonyok folyamatosan változnak és sűrűlődni ellenállások megakadályozzák a megfelelő munkabérváltozások azonnali végrehajtását”⁶⁷ – ezt Keynes a későbbiekben erőteljesen kritizálta. Pigou úgy gondolta, hogy a kereslet állapota, mint olyan, nem számít a foglalkoztatás szempontjából – Keynes nem ezen a véleményen volt.

Alfred Marshall (1842–1924) rendszerezte és kiegészítette a klasszikusok gondolatait és ebből megalkotta a pénz- és árupiacok elméletét. A munkaerő elemzése kulcsfontosságú volt a gazdasági folyamatokban, hiszen alapvető termelési tényezőként kezelte ő is. Az alapvető gazdasági működés a munkaerő-piaci mechanizmusoktól is függ, ezen állítás megőrzi a helyességét mind a klasszikus liberalizmuson, mind a neoliberalizmuson át. A munkanélküliség elkerülhető lenne a bérek versenyképesebbé tételével. A gazdaság munkaerő centrikus, hiszen az egyének jóléte ettől függ. A marshall-i neoklasszikus közgazdaságtan munkaerőpiacot érintő tétele kezd feledésbe merülni, miszerint a munkát nemcsak egy másik termelési tényezőnek kell tekinteni. Szerinte a munkát a következő tényezők jellemzik:

- nem tárolható,
- az eladójától elválaszthatatlan,

⁶⁴ Bánfalvy Cs. (1989) 41. old.

⁶⁵ Bekker Zs. (2000) 212. old.

⁶⁶ Polónyi I. (2002) 5-20. old.

⁶⁷ Pigou C. (1933) 252. old.

- sok időbe telik a munkaerő-piaci viszonyokat megváltoztatni,
- szabadon nem tárgyalható.⁶⁸

Marshall arra jutott, hogy a munka minden esetben többletet hoz létre a bérek és a munkát segítő eszközök elhasználódott értéke felett, ugyanakkor ezt a többletet nem a munkás kapja, hanem mások elveszik tőle – ez a társadalmi elosztás problémája.⁶⁹

Az osztrák iskola legismertebb képviselője Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) volt. Elméletének alapját a vállalkozóra és az innovációra épített fejlődéslélektan határozta meg. A javakat gyakran sorolják rendekbe, szerinte a munka a legmagasabb rendű jószág, mivel ez már mindenféle termelési folyamat kiinduló fázisában jelen van. Könyvében kitér az irányító és az irányított, valamint az önálló munka és a bér munka közötti megkülönböztetésre is. Az önálló munkában megjelenik az irányító munka funkciója, de nem különböztette meg Schumpeter a bér munkától.⁷⁰

William Stanley Jevons (1835-1882) erősen bírálta a Ricardo-féle munka-érték elméletet, szerinte a munkát nem lehet az áru értékének tekinteni, mert a már elvégzett munka „elveszett”. Az áru értékét a jövőbeni hasznossága határozza meg és nem a kifejtett munka. Szubjektív felfogásban a munkát áldozatnak, szenvedésnek tekintette. Jevons legismertebb elmélete az ún. Jevons-paradoxon, amely az ipari szénfelhasználás hatékonyságát vizsgálta.⁷¹

6.3. Keynes-i közgazdaságtan

A smith-i nézetekkel szemben John Maynard Keynes (1883-1946) más állásponton volt. Az 1919-1933 világgazdasági válság miatt a neoklasszikus elmélet tételei teljesen felborultak és így szükségessé vált egy új közgazdasági paradigma kialakítása. A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete című művének 18. fejezetét (A foglalkoztatottság általános elméletének újrafogalmazása) annak a tisztázásával kezdi, hogy gazdasági rendszer mely elemeit vesszük rendszerint adottaknak, melyek rendszerünk független változói, és melyek a függő változók. *„Adottnak vesszük a foglalkoztatható munkaerő meglevő tanultsági fokát és mennyiségét, a felhasználható felszerelés meglevő minőségét és mennyiségét, a meglevő technikát, azt, hogy milyen fokú a verseny, továbbá a fogyasztók ízlését és szokásait, a különböző intenzitással végzett munkával, illetve a felügyeleti és szervező tevékenységgel járó áldozatokat, csakis úgy, mint a társadalmi struktúrát, ideszámítva a korábban felsorolt változóink kivételével azokat az erőket, amelyek meghatározzák a nemzeti jövedelem elosztását.”*⁷² Ez nem jelenti azt, hogy e tényezőket konstansnak feltételezi, hanem csak azt, hogy ebben az összefüggésben nem vizsgálja a változásaik hatásait és következményeit. Független változók

⁶⁸Tzannatos Z. (1992)

⁶⁹Deane P. (1997)

⁷⁰Schumpeter J. (1980) 45-65. old.

⁷¹Jevons W.S. (1888)

⁷²Keynes J. M. (1965) 268. old.

elsősorban a fogyasztási hajlandóság, s a tőke határhatékonyságának a függvénygörbéje és a kamatláb. A függő változók a foglalkoztatás volumene és a nemzeti jövedelem béregységekben mérve. Azok a tényezők, amelyeket adottaknak vett, befolyásolják a független változókat, de nem határozzák meg őket teljesen. A foglalkoztatás növekedése (vagy csökkenése) alkalmas azonban arra, hogy növelje (vagy csökkentse) a likviditási igény függvénygörméjét. A foglalkoztatás növekedése ugyanis háromféle módon hat a pénz iránti kereslet megnövekedése irányába. A termelés értéke még akkor is megnövekedik, ha a béregység és az árak (a béregységben mérve) a foglalkoztatás növekedésekor változatlanok; ezenfelül maga a béregység is hajlamos lesz növekedésre a foglalkoztatás javulásakor; végül a termelés megnövekedését az árak emelkedése kíséri (a béregységben mérve), tekintettel arra, hogy rövid időszakot figyelembe véve, ilyenkor a költségek növekednek.⁷³

Ha a foglalkoztatás megváltozik, a nominális bérek rendszerint a foglalkoztatás változásával azonos irányban, de hozzá képest nem nagyon aránytalanul változnak; vagyis a foglalkoztatás kisebb arányú változásai nem okoznak nagyobb változásokat a nominális bérekben. Ez inkább az árak, mint a foglalkoztatás stabilitásának egyik feltétele. Ez összhangban van az emberi természetre vonatkozó tapasztalatokkal, mert a nominális bérek körül vívott harc lényegében a magas relatív bérek biztosításáért folyik, valószínű, hogy ez a harc a foglalkoztatás növekedésekor minden egyes esetben intenzívebbé válik; egyrészt azért, mert a munkás tárgyalási pozíciója javul, másrészt azért is, mert a bérének csökkent határhaszna, valamint megjavult pénzügyi lehetőségei következtében hajlamosabb lesz vállalni a kockázatot. Ezek a jellemzők csak bizonyos korlátok között érvényesülnek és a munkások nem törekszenek arra, hogy a foglalkoztatás megjavulásakor sokkal nagyobb nominális bérré tegyenek szert, a foglalkoztatás romlásakor pedig nem vállalnak igen nagy bércsökkenést csak azért, hogy munkahelyüket megtarthassák. Ténylegesen érvényesül valamilyen lélektani törvény. Ha ugyanis a munkanélküliek közti verseny mindig a nominális bér igen nagy csökkenését eredményezné, akkor az árszint nagymértékben instabil lenne. Sőt, ilyenkor nem is lenne stabil egyensúlyhelyzet – kivéve a teljes foglalkoztatással összeegyeztethető állapotot –, mert a béregységnek mindaddig esnie kellene, amíg eléri azt a pontot, ahol a béregységben mért pénzösségnek a kamatlábra gyakorolt hatása elegendővé válik a teljes foglalkoztatási szint helyreállításához. A teljes foglalkoztatottság fogalmát sokan Keynes nevével kapcsolják össze, pedig ez a kategória már a neoklasszikusoknál is megjelent. Keynesnél a teljes foglalkoztatottság a kényszerű munkanélküliség eltűnésekor alakul ki.⁷⁴

A keynes-i elképzelések szükségessé és lehetségessé teszik az állami beavatkozást a munkaerőpiacon azért, hogy a munkanélküliség szintjét alacsonyan lehessen tartani. „A munkanélküliség azonban Keynes szerint sem küszöbölhető ki teljesen a fejlődőben lévő gazdaságokból. A strukturális és a frikcionális munkanélküliség

⁷³ Keynes J. M. (1965)

⁷⁴ Zboróvári K. (1988) 14. old.

*Keynes tanításában is az egészséges gazdasági szerkezeti átalakulás szükségszerű terméke.*⁷⁵

Hansen – akit tekinthetünk Keynes kritikusanak vagy értelmezőjének is – szerint nincs állandó tendencia a teljes foglalkoztatás melletti egyensúlyra. Keynes gazdaságpolitikai nézetei megváltoztak, munkássága vége felé nagymértékben visszatért a klasszikus állásponthoz.⁷⁶

A strukturális feltételű, megszilárdított munkanélküliség nagysága és jelentősége alatt azt a munkanélküliséget értjük, ami a munkaerőpiacon a munkakereslet és kínálat strukturális ellentétéből adódik. A munkanélküliségnek nem arról a részéről van szó, ami néhány szerző szemléletmódja szerint strukturális problémákból származik az árupiacon, nevezetesen a modernebb termékek csak egy alacsonyabb részéről van szó, amiből többet exportálhatunk és belföldön is többet értékesíthetünk. Olyan munkanélküliséggel számolunk, amit az árukereslet hiánya eredményez. A strukturális munkanélküliséget hagyományosan szezonális, súrlódásos és szerkezeti munkanélküliségre osztjuk fel. A vita szempontjából legkevésbé fontos a szezonális munkanélküliség, ami természeti adottságból és szezonális keresletből adódik. Fontosabb és vitatottabb a súrlódásos és a „mismatch” munkanélküliség nagysága, ami a képzettség, nem, kor és egyéb tulajdonságok alapján a munkakereslet és kínálat különbségének a következménye.⁷⁷

⁷⁵ Bánfalvy Cs. (1989) 51-52. old.

⁷⁶ Hansen A.H. (1965)

⁷⁷ Keynes J. M. (1965)

7. A munka fogalma az ipari forradalom után

Az ipari társadalom korszakában külön fejezetet képviselt a „fordista” bémunkaviszony, amelynél az alábbi öt feltételnek kellett együttesen teljesülnie:

- különbségtétel a dolgozó és nem dolgozó népesség között,
- a munkás számára szigorú munkafeltételek kialakítása,
- olyan bérrendszer kialakítása, amely lehetővé tette a munkások számára az új fogyasztási normák létrehozását, így a munkás is haszonélvezője lett a tömegtermelésnek,
- a társadalmassult tulajdonból és a közszolgáltatásokból való részesedés,
- betagozódás egy olyan munkajogba, amely a munkást egy kollektívum tagjaként ismeri el.⁷⁸

Bánfalvy szerint a bémunkások osztálya a 14. század második felében jött létre. Felveti a kérdést, hogy van-e valójában igazi bémunkás. Van-e olyan ember, aki csak és kizárólag bérből és fizetésből él és nincs más jövedelemforrása? A válasz egyszerű, mert ilyen „tisztá” bémunkás nincs és Bánfalvy szerint sosem volt. Minden gazdaság és társadalom kevert jellegű, így attól, hogy a bémunkás jövedelmét kiegészítendő egyéb tevékenységeket is végez, alapvetően mégiscsak bémunkás marad. Ebben a korban a társadalmi javak elosztása a bémunkához kötődött, a munka fogalmának a differenciálódásával, a társadalmi életről való leválásáról beszélhetünk. Az ipari társadalomban a tisztas munka fogalmát a bémunka töltötte ki és más munka fogalmakat teljesen megszüntetett.⁷⁹ Az ipari forradalom óta a bémunkát szabad és szerződéses viszonyként értelmezzük, noha ez a szabadság a bémunkás részéről erősen korlátozott volt és a két fél nem volt egyenlő. Castel szerint a bémunka a robotmunkából fejlődött ki, ez viszont megkérdőjelezi a robotmunka és az azt megelőző munka bémunka jellegét. Azt is megállapította, hogy az iparosodás korszakában felmerült egy társadalmi jelenség, ez volt a pauperizmus (tömegnyomor, általános elszegényedés), amely a munka nélkül maradt vagy nagyon alacsony bérral rendelkező bémunkásokat jelentette.⁸⁰

A 18. században kezdtek megváltozni a munkával, illetve a munkátlansággal kapcsolatos társadalmi attitűdök. A munkát a gazdagság elérésének eszközeként, míg a munkátlanságot a társadalom szerencsétlenségeként értelmezték. A munkátlansághoz kapcsolódó középkori morális elítélést (miszerint a dologtalanság bűn) kezdte felváltani az a szemlélet, hogy a munkátlanság gazdasági veszteséget okoz mind az egyénnek, mind a társadalomnak. A gazdasági racionalitás kapitalista értékei kiszorították a tradicionális feudális értékeket. Burke álláspontja jól képviselte ezen korszak szemléletét: „*A munka – áru. S mint ilyen – kereskedelmi*

⁷⁸ Castel R. (1998) 288-306. old.

⁷⁹ Csoba J. (2010c) 33-35. old.

⁸⁰ Castel R. (1998): A szociális kérdés alakváltozásai – A bémunka krónikája, 142. old., Castel R. (1996) 618-620. old.

termék. Amidőn egy terméket piacra visznek, az, hogy ára emelkedik-e, nem az eladótól, hanem a vevőtől függ. Hogy a munkaerejét a piacra hozó ember esetleg nem lesz képes megélni, ebből a szempontból teljességgel érdektelen. Az egyetlen kérdés: mennyit ér ez meg a vevőnek?”⁸¹

Arendt remekül ragadta meg a bér munka fejlődését: „a munka hirtelen, látványosan felívelő karrierje, mely a legalacsonyabb sorból, a legmegvetettebb helyzetből díszhelyre repíti, hogy a legtöbbre értékelt emberi tevékenység váljon belőle, akkor kezdődött, amikor Locke a munkában fedezte föl minden tulajdon forrását. Diadalmenete folytatódott, amikor Adam Smith határozottan leszögezte, hogy minden gazdaság forrása a munka. Csúcsponthoz Marx rendszerében ért el, ahol a munka minden termelőtevékenység forrásává, s ráadásul az ember emberi lényének kifejeződésévé vált.”⁸²

Hasonló, ugyanakkor mégis eltérő tartalommal hivatkozik Sik (1999) a Schwimmer-féle munka fogalmának változására: „a szociálintropológia kiinduló tétele szerint a munka mai fogalmába kimondatlanul beleértett haszon-, illetve jövedelemszerzés mint tevékenységi cél a 18. századi európai fejlődés terméke. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a ma munkának nevezett tevékenységek az ipari forradalomig nem léteztek volna vagy, hogy maga a munka szó új keletű lenne. A munka, mint a haszon- és/vagy jövedelemszerzési célú tevékenységek általános fogalma azonban nem létezett a 18. század előtt; e sajátos, modern munkafogalom Európában is csak a felvilágosodás filozófiájának, a klasszikus és a marxista politikai gazdaságtannak köszönhetően kristályosodott ki.”⁸³

A modern társadalmakat joggal nevezik a „bér munka társadalmának”, a szakirodalomban ugyanakkor gyakran megjelenik a „munkatársadalom” kifejezés is. A fénykora a II. világháborút követő negyed évszázad volt az első olajválságig, a bér munka válságáról az 1960-as évektől lehet olvasni. A válság/változás nemcsak abban áll, hogy a munka világa megváltozott, átalakult, hanem abban is, hogy az atipikus – a klasszikus bér munka világából való átmenetet biztosító – foglalkoztatási formák egyre népszerűbbek lettek.

A társadalom egy része kiszorult a bér munka világából az iparosítás korszakát követően. A munkaparadigma válságának kezdete Arendt (1958) kijelentésével indult meg: „ami előttünk áll, az egy munkatársadalom, amely kifogy a munkából, azaz az egyetlen tevékenységből, amihez még ért. Mi lehetne ennél szörnyűbb?”⁸⁴ A bér munkát egyébként a rabszolgamunkához hasonlatosnak tekinti és nem az önként vállalt szabad ember tevékenységének. Arendt már 1958-ban megfogalmazta, hogy „a gyárak néhány év múlva kiüresednek, a dolgozók helyett gépek, automaták dolgoznak, s elkövetkezik egy olyan társadalom, amely a munka nélküli

⁸¹ Castel R. (1998) 187. old.

⁸² Arendt H. (1958) 114. old.

⁸³ Sik E. (1999) 8. old.

⁸⁴ Arendt H. (1958) 54. old.

*munkatársadalom lesz.*⁸⁵ Gorz azt javasolta, hogy a bér munka helyett a társadalmilag hasznos tevékenységet kell a társadalom középpontjába helyezni. Beck a közösség érdekében végzett polgári munkáról beszélt.⁸⁶

A munka fogalmak áttekintését kronológikus sorrendben készítettem el, ugyanis így jobban körvonalazódik az egyes kutatóknál az egyes korokban kiemelt legfőbb jelentéstartam. Rimler (1976) a munkáról az alábbiakat írja: *„egy nemzet gazdasága – hipotézisünk szerint – annál fejlettebb, minél nagyobb és minél jobb minőségű (bonyolultabb) az egy főre jutó munkamennyiség, amely a múltbéli gazdasági tevékenység eredményeként jött létre és az adott időpontban még rendelkezésre áll. Ezt a munkát felhalmozódott munkának nevezzük.*”⁸⁷

A munkát a fejlődéstudományokban szereplő tényezőként jelenítette meg. Ekkorra nyilvánvalóvá vált, hogy a teljes foglalkoztatás inkább utópia, mint elérhető valóság. Offe (1984) szerint a munka központi szerepe is átalakult, az egyének a munkára már csak pénzkereseti lehetőségként tekintenek. Megszűnt annak társadalomszervező tulajdonsága, továbbá lezajlott egy kulturális váltás is, amely az egyéni attitűdök, munkához való viszony változását eredményezték.⁸⁸

Robertson (1985) elméletében új elem a fizetett munkával szemben az önkéntes munka, amelyet szabadon, saját szükségletére végez valaki. Érdemes megemlíteni, hogy nemcsak a munka fogalma értékelődött át, hanem a munkafeltételek és körülmények is.⁸⁹

Bánfalvy (1989) a bér munkást úgy azonosítja, hogy megélhetésének alapvető forrása az a jövedelem, amelyet munkabéreként kap. A bér munkásnak nincs saját tulajdonú földje vagy más alternatív jövedelemforrása.⁹⁰

Castel (1989) esetében újszerű szemléletmódot lehet felfedezni, ugyanis felhívta arra a figyelmet, hogy a bér munkának nincs kapcsolata a gazdasággal. Úgy vélte, hogy a munka a szegény emberek feladata és nem a gazdagoké. A bér munkát egyszerű fegyelmező eszköznek tekintette és nem az emberi lényeg kifejeződésének.⁹¹

Vobruba már 1989-ban a bér munka (Lohnarbeit) kettős válságáról írt, amelyet a munkaerőpiac keresleti oldalán bekövetkező funkcióváltás eredményezett. Véleménye szerint az európai társadalmakban lévő munka sem mennyiségileg, sem minőségileg nem megfelelő.⁹² A megoldást a munkaidő rövidítésében látta, amely már az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását vetítette előre.⁹³

Dahrendorf (1994) szerint a munka történetének kritikus pontja a modern társadalmi konfliktus közelmúltbeli fordulatának hatása. A munka természetében rengeteg

⁸⁵ Arendt H. (1958) 66. old.

⁸⁶ Csoba J. (2010c) 58. old.

⁸⁷ Rimler J. (1976) 21-22. old.

⁸⁸ Offe (1984) 54. old.

⁸⁹ Robertson J. (1985) 180-190. old.

⁹⁰ Bánfalvy Cs. (1989) 13-14. old.

⁹¹ Castel R. (1998) 155. old.

⁹² Vobruba G. (1989) 55. old.

⁹³ Vobruba G. (1989) 83-85. old.

változás következett be, amely hatással volt az egyének életére és a társadalmi struktúrára is. Szerinte a munka már nem megoldás a társadalmi problémákra, hanem része magának a problémának. A modern társadalmakat a munka társadalmának tekinti ő is. Kissé kritikusan fogalmaz, amikor azt írja, hogy „*az állás a belépőjegy az ellátmányok világába*”, ezt csak tovább fokozza, amikor a „*munkaholisták*” csoportját jellemzi. „*Tagjainak java része állandóan azon panaszkodik, hogy nem képes különbséget tenni a hétköznapi és a vasárnapok között, és hogy már évek óta nem volt szabadságon, voltaképpen azonban az ilyen panasztömeg a pazarló fogyasztás egy másik formájának megjelenési módja: a munka újjagzadáának kirakata.*”⁹⁴ Megkérdőjelezi, hogy még mindig lehet-e a munka társadalmáról beszélni és levezeti, hogy a számok ellenére mégis csak a munka társadalmát éljük, mégpedig a munkanélküliek jelenléte és helyzete miatt. Egy fejlett országban a teljes népesség 20%-a még munkaképes koron kívüli, 20%-a nyugdíjas, 10% oktatási intézménybe jár, 15% munkát keres, 10% munkanélküli és a maradék 25% rendelkezik csak munkával. Amikor Dahrendorf műve született az 1988 évben jártunk, így tehát az akkori munka társadalma jócskán más tulajdonságokkal rendelkezett, mint napjaink társadalma. A gazdasági növekedés és a foglalkoztatás kapcsolatát elemzi és már ő is használta a munkanélküliség természetes rátáját (NAIRU ráta). Szerinte ideális esetben ez 6-8% értéket vesz fel. Kevesebb emberi ráfordítással több termelhető, azaz a munkalehetőség kevésbé válhat, vagyis egyesek kiszorulhatnak a munkaerőpiacról. A teljes foglalkoztatás elérésében ő sem hitt, azt írta, hogy a teljes foglalkoztatáshoz periférikus vagy nélkülöző állásokat kell kreálni, ami nyilvánvalóan problematikus.⁹⁵

Galasi (1994) munkakínálat alatt az egyének által adott bérek mellett eladni kívánt munka mennyiségét érti. Továbbá a mikroökonómia általános alaptételéből indul ki, miszerint a munkaerőpiac szereplői tökéletes információval rendelkeznek és hasznosságukat maximalizálják.⁹⁶

Quidec (1996) a munkát olyan társadalmi aktivitásként értelmezi, amely szakértelmet kíván, időigényes, célja a társadalmi kapcsolatok megerősítése, fenntartása. Eszerint nemcsak azt a munkát lehet munkaként értelmezni, amelyért fizetést, bért kap a dolgozó.⁹⁷ A tömegtermelésre való áttérés és a nagyfokú gépesítettség eredményezte a végzett munka típusának a változását is. A gépesítettség miatt a munka unalmassá, kevésbé veszélyessé, néhány esetben élvezet nélkülivé vált. A humanista nézőpont szerint a munka változása a piacgazdaságokban lerombolta az emberi személyiséget, csökkentette a kíváncsiságot, a tehetséget és ezáltal unalmassá, monotonná is vált a munkavégzés. Foucauld (1996) a posztindusztriális korszak munka fogalmáról úgy vélekedett, hogy annak értéke nagyobb súllyal bírt, mint az indusztriális korszakban.⁹⁸

⁹⁴ Dahrendorf R. (1994) 230. old.

⁹⁵ Dahrendorf R. (1994) 225-237. old.

⁹⁶ Galasi P. (1994) 10. old.

⁹⁷ Quidec R. (1996) idézi Rimler J. (1999) 776. old.

⁹⁸ Foucauld (1996) 675. old.

Rimler (1999) szerint a változó feltételek miatt újfajta munkafogalomra van igény. Korábban a munka társadalomintegráló hatásán volt a hangsúly, most már az egyéni fejlődésen. A technikai fejlődés a munkaerőigényt is megváltoztatta, jelentősen csökkentette a közvetlen emberi hozzájárulást. Emiatt a társadalmi integráció, az elismertség, elfogadottság eszköze már sokak számára nem lehet a fizetett munka. Továbbá lehetővé is válik az egyéni fejlődés fokozottabb összekapcsolása a munkával, annak tartalmi gazdagodása miatt. A termelés van a fogyasztásért 20. századi nézetet felválthatja ennek ellenkezője: azért kell fogyasztani, hogy termelni tudjunk. *„Minden olyan tevékenység munkának tekinthető, amelynek célja valamilyen személyes vagy személyek közötti, civilizációs, kulturális, jogi, politikai vagy éppenséggel gazdasági érték megvalósítása vagy fenntartása. A gazdasági munka nyilvánvaló célja a gazdasági értéket hordozó javak és szolgáltatások létrehozása.”*⁹⁹

Vobruba (2000) A teljes foglalkoztatás alternatívái című könyvében részletesen ír a bér munka társadalmának válságáról és arról, hogy a korábban elvárt teljes foglalkoztatásról végleg le kell mondani. Három szakaszra osztja a bér munka fejlődését:

1. az iparosodástól a 20. század közepéig tartó korszak, ahol a természetbeli jövedelmek helyett pénzjövedelmek kerültek előtérbe,
2. a 2. világháborútól a 21. századig terjedő időszakban a juttatások a bér munkához és a fizetésekhez kapcsolódtak (ekkor lehetett teljes foglalkoztatásról beszélni),
3. a jövőben a társadalom tagjai inkább több, egymást kiegészítő jövedelemforrásból fedezik az igényeiket.¹⁰⁰

Vobruba (2000) szerint jelenleg a második és a harmadik szakaszban tartunk, azaz az átmenet idejében. Vobruba alternatívát adott a bér munka krízisére, a kilencvenes években a keresőtevékenységgel kombinált alapjövedelem gondolata került előtérbe, amely az ún. kettős gazdaságot jelenti. A kettős gazdaság képviselői szerint a gyenge teljesítőképességűek vagy munka nélkül maradtak újra integrálódhatnak a munkaerőpiacra és ettől remélik, hogy a szegénység szegregációs hatása visszaszorul.¹⁰¹ Vobruba munkásságában *„kibontakozó új típusú vegyes jövedelmű gazdaságban a saját munka kap mind nagyobb helyet a jövedelemszerkezetben, miközben a szociális ellátórendszernek az alapjövedelem garantálásában játszott szerepe fokozatosan visszaszorul.”*¹⁰²

Török (2006) a bér munka társadalmán való túllépést vetíti elő, úgy véli, hogy a magas munkanélküliség a munkatársadalom végét jelentheti. Nézete szerint a teljes foglalkoztatás visszaállítása átkerült az illúziók világába, ezt már nem tartja

⁹⁹ Rimler J. (1999) 773. old.

¹⁰⁰ Csoba J. (2006) 16-18. old.

¹⁰¹ Vobruba G. (2000) 120. old.

¹⁰² Csoba J. (2006) 18. old.

megvalósíthatónak egyrészt a globalizáció hatásai miatt, másrészt az ipari tömegtermelés olcsóbb országokba való áthelyeződése miatt.¹⁰³

Artner (2006) szerint: „*A kapitalizmusban az emberek túlnyomó többsége csak munkaerejének áruba bocsátásával tud megélni. Így tehát a munka a legtöbb ember számára nemcsak elvontan, de nagyon is a szó szoros értelmében magát az életet jelenti, miközben ez a munka (az azt kifejtő ember) az őket alkalmazó tőke számára pusztán költségként jön számításba. Az uralkodó közgazdaságtan nem is emberekről vagy dolgozókról beszél, hanem egyenesen humán-tőkéről beszél. A „humán tőke” kifejezés tehát azt a célt szolgálja, hogy eltüntesse a munka és a magántulajdonban lévő termelőeszközök (tőke) természetének és kapitalizmusbeli alkalmazásának különbségét, vagyis megfossza a termelőerők e két oldalát minden társadalmi meghatározottságtól.*”¹⁰⁴

Csoba (2006) könyvében összegzi, hogy „*a bér munka társadalmának azonban a történelmi órája lejárt, a törekvés azonban, hogy a bér munka társadalmával szemben új alternatívát dolgozzanak ki, egyenlőre csupán egy kísérlet volt.*”¹⁰⁵ Későbbi munkájában Csoba (2010) a bér munka fogalmát teljesen új nézőpontból közelítette meg: „*a tisztas munka olyan társadalmilag elismert, önként végzett tevékenységet jelent, amely biztosítja az adott kor életszínvonalán az érintett és családja megélhetését, a közösséghez való tartozás megerősítését.*”¹⁰⁶

A politológusok, szociológusok munkáról vallott elképzeléseiben megjelennek az emberi értékek, a munka mögött lévő humán tényezőt hangsúlyosabban kezelték, mint a közgazdászok. Ebben a korszakban felgyorsultak a munka fogalmának értelmezései, a közgazdászok erre lassabban reagáltak. A társadalomformáló tényezők előtérbe kerültek ezekben az elméletekben a gazdaság mozgatórugói helyett. A munka paradigmájának válsága nemcsak a közgazdászok, hanem a társadalomkutatók figyelmét is kivívta.

Megállapítható, hogy a bér munka társadalmából fokozatosan elvész a munka, ami jelentős probléma. A munka fogalmának újra definiálása szükséges, ugyanis a társadalom jelentős része már kiszorult a klasszikus bér munkából. A munkaképes korúak kisebb aránya dolgozik a hagyományos foglalkoztatási formák valamelyikében, fejlettebb európai országokban már az atipikus munkavégzési formákat lehet tipikusnak tekinteni, ugyanis túlsúlyba kerültek. (Kelet-Közép-Európa még fáziskésésben van és nálunk még tipikusnak a hagyományos foglalkoztatási formákat tekintjük.)

Török (2006) szerint a munka világának átalakulása egyértelműen azonosítható az atipikus foglalkoztatási formák térnyerésével, amelyeket a következő alfejezetben részletesen bemutatok.¹⁰⁷

¹⁰³ Török E. (2006) 111-130. old.

¹⁰⁴ Artner A. (2006) 39. old.

¹⁰⁵ Csoba J. (2006) 14. old.

¹⁰⁶ Csoba J. (2010c) 19. old.

¹⁰⁷ Török E. (2006)

8. A globalizáció hatása a foglalkoztatásra és a munkaerőpiacra

A globalizáció fogalma aránytalanul köti le a világ kutatóinak, tudósainak, irányelv kidolgozóinak és társadalmi aktivistáinak figyelmét. Nemrégiben a globalizációról szóló vita középpontjává eme jelenség észlelt következményei és meghatározó jellemzői váltak. Amit a világ lakosságának legnagyobb része tapasztal az az, hogy súlyosbítja a szegénységet és állandósítja a társadalmi egyenlőséget. A globalizáció jelenségét szükséges elemezni és meg kell próbálni felbecsülni az egyes országokon belüli, valamint az országok közötti globalizáció és szegénység közti kapcsolatot.

A munkaerőpiacra gyakorolt hatásának vizsgálata alapján elmondható, hogy a jövedelemhez való hozzáférés meghatározza a háztartási szegénység és egyenlőtlenség természetét egy társadalomban, mivel minden gazdaságban a munkaerőpiaci részvétel jelenti a jövedelem jövedelemhez való fő hozzáférést. Ezáltal a munkapiac marad a szűrő, amin keresztül az elosztás és a globalizáció szegénységi eredményeit formálják.

8.1. A globalizáció meghatározása és jellemzése

A legegyszerűbb meghatározás szerint a globalizáció az elmúlt két-három évtizedben számos nemzetállam növekedését idézte elő. A globalizáció gazdasági hatásai között öt kulcsfontosságú pontot tudunk azonosítani:

- A gazdaságok közötti kereskedelmi forgalom növekedése.
- Technológiai változás
- A határokat átívelő pénzáramlások sebes növekedése
- Intenzív vámliberalizáció
- A magángazdálkodásokban bekövetkező jelentős szerkezeti változások a szolgáltató ipar output irányába

8.1.1. Kereskedelmi forgalom

Az 1980-as évek elején jelentős növekedés volt észlelhető a fejlett és fejlődő világ közötti kereskedelemben. A világ fejlődő országainak exportja az 1980-as évek folyamán 2,1 %-kal növekedett, majd az 1990-98-as időszakra 9,4, 1997-98-ban pedig 10,8 %-kal növekedett. Az importnál is hasonlóan 2 %-os növekedés, majd 1990-ben ennek négyszerese, 9,5%-os növekedés volt megfigyelhető. Az 1980-as a fejlődő országok kereskedelmi forgalmának növekedése meghaladta a fejlett országokét és a világszámot.

A jövedelemcsoportonkénti felosztás szerint elmondható, hogy az országok között jelentős eltérések vannak. Míg a középső jövedelemországok GDP-je 60 százalékkal bővült 1990 és 1998 között kereskedelmük növekedése által, addig az alacsonyokban ez az érték ennek csak egyötöde volt (kb. 12%). A fejlődő világ nagy

része gyorsan reagál a globalizációra, de az alacsony jövedelemgazdaságok ennek a gyors, változó világnak a külső szemlélői maradnak. A területi adatok is megerősítik ezt a különbséget, ugyanis míg Európa, Közép-Ázsia, Latin-Amerika és a Karib-szigetek egy egészséges növekedést tanúsítottak, addig például Észak-Ázsia, Észak-Afrika, Dél-Ázsia növekedése messze elmaradt ettől.

Tehát a kereskedelmi forgalom terjeszkedése nem egyforma az egyes fejlődő országokban, régiókon belül vagy még a jövedelemosztályokon belül sem, egy meglehetősen egyenlőtlen bővülés alakult ki. Ez a rövid áttekintés bemutatja, a globalizáció kulcsfontosságú jellemzői közül az első, a kereskedelmi hatás azt jelenti, hogy a fejlődő országok egyre nagyobb hajlandóságot mutatnak az exportra és importra. A fejlődő országok jelentős súlyt képviselnek a világkereskedelmi-rendszer változásában, míg a legkevésbé fejlett gazdaságok ezen növekedésen kívül maradnak.

8.1.2. Technológiai változás

Amire a gazdaságok befolyással tudnak lenni az a technológiai változás eljárása. A technológiában levő felhalmozás az egyéni fejlődő országokban vált népszerűvé. Az 1980 utáni időszakot a mikroelektronikák terjesztésének, terjedésének forradalma jellemzi. Az információs és híradástechnikák terjedése döntően megváltoztatta azt a teret, amiben a vállalkozások működnek, versenyeznek és kereskednek. Az információs forradalom a cégeknek felkínálja a lehetőséget arra, hogy javuljon belső hatékonysága, növekedjen a termelékenységük és a földrajzi távolság áthidalható legyen vevő és eladó között. A technológia importja az országok növekedésének és fejlődésének egy szükséges, de nem elégséges feltétele. Az információs forradalom súlyosbítja a már létező egyenlőtlenségeket társadalmakon belül. Technológiához való hozzáférés hiánya az alacsony jövedelemmel rendelkezők helyzetét nehezíti és növeli a szegénység szintjét. Például Nepálban a leggazdagabb háztartások ötödrészeként van telefon-hozzáférése, Dél-Afrikában és Panamában ezen elosztások egyenletesebbek. A hozzáférés javítását célzó támogatások vidékfejlesztésével lehet biztosítani. Mégis kétségtelenül a technológiák változása a létfontosságú tényezője a növekedésnek és a fejlődő világ előretörésének.¹⁰⁸

8.1.3. Pénzügyi áramlások

A világgazdaságban megfigyelhető változások közül az egyik legjelentősebb az 1980-as évek óta tartó magántőke áramlások és külföldi közvetlen befektetések növekedése a fejlődő országokban. Az információs forradalom kétségtelenül a külföldi befektetők és a multinacionális vállalatok aktivitását fokozta. Az 1990-es

¹⁰⁸ Dahrendorf (1994)

években az volt megfigyelhető, hogy a magántőke áramlások és a külföldi tőkebefektetések nagyobb növekedést mutattak, mint a kereskedelmi forgalom-változás. Egyenlőtlenségek viszont itt is mutatkoznak a különböző területek között. A legnagyobb változás Latin-Amerika, Észak-Ázsia és a Csendes-óceáni térségek gazdaságában állt be. A fejlődő országok magántőkéjének jelentős részét térítik el a világ másik régióiba, viszont egy adott ország régióinak külföldi tőkebefektetési-hajlandósága között is eltérések figyelhetők meg.

A tőke áramlása magával hozhatja a portfólió-befektetéseken kialakuló váratlan ingadozások által pénzügyi válságokat. Ez külső finanszírozás elérhetőségében lévő ingadozás sok fejlődő országban pénzügyi válsághoz vezetett a globalizáció kialakulásának időszakában. Példaként hozható fel a 1998-as kelet-ázsiai válság, ami az ázsiai, latin amerikai és afrikai gazdaságokra egyaránt hatott. Kísérletek irányultak a pénzügyi áramlások és a válságra való hajlam közötti kapcsolat meghatározására. Kimutatható, hogy a pénzügyi krízisek a jelentős tőkeáramlások időszakát követik. Ezen krízisek a gazdaságokat az erkölcsös és hatékony kormányzásra ösztökélik, mivel azok a gazdaságok, amelyek nem követik ezt az irányt sokkal sebezhetőbbekké válnak a külső pénzügyi ütésekkel szemben.

8.1.4. Szerkezeti változások

A két egymással kapcsolatban álló, de mégis független endogén változó: a tőkefelhalmozás és a technológiai változás fontos szerepet játszottak a globalizáció kialakulásában. Növelik a cégek munkatermelékenységét, az új technológiák pedig ekvivalens eredményeket hoznak létre. Az endogén és exogén tényezők által előidézett változások hozzájárulnak a növekedési arányok eltérésének a gazdaság különböző szektorai között.

Az exogén tényezők a vásárlói preferenciákban, a szervezetben, a termelési outputokban és a cégek méretszerkezetében bekövetkező változásokat foglalják magukba. Azok a szektorok, amelyeknek monopolizáló szerkezetük van, valószínűleg nem vesznek részt tőkebefektetésben, ellentétben a dinamikus a szektorokkal, melyek a termelékenység magas szintjét mutatják.

Az alkalmazott politikáknak olyan intézményekkel kell párosulni, melyek megkönnyítik azokat a folyamatokat, melyek révén növekedés érhető el. Ezek néhány nemzeti kontextusban sikeresen működnek, másokban pedig nem. A tőkefelhalmozás és technológiai változás szükségességének belátása mellett, érdemes a különböző alkalmazásokban és készségek iránti viszonylagos igényekben létrejövő változásokat is szem előtt tartani. Ezek figyelembevételével képesek leszünk arra, hogy a cégek szerkezetére és működésére vonatkozó olyan javaslatokat tegyünk, amelyek a gazdasági növekedéshez vezetnek. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a történelmi, politikai és társadalmi feltételek nem játszanak döntő szerepet a nemzetgazdaságokban.

Az 1980-1994 közötti időszakban a mezőgazdaságból és bányászatból való hozzájárulás a világ GDP-jéhez jelentősen hanyatlott. Ezen belül is a szerkezetből eredeztethető hasznosságok nagyobb mértékben csökkentek a gyártásinál. Ugyanakkor a szolgáltatások és kapcsolódó tevékenységek iránti igények növekedést mutattak. 1980 óta a világ gazdaságban jelentős ágazati változások mentek végbe. A mezőgazdaságban, bányászatban, a gyártási és építési területeken végbemenő változások ugyanúgy érintették Ázsiát, mint Európát és hasonló tendenciák voltak megfigyelhetők Amerikában is. A szolgáltatásokban összpontosított GDP-rész az iparosított országokban mind regionális, mind összesített szinten növekedést mutatott. Európában és Amerikában a GDP több mint, kétharmadát tette ki a szolgáltatások nyújtásával összefüggő tevékenységek.

A technológiák korszerűsítése a munka újraszervezését igényelte, mely a kereskedelmi liberalizáció által előidézett fokozódó nemzetközi áruversennyel párosult. A vállalati kultúrát is ezen változásokhoz kellett igazítani.

A globalizációt összességében két fő tényező jellemzi: az egyik az, hogy jelentős strukturális változás ment végbe a nemzetgazdaságokban, minden régió a szolgáltatási outputját növelte, a másik a feldolgozóipar termelésében lévő változás. A globalizáció kulcsfontosságú gazdasági jelzői közül mégis a legfontosabb a belső területi egyenlőtlenség. Számos fejlődő ország egy szerkezeti átalakulást tapasztalt a magángazdaságaikban, mely a szolgáltató ipar növekedését hozta magával. Az új technológiák biztosították ezen szektorok megerősödését, ám ez nagyfokú munkaleépítéssel is együtt járt.

A világ 5 legnagyobb gazdaságának (USA, Japán, Németország, Franciaország és az Egyesült Királyság) GDP-je az 1990-1999 közötti időszakban jelentősen növekedett. Mindazonáltal az iparosított országok egy kiemelkedő helyet foglaltak el a szolgáltató szektoron belül. A fejlődő és fejlett országok egyaránt jellemezhetőek a globalizáció öt fő tényezőjével: a kereskedelmi forgalmak növekedésével, a technológiai megújulással, a kereskedelempolitikai rezsim műszakok kialakulásával, a határokat átívelő tőkeáramlással és szerkezeti átalakulással. Nyilvánvalóvá vált a szolgáltató szektor növekedése az elsődleges szektorok hanyatlása mellett.

Véleményem szerint a globalizáció legnagyobb előnye abban áll, hogy előmozdítja a gazdasági növekedést, ugyanakkor a legszegényebb országok számára mégsem nem teszi lehetővé, hogy részesedjenek ebből a hatalmas haszonból. Az alacsonyabb jövedelemmel rendelkező országokban nőnek a jövedelmi egyenlőtlenségek, ezáltal azt a csorbát lenne szükséges kiküszöbölni, hogy a globalizáció mindenki számára azonos mértékben legyen előnyös és ne nőjön tovább a szakadék a fejlett és kevésbé fejlett területek között.

A kereskedelem liberalizációja számos előnnyel jár az egyes országok számára, hiszen az áruk, szolgáltatások szabad áramlását akadályozó tényezők lebontása mindenképpen elősegíti az országok közötti export, import bővülését, aminek következménye a GDP növekedése lesz. Ugyanakkor a liberalizáció önmagában nem gyorsítja fel a fejlődést, megfelelő nemzetgazdasági feltételeket is biztosítani

kell, például bizonyos korlátozásokat is érdemes lenne bevezetni a belföldi piacon kialakuló verseny miatt, mégpedig abból a megfontolásból adódóan, hogy a túlzott liberalizáció által az országok termékei iránti kereslet jelentős mértékben csökkenhet, mivel adott esetben például mindenki a külföldről származó olcsóbb terméket választja a hazai drágábbal szemben. Ezen támogatásnak legfőképpen a mezőgazdasági termékeket kell érinteni. A fokozott versenyhelyzet viszont jótékony hatással lehet a termelésre, előmozdíthatja a specializációt, gyorsíthatja az ismeretek terjedését.

A nemzetközi tőkeáramlás elvileg segíti kiegyenlíteni a fejlettségbeli különbségeket, azonban a tőke leginkább a fejlett országok között mozog. A tőke szabad áramlását is rendkívül fontos tényezőnek tartom, mivel ezáltal külföldi beruházók fektethetik be tőkéjüket hazánkban és például cégük betelepülésével, áruházak építésével sok embernek adnak munkát és juttatják őket jövedelemhez. Ám ez a kisebb hazai cégek pozícióit gyengíti, mivel ezek adott esetben kisebb vevőkörrel rendelkeznek és a multik betelepülése nyomán kiszolgáltatottabbak lesznek. A tőkeáramlás azonban nem csak a működőtőke, hanem a spekulatív tőke (tőzsde, értékpapírok) áramlását is magába foglalja, ami veszélyes lehet a nemzetgazdaságok számára, hiszen könnyen eladósodottsághoz és krízishelyzetekhez vezethet. Valamint problémát jelent a liberalizáció következtében kialakuló munkaerőpiaci egyensúlytalanság is, amely köztudottan átmeneti munkanélküliséghez vezethet, amit a piac csak a megváltozott feltételekhez való alkalmazkodással tud kiküszöbölni.

A technika vívmányai nélkül, a telefon, számítógép, fax, internet nélkül ma már elképzelhetetlen lenne az élet akár a magánember, akár a vállalkozások számára. Nagyban segítik az információkhoz való gyors hozzáférést, a tudásalapú gazdaság kialakulását. Például egyes szolgáltatások ma már csak interneten keresztül érhetőek el és a vállalkozások jelentős része is működésüket a technológia, számítógép segítségével végzi. Ehhez viszont az szükséges, hogy különböző programok, képzések segítségével biztosítva legyen a lakosság informatikai ismerete, hozzáértése, mert az ilyen készségekkel nem rendelkezők manapság már jelentős hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon. A korszerű információs és kommunikációs technológiákhoz történő hozzáférés manapság pusztán pénzkérdés, politikai vagy egyéb okok nem akadályozzák az elérést. A magyar vállalati szféra, azon belül a kis- és a közepes vállalkozások vezetőkes és mobiltelefonnal való ellátottsága gyakorlatilag teljeskörű, a személyi számítógéppel és internet hozzáféréssel viszont lemaradásban vagyunk az EU-hoz képest.

Az elmúlt két évtizedben egy strukturális átalakulás volt megfigyelhető: a feldolgozóipari termelés és létszám csökkent, ugyanakkor a szolgáltatások, pénzügyi tevékenység, építőipari termelés és létszám növekedett. Ezt az időszakot a gyors gazdasági növekedés és állásteremtés időszakaként jellemezhetjük. Viszont ez a fellendülés sokkal inkább kedvezett a magas, mint a közepes és alacsony jövedelmű csoportoknak. Véleményem szerint a nagyobb jövedelmi különbségek akár segíthetik is a gazdaságot, ugyanis a munkába, a képzésbe és az innovációba fektetett energiák jutalmazását is jelezhetik. A hazánkban kialakuló pénzügyi válság

miatt a bérnövekedés visszafogásával kell szembesülniük a családoknak, ami eladósodással járhat, hogy finanszírozni tudják az ingatlanvásárlásaikat, sőt akár a fogyasztásukat is.

8.2. Globalizáció és munkaerőpiaci következmények a fejlődő világban

Feltételezések szerint a globalizáció hatásai, nevezetesen a kereskedelmi forgalom, a technológiai változások, a pénzügyi folyamatok és a kereskedelem-politikai rendszeri változások végül hatással lesznek a fejlődő világban lévő háztartások jólétére. Ha részletesen értelmezzük azt, hogy a globalizáció hogyan befolyásolja egy gazdaság munkaerőpiacának elemeit, megérthetjük ezeknek a munkaerőpiaci változásoknak a háztartások jólétére gyakorolt hatását. Négy kulcskérdés merült fel ezzel kapcsolatban, nevezetesen: a foglalkoztatottság országon belüli változásainak mennyiségi hatásai, a határátkelő munkaerő mobilitása, az árak hatása a bérek eloszlására és a fizetések közti egyenlőtlenségre és végül a munkavégzésre vonatkozó változó rendszabályok.

8.2.1. A globalizáció hatása a foglalkoztatottságra és a bérekre

Az iparosodott országok munkaerő piacán egyfajta fejlődés figyelhető meg, amely abban mutatkozott meg, hogy a diplomával nem rendelkezők azaz az érettségizettek vagy annál alacsonyabb végzettségűek munkabérei megnövekedtek. Ennek egyszerű oka van, mégpedig hogy a tanultabb alkalmazottak mellett a kevésbé iskolázott munkásokra is megnövekedett az igény. Vagyis a bérekkel és foglalkoztatottsággal szembeni növekedés a munkaerő-keresletnek a kínálattal szembeni emelkedésével magyarázható. Egy közismert módszertan a Katz & Autor féle CES alapján felírható az egyenlet, ha a teljes munkaerőpiacra nézve e két típust különítjük el. A megfigyelt munkaerőpiaci elmozdulás nem csak a technológiai változásokból adódhat, hanem az ágazatokban vagy a teljes gazdaságban történő elmozdulásokból is. Ha feltételezzük, hogy a két képzettségi kategória határtermékei megtérülnek, akkor az egyenlet újra felírható azok hányadosaként.

8.2.2. Relatív bérek és a foglalkoztatottság változása

Felismerték, hogy világgazdaságban bekövetkezett strukturális változások hatására a mezőgazdaság hanyatlása mellett különösen a szolgáltatások kezdenek az élre törni. Korea mutatta a '90-es években a legnagyobb számot a mezőgazdaságban foglalkoztatottak tekintetében, de hasonlóan magas értékeket tudhatott magának Románia, Malaysia, Honduras és Egyiptom is. Mexico a '90-es években a szolgáltatások területén mutatott csekély hozzáadott érték növekedése következtében az alkalmazottak tekintetében 60% fölé tudott emelkedni.

Megállapítható, hogy jelentős mértékű leépülés ment végbe a mezőgazdasági ágazatban. Az adatok azt mutatják, hogy a foglalkoztatottak adott része a

szolgáltatási szektorba épült be. Érdekes válasz követte a két szektorban bekövetkezett változásokat, nevezetesen az iparban, azon belül a gyáriparban. A szóban forgó országok esetében a szolgáltatási szektor mellett az iparban foglalkoztatottak száma is megnőtt. A globalizáció nem csak strukturális változásokat idézett elő a fejlődő országok gazdaságában, hanem a két szektor foglalkoztatottságában bekövetkezett alapvető változásokat is eredményezett. Fontos alátámasztani az egyes szektorokban bekövetkezett változásokat a relatív foglalkoztatottsággal és a bérekkel történt elmozdulásokkal a fejlődő világ kilencvenes éveiben. Meg kell jegyezni, hogy a nem termelő ágazatban dolgozók aránya a legtöbb országban még mindig viszonylag alacsony Uruguay és Szingapúr kivételével. Megállapítható, hogy az egyetlen ország, ahol a nem termelő iparágban dolgozókkal szemben előny keletkezett, az Mexico. Mexico kivételével szinte minden ország elmozdult a termelő szektorban dolgozók felől a nem termelőként dolgozók felé. Fontos megjegyezni, hogy még azokban a gazdaságokban is, ahol a nem termelők termelőkhöz viszonyított száma már magas volt, még ott is elmozdulás volt megfigyelhető a nem termelők irányába. A kilencvenes évek alatt a nem termelők iránti kereslet-növekedés számos országban megfigyelhető volt. Azokban az országokban, ahol a kezdeti arányok alacsonyak voltak, később gyors elmozdulás mutatkozott a nem termelők irányába. Azokban az országokban, ahol már egyébként magas volt a szakképzettségi együtttható, ott továbbra is erősödött. Ott pedig, ahol kezdetben alacsony volt, gyors növekedés mutatkozott a munkaerőben, kifejezetten a nem termelő alkalmazottak tekintetében.

Problémát jelent, hogy a nem termelő szektorban dolgozók osztálya túl széles. Az egyes országok gazdaságát tekintve a foglalkoztatottság jellege azt tükrözi, hogy a munkaerőpiaci elmozdulások a szakképzettség felé történnek. Szemmel látható, hogy ezekben az országokban a magasan képzettek aránya meglehetősen alacsony. Azonban Honduras esetét kiemelve egyenletes növekedés figyelhető meg a magasabb képzettségűek arányát nézve a teljes foglalkoztatottsághoz képest. Ismét Mexico példáját említve a nem termelők arányában mutatkozó hanyatlás a magasabb képzettségűek esetén egy kisebb emelkedést mutatott az 1991 és 2000-es időszak között.

Szükséges megvizsgálni azokat az elmozdulásokat is, amelyek a termelő és nem termelőként dolgozók fizetéseiben történt. Freeman & Oostendorp kísérletet tett egy olyan adatbázis kifejlesztésére, amely által az egyes foglalkozásokhoz tartozó fizetéseket össze lehet hasonlítani az egyes országok között. Az adatbázisban megtalálhatóak a termelő és nem termelő alkalmazottak átlagbérének százalékos változásai, az átlagos nemzeti keresetek növekedési rátájával együtt, valamint a nemzeti átlagokra vonatkozó növekedési ráták az egyes szektorokban. Ezekből az adatokból megállapítható, hogy egyes országokban (pl: Honduras, Korea, Nigéria és Szingapúr) a termelőként dolgozók átlagbére gyorsabban növekedett, mint a nem termelők esetében. Ugyanezekben az országokban megfigyelhető a termelők és nem termelők bérei közötti különbségeinek eltávolodása és szűkülése.

A gyáriparon belül három ország kivételével mindenhol növekedett a termelők és nem termelők aránya. Szingapúrban csökkentek a bérek, míg Mexikóban növekedett a nem termelő iparban dolgozók fizetése. Azonban a meghatározó irányvonal növekedést mutat a nem termelő iparban dolgozók fizetésével kapcsolatban.

A relatív bérek és a foglalkoztatottság változása a kilencvenes évektől azt mutatja, hogy a legtöbb országban mutatott minta egybevág a munkaerő keresleti függvény jobboldali irányba való eltolódásával.

A globalizáció tárgyalása esetén a középpontban általánosan a bevételek egyenlőtlenségére gyakorolt hatása áll. A központi téma nem más, mint a bérek és a foglalkoztatottság egyeztetése. Rama két különböző esetet vizsgál. Az egyik a globalizáció különböző oldalú hatásai a bérekre, a másik pedig ezen hatások összevetése azzal, hogy visszatérnek az oktatásba a növekvő fizetések érdekében. A Freeman & Oostendorp általi eredmények sem mondanak ellent teljesen. A szerzők úgy látják, hogy a kereskedelem által a bérekre gyakorolt hatása növelte a szórást. Készült további két tanulmány a fejlődő országokról, az egyik Dél-Afrikáról, a másik pedig Chiléről. Mindkettő azt állítja, hogy a kereskedelemnek a bérekre gyakorolt hatása jelentéktelen.

Azonban időközben számos fejlődő országban megnövekedett az eltérés a képzett és szakképzetlenek fizetései között. Ezt igazolva 1996-ban Robbins bemutatta egy tanulmányában, hogy számos fejlődő országban valóban eltérés-növekedés figyelhető meg számos fejlődő országban, különösen Latin Amerikában. Összefoglalva szemmel látható, hogy a gazdasági globalizációnak vannak hatásai a növekvő bérkülönbségekre a fejlődő országok munkaerő-piacán. Ezen belül a technológia vagy az FDI a leginkább közreműködők a növekvő egyenlőtlenségekben.

8.2.3. Munkaerő-piaci növekedés a munkaerő keresleti változások mellett

Az 1990-es években csökkent a munkanélküliség, a bérek pedig növekedtek. Számos országban évekig nem álltak rendelkezésre adatok a munkanélküliség szintekkel kapcsolatban.

Ráadásul az összesített munkanélküliségi rátát, a különleges tényezők szerinti rátát, mint a kor és oktatási szint általi adatokat lehetetlen több országra nézve egy adott mintaként egyesíteni. Végül még a fejlődő országokban is szegényes a vidéki térségekben a munkanélküliek közvetítése. A fejlődő országok közül hat gazdaságban hanyatlás volt megfigyelhető a nemzeti munkanélküliségi rátában (pl: Mexikó és Honduras), amíg a fennmaradó nyolc gazdaságban növekedés volt tapasztalható (pl: Uruguay, Brazília).

Eléggé elterjedt az a megközelítés, hogy a bérek viszonylagos megnövelésével és nem termelési alkalmazottak kedvezőbb foglalkoztatásával növekedhet a munkaerő kínálat számos gazdaságban. Azonban meglehetősen lesújtó hír, hogy a globalizáció által keletkezett következményeknek köszönhetően egy gyors növekedés volt megfigyelhető a munkanélküliek számában az érintett országokban. A

munkanélküliség változó jellegéből adódóan nehéz lett volna összegyűjteni az adatokat kor, oktatási szint vagy előző foglalkozás alapján.

Azonban az emberi tőke felhalmozódása a felsőoktatási szinteken ugyanazt a munkaerő keresletet eredményezi a cégnél. Ez azonban még alaposabb vizsgálatot követel az ország egyéni szintjein. Az oktatás szintjeit sokkal részletesebben kell felbontani annak érdekében, hogy meg lehessen határozni mely felsőoktatási végzettséggel rendelkezőknek van kisebb foglalkoztatási lehetősége a munkaerő piacon.

A diplomás munkanélküliségi ráta növekedése Dél-Afrika esetében

A rövid lefutású munkaerő keresleti analízis megmutatja, hogy képzettségi előítéletek egyértelművé válnak, a foglalkoztatottság szélesebb körben történő eloszlása betanított és szakképzetlen munkásokat eredményez. Az igény növekedett minden oktatási szinten. A legnagyobb százalékban a munkásoknál voltak növekedések. Akik elvégezték az általános és középiskolát, nyilvánvalóan pénzügyi szolgáltatások körében helyezkedtek el. A teljesítményjelzők nem várt növekedést mutattak az eredményekben.

A globalizáció erői által a munkaerőpiacra gyakorolt hatás egy újabb kimutatásban azt mutatja, hogy adatok szerint számos olyan fejlődő ország van, ahol rendkívül magas azoknak a munkanélkülieknek a száma, akiknek még soha nem volt munkájuk, illetve addig még nem szereztek semmiféle munkatapasztalatot. Ilyen elrettentően magas adatokat mutat Pakisztán, Korea és Panama is. Az említett elemzés jelentősége, hogy megpróbálja kihangsúlyozni a globalizáció következményeként együttesen változását a bérekben és a foglalkoztatottságban, amely a szélesebb körű munkaerő kínálati eltolódásaként is jelentkezik. Elsősorban a munkanélküliségi ráta növekedését figyelhetjük meg ezekben az államokban. Másodsorban és egyben talán a legjelentősebb eredményként megemlíthetjük, hogy a fejlődő országokban a munkanélküliek aránya a képzett munkások között úgy tűnik egyre inkább növekszik. Végül, de nem utolsósorban megfigyelhetjük, hogy azoknak a munkanélkülieknek az aránya, akiknek soha nem volt azelőtt munkájuk szintén növekvő mértéket mutatnak.

8.3. Nemzetközi munkaerőmobilitás

Az 1980-as évek elejétől általánosan megfigyelhető tendencia, hogy a fejlődő országokbeli, tehetséges és magas képzettségű munkaerő a fejlett országokba vándorol. Ez több okra is visszavezethető. Egyrészt a fejlett országokban a mezőgazdaságról az iparra, majd a szolgáltatóiparra helyeződött át a hangsúly. Mint tudjuk, az ipar és a szolgáltatóipar sajátossága az egyre modernebb technológiák alkalmazása (jó példa erre az IT szektor), amelyek kevesebb, de annál jobban kvalifikált munkaerőt igényelnek.

Másrészt napjainkban jelentős problémát jelent a fejlett országokban az előregedő társadalom kérdésköre is, amely a fejlett országokat úgymond arra kényszerítette, hogy más országokból, pontosabban „importálják” munkaerejüket. Ez indította útjára az úgynevezett „agyelszívás” folyamatát, vagyis a fiatal és tehetséges szakemberek a jobb lehetőségek reményében elhagyják hazájukat és külföldön próbálnak szerencsét. Egy 2001-ben készült felmérés szerint körülbelül 120 millió ember nem abban az országban él, mint amelyikben eredetileg született és ez a szám évente 2 százalékkal emelkedik.

Ennek a sokak szerint káros folyamatnak azonban előnyei is vannak. Az elvándoroltak külföldön megszerzett jövedelmének egy része valamilyen úton-módon (például adó formájában vagy otthonmaradt családjuk megsegítésére) visszaáramlik a hazai gazdaságba. Az a tény sem elhanyagolandó, hogy sokan évek elteltével ugyan, de hazatérnek és hazájukban kamatoztatják a külföldön megszerzett tudást, ami nagyban hozzájárulhat a fejlődő országok gazdaságának fellendüléséhez.

8.4. A munkaerőpiac szabályozási környezete

A legtöbb kormány következetesen a fiskális és monetáris politika eszközeit alkalmazta, hogy fenntarthassa a teljes foglalkoztatottságot. A globalizáció egyfajta természetellenes hatása, hogy a gazdaságpolitikai intézmények hagyományos szerepeinek lebontása mellett egyre nagyobb terhet és felelősséget helyezett az egyéb, a fontosabb intézmények munkáját támogató, de kisebb befolyással bíró intézményekre. Olyan új helyzetekkel kellett szembenézniük, amelyekre már nem tudták ráhúzni a régi, sablonos eljárásokat, intézkedéseket, így újabb és újabb megoldásokat kellett találniuk, egyre bővülő szerepkörrel. Ennek köszönhetően fejlődött a nemzet versenyképessége.

Az állam másik fontos szerepe, hogy megvédje állampolgárait és teret biztosítson nekik emberi jogaik gyakorlásához. Ehhez segítséget nyújtanak olyan multilaterális intézmények, mint a Világbank, az UNESCO, az ILO szorosan együttműködve olyan államoktól független, az emberek jogait védő szervezetekkel, mint a Vöröskereszt és Vörös Félhold Nemzetközi Társasága, Greenpeace, stb. Másrészt az állam feladata, hogy támogassa a hátrányos helyzetű csoportokat. A beavatkozások nagyrésze a munkaerő kínálati és keresleti oldalát egyaránt érintik, különös tekintettel a munkaerő aktívabb részvételére a munkaerőpiacon, úgymint a vállalkozások nagyobb hajlandósága olyan vállalkozói tevékenységekre, mint a vállalkozás fejlesztése, termékfejlesztés és a versenyképes üzleti gyakorlatok alkalmazása.

Jelentős különbség figyelhető meg az aktív és passzív munkaerőpiaci politikák között. Míg az előbbi esetében a fiskális politika eszközeivel támogatják a munkanélkülieket, addig az utóbbi a munkaerőpiacon való aktív részvételt helyezi előtérbe és igazodva a mai globális versenyhez olyan formákat részesít előnyben, mint a rugalmas munkaidő beosztás vagy a részmunkaidős állások.

Az újonnan iparosodott országokban a rugalmasság mértéke nagyban függ a korábbi gazdasági körülmények között működő cégekre vonatkozó szerződésektől és rendeletektől. Ezek a cégek legtöbbször a versenyképes export szektorban tevékenyek, ahol olyan nemzetközi cégekkel kell versenyezniük, amelyek a helyi viszonyokhoz sokkal jobban tudnak alkalmazkodni nemzetközi tapasztalataiknak köszönhetően.

A fejlődő gazdaságokban ezzel ellentétben a legnagyobb problémát a munkaerőpiacra újonnan belépők foglalkoztatása jelenti, sőt mi több, a nem szabályozott piaci verseny és a cégek szándékos külföldi termeltetése a korábbi álláshelyek megszűnését jelenti. Ezekben az országokban a munkaerőpiaci szabályozásoknak jelentős kihívásokkal kell megbirkóznuk, amelyhez szükség lesz a formális és az informális szektor szoros együttműködésére az állammal.

8.5. A munkanélküliség elméleti megközelítései

Mivel a tanulmányban a hangsúlyt a munkanélküliségre helyezem, így érdemesnek tartom röviden áttekinteni a munkanélküliség elmélettörténeti megközelítéseit. A teljesség igénye nélkül csak a legfontosabb közgazdasági korszakokból emelem ki a munkanélküliségről vallott nézeteket.

A klasszikus iskola képviselői úgy gondolták, hogy munkanélküliség nem alakulhat ki a piacon, ugyanis ha létre is jött volna, a kereslet és a kínálat egymást befolyásolva megoldotta volna a munkanélküliek gondját, mert a felkínált munkahelyek és a munka nélkül maradtak egymásra találtak volna. Szerintük a legfontosabb a szabadon, minden külső beavatkozástól érintetlenül működő piaci mechanizmus létezése, amelybe az állam (Smith szerint) „láthatatlan kézként”, vagy (Mill szerint) „éjjeliőrként” avatkozzon csak be. A klasszikus elmélet, miközben elismerte, hogy a piacon állandóan van egyensúlytalanság a munkaerő kereslete és kínálata között, úgy vélte, az így létrejött munkanélküliség az egészséges gazdasági fejlődés velejárója. Ismerték a munkanélküliség természetes rátáját (non-accelerating inflation rate of unemployment – *nairu*), amely semmilyen beavatkozással sem befolyásolható.¹⁰⁹

Theory of Unemployment című művében Pigou (1933) elismerte, hogy depresszió idején, amikor a gazdaság nincs egyensúlyban, a reálbérek csökkenése mellett is nőhet a munkanélküliség; továbbá, hogy a rendszer önműködően tart a teljes foglalkoztatás felé. Pigou úgy gondolta, a kereslet állapota mint olyan nem számít a foglalkoztatás szempontjából – ezt Keynes a későbbiekben erőteljesen kritizálta.

A keynesi elképzelések szükségessé és lehetségessé tették az állami beavatkozást a munkaerőpiacon azért, hogy a munkanélküliség szintjét alacsonyan lehessen tartani. „A munkanélküliség azonban Keynes szerint sem küszöbölhető ki teljesen a fejlődőben lévő gazdaságokból. A strukturális és a frikcionális munkanélküliség Keynes tanításában is az egészséges gazdasági szerkezeti átalakulás szükségszerű

¹⁰⁹ Bánfalvy (1989)

terméke” (Bánfalvy 1989:51). Az 1960-as években, a munkanélküliség jelentős növekedése idején került előtérbe a munkaerő-piaci keresés elmélet. Gyakorlati szempontból nézve a munkanélküliek száma azért bővül, mert időbe telik, amíg a munkaképes korú egyének új munkát találnak. A munkanélküliség mértékét befolyásolja a beáramlás és a munkanélküliség átlagos időtartama. Mitől függ, hogy a munkanélküli személy az marad-e? A keresés elmélet választ ad a kérdésre. Vegyünk például egy munkást, aki jelenleg munkanélküli, de szeretne munkát vállalni. A munkavágy abból adódik, hogy szeretne mellékes jövedelemre szert tenni. Ha a képességei szerint vállal munkát, akkor el tudja dönteni, alkalmazásba áll-e ilyen bérezés mellett vagy sem. Ebben az esetben adott bérezés és a szabadidő fontossága között kell választania. Egyfelől minél többet kutat, annál jobban fizetett állásra talál. Másfelől viszont minél többet kutat, annál később kap fizetést, míg a kutatás közvetlen költsége nő. A keresés elmélet kezdeti célja (a munkanélküliség emelkedése részben a dolgozók keresési munkájának tulajdonítható) nem valósult meg teljesen.¹¹⁰

Az ortodox közgazdászok közül Piore és Doeringer a szegmentált munkaerőpiac képviselőiként a duális munkaerőpiac elméletét dolgozták ki. Munkásságukban a munka fogalmát nem határozták meg, a szekunder munkaerőpiac révén a munkanélküliség típusairól írtak (Cain 1976). Az ortodox közgazdászok azon a nézőpontra voltak, hogy a gazdasági rendszer képes önműködően alkalmazkodni a megváltozott adottságokhoz és ezzel biztosítani tudja a teljes foglalkoztatást.

A neoklasszikus-neoliberális tanok fő képviselője, Milton Friedman (1912–2006) szerint a fogyasztás alakulása – ellentétben a keynesi nézetekkel – csak kis mértékben függ a folyó jövedelem alakulásától, tehát az állami fogyasztás- és beruházás-ösztönzés nem hatékony. Mennyiségi pénzülméletében kifejtette, hogy a pénzkereslet stabil, ezért a monetáris politika a legmegfelelőbb a ciklikus ingadozásokat csökkentő keresletszabályozásra. Friedman nézete szerint a szabadpiaci árrendszernek nincsenek olyan alapvető hibái, amelyek munkanélküliséget hoznának létre. A Philips-görbét kritizálta, s kidolgozta saját elméletét a munkanélküliség természetes rátájának magyarázatára. Eszerint a munkanélküliség lényegében véve önkéntes, s ez alakítja a természetes rátáját. Azért alakul ki, mert a munkavállalók egy része nem hajlandó a felajánlott munkabéréért dolgozni. Mindezekből az következik, hogy elvileg létezik egy egyensúlyi bérszínvonal, amely mellett a teljes foglalkoztatottság biztosítható. A béreket arra az egyensúlyi szintre kell csökkenteni, amely mellett a teljes foglalkoztatottság megvalósulhat. Azaz a munkabéreknek lefelé is rugalmasnak kell lenniük. Amennyiben a globalizáció, a termelés-kiépítés révén a különböző országok munkavállalói közvetlen munkaerő-piaci versenybe kerülnek egymással, akkor is a legalacsonyabb munkabérekhez kell alakítani más országok jövedelmezését. A jóléti államok leépítéséhez ez a gondolatmenet biztosította az elméleti hátteret.¹¹¹

¹¹⁰ Tzannatos (1992)

¹¹¹ Friedman (1986)

A munkaerőpiacon nem érvényesülnek a tökéletes versenyre vonatkozó feltételek, azt sűrűlódások nehezítik. Az eleve nem tökéletes munkaerőpiacot Dabasi Halász (2011) az alábbiakkal jellemzi:

- A munkaerőállomány nem homogén, hanem különböző ismérvek szerint strukturált termelési tényező.
- A munkaerőpiac korlátozottan átlátható és korlátozottan rugalmas.
- A munkaerő-piaci szereplők reakciói időben késleltetettek és nem tökéletesen informáltak.
- A tőke és az élőmunka nem helyettesíthető egymással korlátlanul.

9. Foglalkoztatáspolitikai és eszközrendszere

A szakirodalomban többféle nagyon hasonló meghatározás olvasható a foglalkoztatáspolitikai meghatározására: „A foglalkoztatáspolitikai a közösségi szociálpolitika viszonylag új, és meglehetősen speciális területe. Új, hiszen a foglalkoztatáspolitikai a jogi alapjait tekintve csak a közelmúltban, az 1997-ben elfogadott Amszterdami Szerződéssel emelkedett a közösségi politikák szintjére.” (Nagy K. 2000, 51) Egy másik definíció szerint: „A foglalkoztatáspolitikai a közösségi szociálpolitika új és speciális területe. Új, amennyiben az 1997-ben elfogadott amszterdami szerződéssel vált a közösségi politikák részévé. Specialitása pedig a szabályozásában rejlik, amely csorbíthatatlanul hagyja a tagállamok kompetenciáját a foglalkoztatáspolitikai alakításában, és nem jogi eszközökkel segíti a közös célok elérését.” (Hárs Á. – Landau E. – Nagy K. 2005, 15)

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

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

9.1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia szerkezete és irányvonalai

Európai Szociális Alap létrejöttéről a Római Szerződés 123. cikkelye rendelkezett. Célja, hogy a „Közösségen belül javítsa az elhelyezkedés lehetőségét; elősegítse a dolgozók földrajzi és szakmai mobilitását, valamint megkönnyítse az ipari

struktúraváltozáshoz és a termelési rendszer fejlesztéséhez való alkalmazkodást, kiváltképp a szakmai képzés és átképzés útján.” (Frey M. 2004, 147)

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

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

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

Az 1. pillér a foglalkoztathatóság az új foglalkoztatási stratégia központi kategóriája. Ennek fogalma úgy definiálható, mint az emberek alkalmassága és képessége arra, hogy foglalkoztassák őket. Ez egyfelől képesség- és képzettségbeli megfelelést jelent, másfelől pedig azokra az ösztönzőkre és lehetőségekre vonatkozik, amelyekkel az egyéneket álláskeresésre készítetik. E cselekvési iránynak az a része, hogy a munkavállalókat alkalmassá kell tenni arra, hogy megfeleljenek a munkaerőpiac képesség- és képzettségbeli igényeinek, arra vonatkozik, hogy ennek a követelménynek leginkább a munkaerő-állomány képzése útján lehet eleget tenni.

A 2. pillér rendelkezik a kis- és középvállalkozások pozícióinak megerősítése, mivel a munkahelyteremtés volumene a vállalkozások versenyképességétől is függ. E cél elérésének legfontosabb eszközei: a foglalkoztatást terhelő adók (járulékok) mérséklése, a kutatás-fejlesztési eredmények gyakorlati hasznosításának előmozdítása, a túlszabályozottság és a túlzott adminisztráció csökkentése,

elsősorban a kisvállalkozások körében. A tapasztalatok azt mutatják, hogy jelentős foglalkoztatási lehetőség rejlik a helyi közösségek kielégítetlen szükségleteiben és a szociális gazdaságban is. Ezek kiaknázásához ösztönözni és támogatni kell a nonprofit szektor helyi foglalkoztatási kezdeményezéseit.

A 3. pillér célja az, hogy a vállalkozások oly módon legyenek termelékenyebbek és versenyképesebbek, hogy egyúttal biztosítsák a rugalmasság és a biztonság egyensúlyát (flexicurity).

A 4. pillérben az esélyegyenlőség elsősorban a nők és férfiak tekintetében merül fel, aminek egyszerű gazdasági és szociális okai vannak. Nevezetesen, hiába nőtt a nők munkavállalása az elmúlt évtizedben, még ma is sokkal alacsonyabb a foglalkoztatási rátájuk, mint a férfiaké; ráadásul az egyes foglalkozásokban a nemek szerinti összetétel is igen egyenlőtlen. Emellett a legtöbb országban a nőket jóval magasabb munkanélküliség sújtja, mint a férfiakat. Ezek a jelenségek a munkaerőpiac merevségére utalnak, ami ellen – a kiegyensúlyozottabb jövőbeli demográfiai viszonyok érdekében – már most fel kell lépni. Ezt az indokolja, hogy Európa népessége öregszik, és a következő évtizedben létszámában is el kezd fogyatkozni.

9.2. A Lisszaboni Stratégia tartalma

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

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

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

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

Ennek megoldására olyan foglalkoztatáspolitikát kell kialakítani, ami hozzájárul a hatékonyan működő szociálpolitikához. A lisszaboni cél eléréséhez további foglalkoztatottsági szint növekedése szükséges, ami ideális esetben évente 1,5% lenne. Ezt a növekedést elég nehéz elérni, ehhez a munkaerő-piaci folyamatoknak is meg kell változniuk, a hagyományos foglalkoztatási formák mellett egyre nagyobb teret kell engedni az Európai Unióban már évek óta alkalmazandó atipikus foglalkoztatási formáknak. Az atipikus foglalkoztatási formák kevésbé elterjedtek Magyarországon, de a közeljövőben várhatóan növekedni fog a ráta értéke uniós hatásra. Fontos az emberi tőkébe történő beruházás, ami fokozná a munkavállalók értékét, a lifelong learning elterjedése is segítheti a munkaerőpiacon és a versenyszférában lezajló folyamatokat. Az atipikus munkavégzés az időskorú egyének esetében is egy követendő gyakorlat lehetne.

Atipikusnak, vagy rugalmasnak tekinthető a munkavégzés, ha:

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

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

9.2. Az Európa 2020 Stratégia tartalma

Az Európa 2020 Stratégia az Európai Unió hosszú távú növekedési és fejlődési tervét foglalja magában, amelyet 2010-ben fogadtak el, és amelynek célja az volt, hogy 2020-ig egy intelligens, fenntartható és inkluzív gazdaságot hozzon létre. A stratégia válaszként született a 2008-as gazdasági válságra, és célja az EU versenyképességének javítása, a foglalkoztatás növelése, valamint a társadalmi

kohézió megerősítése. Az Európa 2020 Stratégia öt fő, mérhető célt határozott meg, amelyeket az évtized végéig kellett volna elérni:

1. Foglalkoztatás: A 20 és 64 év közötti lakosság legalább 75%-ának kell dolgoznia.
2. Kutatás-fejlesztés és innováció: A GDP legalább 3%-át K+F-re kell fordítani.
3. Klíma és energia: Az üvegházhatású gázok kibocsátását 1990-hez képest 20%-kal kell csökkenteni, az energiafelhasználásban 20%-nak kell lennie a megújuló energiaforrások arányának, és 20%-kal kell növelni az energiahatékonyságot – ez a hármas cél a „20-20-20” néven vált ismertté.
4. Oktatás: A korai iskolaelhagyók arányát 10% alá kell csökkenteni, és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányát 40%-ra kell növelni.
5. Társadalmi befogadás és szegénység csökkentése: Legalább 20 millió embert kell kiemelni a szegénység és társadalmi kirekesztettség kockázatából.

A stratégia három tematikus prioritást határozott meg:

- Intelligens növekedés: Tudásra és innovációra épülő gazdaság kiépítése. Ide tartozik a digitális menetrend és az oktatás megerősítése.
- Fenntartható növekedés: Erőforrás-hatékony, zöld és versenyképes gazdaság kialakítása. A cél az ipari átalakulás, valamint a környezeti és klímavédelmi célok teljesítése.
- Inkluzív növekedés: A társadalmi és területi kohézió erősítése, a munkahelyteremtés, a szegénység csökkentése és az esélyegyenlőség javítása révén.

Az Európa 2020 célkitűzéseit az egyes tagállamoknak nemzeti reformprogramokban kellett konkretizálniuk, a teljesítést pedig az Európai Bizottság évente értékelte a „Európai szemeszter” keretében. Emellett kiemelt kezdeményezéseket indítottak, például a „Digitális menetrend Európáért”, a „Mozgásban az ifjúság” vagy az „Innovatív Unió”. Bár a stratégia számos területen előrelépést ért el – például az oktatásban és a megújuló energia felhasználásában –, nem minden cél teljesült maradéktalanul. A foglalkoztatási ráta és a szegénység csökkentése terén több tagállam is elmaradt a kitűzött szintektől. Emellett a tagországok közötti gazdasági és társadalmi különbségek továbbra is jelentősek maradtak.

Az Európa 2020 Stratégia egy átfogó, ambiciózus terv volt, amely irányt kívánt mutatni az EU gazdasági és társadalmi fejlődéséhez. Bár minden célkitűzés nem teljesült, a stratégia hozzájárult a közösségi politikák összehangolásához, és megalapozta a következő évtized (pl. a 2021–2027-es programozási időszak és a „Zöld megállapodás”) céljait.

9.3. Foglalkoztatáspolitikai eszközök Magyarországon

Magyarországon a foglalkoztatáspolitikai eszközöket két fő kategóriába sorolják: aktív és passzív eszközök. Ezek célja a munkaerőpiac hatékony működésének elősegítése, a munkanélküliség csökkentése és a foglalkoztatás növelése. Ezen

eszközök kombinált alkalmazása segíti elő a munkaerőpiac rugalmasságát és a foglalkoztatás bővítését Magyarországon.

Az aktív eszközök célja a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszavezetése és a foglalkoztatás ösztönzése. Ezek közé tartoznak:

- Képzési és átképzési programok: A munkavállalók szakmai készségeinek fejlesztése, hogy megfeleljenek a munkaerőpiac változó igényeinek.
- Bértámogatások: A munkaadók támogatása új munkavállalók felvételében, különösen hátrányos helyzetű csoportok esetében.
- Vállalkozóvá válás támogatása: Az önfoglalkoztatás ösztönzése pénzügyi és tanácsadási segítséggel.
- Munkahelyteremtés és -megőrzés támogatása: Új munkahelyek létrehozásának és a meglévők megtartásának ösztönzése
- Közfoglalkoztatási programok: Átmeneti munkalehetőségek biztosítása a munkanélküliek számára, elősegítve a munkaerőpiacra való visszatérést. A közfoglalkoztatás egy sajátos átmenetet képez az aktív és passzív eszközök között, mivel egyszerre biztosít munkalehetőséget és szociális támogatást a rászorulóknak.

A passzív eszközök célja a munkanélküliek anyagi támogatása a munkakeresés ideje alatt. Ide tartoznak:

- Álláskeresési járadék: Időszakos pénzbeli támogatás a munkanélküliek számára, amíg új állást találnak.
- Álláskeresési segély: Kiegészítő támogatás azoknak, akik kimerítették a járadékra való jogosultságukat.
- Nyugdíj előtti álláskeresési segély: Az idősebb munkanélküliek támogatása a nyugdíjkorhatár eléréséig.

10. A közfoglalkoztatás elmélet és gyakorlata

10.1. A munkanélküliség kezelése a közgazdasági elméletek szerint

A közgazdasági elméletek jellemzően három beavatkozási módot ajánlanak a munkaerő-piaci problémák kezelésére. A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete című művének 18. fejezetét (A foglalkoztatottság általános elméletének újrafogalmazása) annak a tisztázásával kezdi Keynes, hogy a gazdasági rendszer mely elemeit vesszük adottnak, melyek rendszerünk független változói, és melyek a függő változók. „Adottnak vesszük a foglalkoztatható munkaerő meglevő tanultsági fokát és mennyiségét, a felhasználható felszerelés meglevő minőségét és mennyiségét, a meglevő technikát, azt, hogy milyen fokú a verseny, továbbá a fogyasztók ízlését és szokásait, a különböző intenzitással végzett munkával, illetve a felügyeleti és szervező tevékenységgel járó áldozatokat, csakúgy, mint a társadalmi struktúrát, ideszámítva a korábban felsorolt változóink kivételével azokat az erőket, amelyek meghatározzák a nemzeti jövedelem elosztását.” (Keynes 1965, 268.) Ez nem jelenti azt, hogy e tényezőket konstansnak feltételezte, hanem csak azt, hogy e helyen és ebben az összefüggésben nem vizsgálta, illetve nem vette számba változásaik hatásait és következményeit. Független változók elsősorban a fogyasztási hajlandóság, s a tőke határhatékonyságának a függvénygörbéje és a kamatláb. Függő változók a foglalkoztatás volumene és a nemzeti jövedelem béregységekben mérve. Azok a tényezők, amelyeket adottnak vett, befolyásolják a független változókat, de nem határozzák meg őket teljesen. John Maynard Keynes ezzel szemben azon a nézőpontra helyezkedett el, hogy az aktív kormányzati politika szükséges a teljes foglalkoztatás eléréséhez. A kereslet gerjesztése révén látta növelhetőnek a foglalkoztatást és ezzel a gazdasági teljesítményt.¹¹²

Milton Friedman a piac szabályaira esküdött. Szerinte az államnak nem szükséges beavatkoznia, a piac feloldja a területi egyenlőtlenség problémáját. Friedman nézete szerint a szabadpiaci árrendszernek nincsenek olyan alapvető hibái, amelyek munkanélküliséget hoznának létre. Kidolgozta a munkanélküliség természetes rátájának elméletét. Eszerint a munkanélküliség lényegében véve önkéntes és ez alakítja a munkanélküliség természetes rátáját. Azért alakul ki a munkanélküliség, mert a munkavállalók egy része nem hajlandó a felajánlott munkabérért dolgozni. Mindezekből az következik, hogy elvileg létezik egy egyensúlyi bérszínvonal, amely mellett a teljes foglalkoztatottság biztosítható. A béreket arra az egyensúlyi szintre kell csökkenteni, amely mellett a teljes foglalkoztatottság megvalósulhat. Azaz a munkabéreknek lefelé is rugalmasnak kell lenniük.

A globalizáció munkaerőpiacot érintő hatásai is jelentősek, a termelés kihelyezés miatt az adott országban a munkanélküliség növekszik, hasonló hatásokat

¹¹² Keynes (1965)

eredményez az innováció, az automatizáció és a magas fokú gépesítettség pl. a termelő szektorban. A kormányzati beavatkozás fontos és nélkülözhetetlen a munkanélküliség kezelésében.

Az eddigi magyarországi beavatkozások mindegyik fentebb jelzett elméletbe belekóstolnak egy kicsit. A regionális politikában az infrastruktúra fejlesztése a térségben működő cégek versenyhátrányát mérsékeli azzal, hogy költségstruktúrájukat befolyásolja, ezzel a keynes-i gondolatmenetet követve belső piacot bővítheti, ami további vállalkozások indítását alapozhatja meg. A foglalkoztatáspolitikai célja a munkanélkülivé váltak szociális megsegítése. A tűzoltás mellett a helyzetből való kilábalás technikáira már kevesebb hangsúly helyeződik. A munkanélküliek tömegeinek a régiók gazdasági dinamizálásába való bevonása pedig egyáltalán nem volt jellemző. (Köllő 2005; Boda 2007; G. Fekete, Lipták 2014)

10.2. A közfoglalkoztatás indokoltsága

Frey Mária gondolata szerint a közfoglalkoztatás indokoltsága a következő: „A tartós munkanélküliség csökkentéséhez az első gazdaság szereplőitől - sem a piaci szférától, sem a létszámleépítésre kényszerülő költségvetési szervezetektől - nem várható hathatós segítség. Ezért a nonprofit szervezetekre támaszkodva indokolt számukra a jelenleginél perspektivikusabb megoldásokat keresni. Ennek útja lehet a nonprofit szervezetek foglalkoztatási kezdeményezéseinek támogatása, azaz a munkaerőpiac főáramlatán kívüli munkahelyteremtés.”¹¹³

A közfoglalkoztatás eredetileg a köz érdekét szolgáló állami-önkormányzati feladatok, fejlesztések közös költségek munkával való megváltásának kerete volt. A közfoglalkoztatás intézménye már a középkorban ismert volt. A közfoglalkoztatás mindig azokban a korszakokban kapott nagyobb hangsúlyt, melyekben a korábbi gazdasági és foglalkoztatási formák éppen átalakulóban voltak, s az átmenet ideje alatt keletkezett munkaerő-piaci kereslet-kínálati egyensúly, valamint az ennek következtében kialakult jövedelemhiány kikényszerítette a központi hatalom beavatkozását. Egyik funkciója, hogy megerősítse a javak elosztásának szabályát a munka-központú rendszerekben, emlékeztessen a közösséghez való tartozással járó kötelezettségekre, s keretet teremtsen a közfeladatok ellátásban való részesedéshez (szabálymegerősítő és legitimációs funkciók). További feladata, hogy csökkentse a munkaerőpiacról kikerülő jövedelem-kiesését, de ezt a költségvetési források kímélésével, a segélyezették számának és a segélyek összegének korlátozásával érje el. Harmadik funkciója továbbra is a szegények társadalmi kontrollja, illetve a szegénység társadalmi okainak individuális okká való átalakítása.

A munkanélküliséget mint társadalmi jelenséget és közgazdasági kategóriát csak a XIX. század végén ismerik fel, és a XX. század első felében kezd „kockázatként” beépülni a társadalombiztosításba. A munkaerőpiaci egyensúlyhiány lehetőségét Keynes elmélete igazolta. A neoklasszikus közgazdaságtan és a neoliberalis

¹¹³ Frey (2007)

ideológia dominanciájának visszatérése ezt a felismerést felülírta: a közgazdasági törvényszerűség helyét ismét a szegényekkel szembeni ideológiai és politikai elutasítás, ha nem gyűlölség foglalja el. A kereslet és kínálat meg bomlott egyensúlya a munkaerőpiacon tömegeket tehet, tesz, tett feleslegessé. A munkaerőpiac globális átrendeződésével a probléma súlya egyelőre nő.

A munkanélküliség társadalmi tény, de az állam beavatkozása ezúttal is segíthet valamit. Minthogy a munkahiány mérhetetlen sok baj gyökere, kevés olyan fontos közcél van, mint a munkátlanok számának csökkentése, a legálisan foglalkoztatottak számának növelése. Emellett az állam dolga volt a bajbajutottak, adott esetben a munkájukat, jövedelmüket elvesztők segítése. Szavakban, deklaráltnál valóban ezek az új program elsődleges céljai: aktivizálás, a segély biztosítása a nem aktivizálhatóknak.

Az Európai Unió törekvésekkel összhangban azóta helyi szinten is fontosnak tartják a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelmet, a hátrányos helyzetű csoportok, rétegek foglalkoztathatóságának fejlesztését, a helyi közösségek erősítését, a diszkrimináció csökkentését, a tolerancia növelését, a szociális szolgáltatások minőségének és hozzáférhetőségének javítását, a szakemberek fejlesztését. A szegénység és a társadalmi kirekesztettség szempontjából meghatározó tényező a munkanélküliség és a tartós inaktivitás, az alacsony iskolai végzettség és az egészségi állapot, ezellen próbál hazánk harcolni.

A nemzetközi vizsgálatok többsége szerint a rendszeres szociális segélyhez hasonló segélyek munkakínálati hatása negatív vagy semleges. A segélyezés negatív munkakínálati hatását igazolják az 1996. évi amerikai jóléti reform munkapiaci hatásairól készült elemzések. A reform kulcseleme, hogy a munkanélkülieknek járó segély folyósítását erős munkakeresési feltételhez kötötték, és időtartamát öt évben maximalizálták, valamint az anyagi ösztönzők növelésére különböző munkavállaláshoz kötött, úgynevezett jövedelemkiegészítő támogatásokat vezettek be. A reform – a gazdaság állapotának az 1990-es évek végén tapasztalt általános javulásával együtt – nagymértékben, 32–50 százalékkal növelte a korábban segélyekből élők munkakínálatát, valamint 28–35 százalékkal a foglalkoztatását. [3] A segélyezett munkakínálatát a segély összege és a munkakeresési előírások mellett számos más tényező, mint az elérhető állások kínálata, a munkába állás költségei, valamint az aktivitást, illetve a várható bért befolyásoló személyes tulajdonságok (önbizalom, egészségi állapot, családi kötöttségek) is meghatározzák.

A munkanélküliséghez kapcsolódó ellátásoknak van egy további ellenősztönző hatása is, az úgynevezett munkanélküliségi csapda. Ez abból adódik, hogy a segély csak a munkanélküliség idején jár, így a munkába álláskor a jövedelem nem a nettó bér mértékéig nő meg, hanem csak a bér és a segély különbségével. Ezt a csapdát tovább mélyíti, hogy a segélyezett gyakran csak bizonytalan idejű, átmeneti munkákra számíthatnak, és ha lejár a szerződésük, megint igényelni kell a segélyt és kivárni, amíg döntenek róla.

A munkaerőpiac globális átrendeződésével a munkanélküliségi probléma súlya nőtt. A munkanélküliség társadalmi tény, de az állam beavatkozása segíthet. Minthogy a munkahiány mérhetetlen sok baj gyökere, kevés olyan fontos közcél van, mint a munkátlanok számának csökkentése, a legalisan foglalkoztatottak számának növelése. Az Európai Unió törekvésekkel összhangban helyi szinten is fontosnak tartják a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelmet, a hátrányos helyzetű csoportok, rétegek foglalkoztathatóságának fejlesztését, a helyi közösségek erősítését, a diszkrimináció csökkentését, a tolerancia növelését, a szociális szolgáltatások minőségének és hozzáférhetőségének javítását, a szakemberek fejlesztését.

A közfoglalkoztatás fő feladata napjainkban a munkaerőpiacról kiszorult egyének kieső jövedelmének valamilyen szintű pótlása, értékteremtő munka végeztetése a munkanélküliekkel, a megélhetési bűnözés visszaszorítása. A munkanélküliek számára a központi vagy helyi kormányzat közpénzekből biztosíthat – leginkább átmeneti – munkalehetőséget. Ennek bevett formája a segélyezés és a valódi munkavégzés között elhelyezkedő közfoglalkoztatás (G. Fekete, 2011).

A közfoglalkoztatás eredetileg a köz érdekét szolgáló állami-önkormányzati feladatok és fejlesztések, közös költségek munkával való megváltásának kerete volt, amely többször jelentősebb változásokon esett át a középkor óta. A közfoglalkoztatás intézménye már a középkorban ismert volt. A közfoglalkoztatás mindig azokban a korszakokban kapott nagyobb hangsúlyt, melyekben a korábbi gazdasági és foglalkoztatási formák éppen átalakulóban voltak, s az átmenet ideje alatt keletkezett munkaerő-piaci kereslet-kínálati egyensúly, valamint az ennek következtében kialakult jövedelemhiány kikényszerítette a központi hatalom beavatkozását. Egyik funkciója, hogy megerősítse a javak elosztásának szabályát a munka-központú rendszerekben, emlékeztessen a közösséghez való tartozással járó kötelezettségekre, s keretet teremtsen a közfeladatok ellátásban való részesedéshez (szabálmegerősítő és legitimációs funkciók). További feladata, hogy csökkentse a munkaerőpiacról kikerülők jövedelem-kiesését, de ezt a költségvetési források kímélésével, a segélyezettek számának és a segélyek összegének korlátozásával érje el. Harmadik funkciója továbbra is a szegények társadalmi kontrollja, illetve a szegénység társadalmi okainak individuális okká való átalakítása (Csoba, 2010).

Frey (2007) gondolata szerint a közfoglalkoztatás indokoltsága a következő: „A tartós munkanélküliség csökkentéséhez az első gazdaság szereplőitől - sem a piaci szférától, sem a létszámleépítésre kényszerülő költségvetési szervezetektől - nem várható hathatós segítség. Ezért a non-profit szervezetekre támaszkodva indokolt számukra a jelenleginél perspektivikusabb megoldásokat keresni. Ennek útja lehet a non-profit szervezetek foglalkoztatási kezdeményezéseinek támogatása, azaz a munkaerőpiac főáramlatán kívüli munkahelyteremtés.” A munkaerő-piaci aktív eszközöket vizsgálva 1990-2008 között azt láthatjuk, hogy alapvetően a képzést, a tartósan munka nélkül lévők bértámogatási programjait és a közfoglalkoztatást alkalmazták a munkanélküliség kezelésére, függetlenül a területi sajátosságoktól, regionális különbségektől vagy a munkanélküliség típusaitól.

A közfoglalkoztatás formái közé tartozik a közhasznú munkavégzés, közmunka program keretében történő munkavégzés, közcélú foglalkoztatás keretében történő munkavégzés.

Közmunka: Tartós álláskereső és az álláskeresői ellátásból már kiszorult aktív korú személyek munkaviszony keretében történő átmeneti foglalkoztatása, olyan munkakörben, ami települési, közösségi célokat valósít meg. A közmunka-program a munkaerő-piaci szempontból leghátrányosabb településeket és térségeket, valamint társadalmi csoportokat részesíti előnyben. A közmunka végzése a segély feltétele, nem jelent tartós munkavégzést és többnyire értékteremtő, állagmegóvó munkavégzést tartalmaz.

A közérdekű munka a Büntető Törvénykönyvben megjelölt 3 fő büntetési nem egyike, amely súly szerint a szabadságvesztésnél enyhébb, de a pénzbüntetésnél súlyosabb fő büntetési nem. A közérdekű munkára ítélt büntetés során a büntetés-végrehajtási bíró által kijelölt gazdálkodó szervezetnél kell, hogy büntetését letöltse. A kijelölt munkahellyel a közérdekű munka tartamára nem létesül munkaviszony, annak ellenére, hogy az elítélt munkát végez. A közérdekű munka büntetés minimális időtartama 1 nap, maximális időtartama 50 nap, és egy napi közérdekű munkának 6 óra munkavégzés felel meg. A foglalkoztatásra kijelölt munkáltató köteles értesíteni a bíróságot, ha az elítélt megkezdte büntetését vagy éppen nem tesz eleget munkakötelezettségének, ha a büntetés végrehajtása során más munkahely kijelölése válik szükségessé vagy ha az elítélt a büntetését kitölti. Ezen felül a kijelölt munkáltató köteles az elítélt utazási költségeit megtéríteni, ha a munkavégzés nem a lakóhelyen történik. A magyarországi közfoglalkoztatási programok foglalkoztatási hatékonysága kérdéses, a közfoglalkoztatás nem vezet ki a tartós munkanélküliségből, átmeneti megoldást jelent csupán. „A közfoglalkoztatást, annak ellenére, hogy tagadhatatlanul csökkent a munkaerőpiacról kikerülő jövedelem-kiesését és stabilizálja a munka-központú társadalmakban a javak elosztásának szabályát, mindig is kemény kritikák illették és egyre inkább beigazolódott zsákutca - sehová sem vezető – jellege” (G. Fekete, 2011).

10.3. Út a Munkába program, mint a válságkezelés eszköze

Az „Út a munkába” program azért indult el 2009-ben, hogy javítsa a segélyezettek munkaerő-piaci pozícióját, mérsékelje a segélyezés munka ellen ösztönző hatását, növelje a foglalkoztatást és erősítse a szociális és munkaügyi szolgáltatások együttműködését. A program azon a negatív tendencián próbál változtatni, hogy Magyarországon egyre nagyobb az aktív munkavállalókra jutó inaktív személyek aránya. Az „Út a munkába” program célcsoportja a gazdaságilag nem aktív lakosság, a nyilvántartott álláskereső és a szociális segélyből élők. A program céljai között szerepel az érintett csoportok visszavezetése a munkaerőpiacra, a munkahelyteremtést támogató projektek bővítése, és ezzel egy időben a feketemunka visszaszorítása. [5]A program célkitűzése jó volt, ugyanakkor a gyakorlatban egyre több gyenge pontjára derült fény. Valójában nem sikerült eddig még megoldani azt, hogy a munka nélkül maradt egyéneket visszavezessék a munka világába. A közfoglalkoztatás, amelyet az Út a munkába program keretében

végeznek nagyon gyakran csak rövid időszakra szóló munkavégzést jelent, amelyet a közfoglalkoztatott vegyes hatékonysággal teljesíti. Az önkormányzatok számára jelentős terhet és adminisztrációs nehézségeket okoz, a legtöbb település ezeket a feladatokat átadná másnak, akár a civil szférának is. Szintén gondot okoz a nem megfelelő munkamorál. Nagyon sok közfoglalkoztatott még sosem dolgozott, így nem volt számukra követhető minta. A program törvényi módosítása megfontolandó lenne és ezáltal talán javítani lehetne a jövőben magának a programnak a közmegítélését és a közfoglalkoztatást is.

10.4. A közfoglalkoztatás haszna

A közfoglalkoztatás hasznos, mind az egyénnek, mind a közösségnek. A településeken a magas dologi kiadások mellett anyagi előnye is van a közfoglalkoztatásnak, hogy szépül, épül, egészségesebbé és élhetőbbé válik a település. A közmunka keretében a parkok megszüpültek, az intézmények tisztábbak lettek, a fűvet rendszeresen nyírják, ez mind haszonként jelenik meg a település számára. A foglalkoztatottak haszna, hogy elvégzett munkájukért munkabért kapnak, ami magasabb mint a korábbi segélyek voltak. Mindezek mellett az erkölcsi haszon a nagyobb, mert amíg dolgozik, nem a segélyért áll sorba, hanem hasznos tagja a társadalomnak, ezáltal nő az önbecsülése, és az egyén megbecsülése is a társadalom szemében.

A közcélú foglalkoztatás mindazon személyek részére, akik a munkaerőpiacon nagyon rossz eséllyel jelennek meg, kiváló lehetőség a munkatapasztalat szerzésére. Jelentős jövedelemnövekedés érhető el, és egy idő után jobb eséllyel pályázhatnak a verseny szférában munkavállalásra. A családok tekintetében nagyon fontos, hogy ez a gyermekeknek példát mutat. Sok gyermek az Út a munkához program bevezetése óta látja először szüleit munkába menni és hivatalosan dolgozni. Nagyon fontos motiváció, amikor a közfoglalkoztatottak saját környezetükben végeznek munkát, építenek utat, járdát, amire a jövőben ők is büszkék lehetnek.

10.5. A közfoglalkoztatás tartalmának változása és a közfoglalkoztatás hatásai

A közfoglalkoztatás formái közé tartozik a közhasznú munkavégzés, közmunkaprogram, a közcélú foglalkoztatás keretében történő munkavégzés, erről rendelkezett az 1993. évi III. törvény. Közhasznú munkavégzés (bevezetése: 1987) keretében a lakosságot, illetve a települést érintő közfeladatok ellátását valósították meg, amely lehetett kötelező vagy az önkormányzat által önként vállalt feladat is. A feladatot végző álláskereső foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek támogatása a munkaügyi kirendeltséghez benyújtott kérelem alapján történhetett. A közhasznú munkavégzés nemzetközileg elfogadott definíciója szerint: „a közhasznú foglalkoztatás, mint a munkanélküliség alternatívája, az állástalanok munkaerő-piaci reintegrációját átmenetileg biztosító kényszermegoldás, amely a piaci erők természetes munkahelyteremtő képességének az elégtelensége miatt, a versenyszféra működését nem zavaró módon hoz létre közpénzek támogatásával pótlólagos

munkaalkalmat a közületi és non-profit szektor közérdekű feladatainak ellátására. Résztvevői csak állami munkaügyi szervezetek által kiközvetített munkanélküliek lehetnek”.¹¹⁴ A rendszerváltást követően Magyarországon elsőként ez a típus jelent meg a közfoglalkoztatáson belül.

A közmunkaprogram (bevezetése: 1996) a tartós álláskereső és az álláskeresői ellátásból már kiszorult aktív korú személyek munkaviszony keretében történő átmeneti foglalkoztatása, olyan munkakörben, ami települési, közösségi célokat valósít meg. Az országos kiterjedésű közmunkaprogramban többnyire szezonálisan végezhető nehéz fizikai munkák kerültek kiosztásra, úgymint az ár- és belvízvédelmi rendszerek helyreállítása és fenntartása, a közúthálózat karbantartása vagy környezetvédelmi feladatok ellátása.¹¹⁵ Közcélu munka (bevezetése: 1997) azon állami vagy helyi önkormányzat által kötelezően ellátandó, illetve önként vállalt feladat végrehajtására irányuló tevékenység, amelynek megszervezéséről, teljesítéséről a helyi önkormányzat gondoskodik.

A közcélu foglalkoztatás rendszere a 2000-es évektől kezdett átalakulni¹¹⁶ (amikor célul tűzték ki a „segély helyett munka”, azaz a workfare elvét, valamint a feketemunka visszaszorítását).¹¹⁷ A változások kiindulópontja az volt, hogy a munkanélküliség fő okaként a munkakínálati oldalon megfigyelhető problémákat jelölték meg, azaz a munka nélkül maradottaknak előnyösebb segélyből élni és illegálisan „feketén” dolgozni, mint állandó munkát vállalni. A munkanélküliséghez kapcsolódó támogatások csökkentésével, a feltételek szigorításával munkára lehet készíteni, a közfoglalkoztatással pedig munkára lehet nevelni őket.¹¹⁸ A segélyezettek számára az együttműködési kötelezettség tehát már nem az önkormányzati szabályozás függvénye volt, hanem törvényi erejű követelmény (Csoba 2010a), mindezt a 2008-ban bevezetett „Út a munkához” program segítette. A Program keretében az önkormányzatok a munkaképes, munkát kereső, de nem találó személyek számára évi min. 90 nap közfoglalkoztatásban való részvételt biztosítanak maximum a minimálbérnek megfelelő díjazás mellett. A program céljai között szerepelt az érintett csoportok visszavezetése a munkaerőpiacra, a munkahelyteremtést támogató projektek bővítése és ezzel egy időben a feketemunka visszaszorítása (G. Fekete 2014). Az „Út a munkához” program főleg a 2008. évi gazdasági világválság negatív hatásaira igyekezett gyors választ és reakciót adni, ezáltal a magas munkanélküliséget visszaszorítani (Bass 2010). Célja volt még a válságkezelésen és a munkaerőpiaci reintegráción túl a társadalmi elégedetlenség mérséklése is (ezt Zolnay szegénység-ellenes fordulatnak nevezte, Zolnay 2013), hiszen ha egyre többen dolgoznak, egyre többen járulnak hozzá a közös teherviseléshez.

¹¹⁴ Frey (1993) 30. old.

¹¹⁵ Bördös (2014)

¹¹⁶ Ördögh (2002)

¹¹⁷ Csoba 2010a; Váradi 2016

¹¹⁸ Cseres-Gergely, Molnár (2014)

Az „Út a munkához” program két évig, azaz 2011-ig működött. A program előnyei az ezzel foglalkozó kutatók szerint, hogy (1) a korábbiaknál nagyobb ösztönzést adott a munkavállalásra (a szociális segélynél nagyobb a kereset); (2) erősödött a munkára való szocializáció, a szülő példát mutatott a gyerekeknek; (3) figyelembe vette a program a területi különbségeket. A program hátránya azonban, hogy (1) csak átmeneti (kb. 3 hónapos) megoldást nyújtott az egyénnek, a rövid foglalkoztatás után az egyén és a család visszazuhant a korábbi állapotba; (2) rejtett önkormányzati finanszírozást jelentett, de a célcsoport szűkítése miatt a magasabb kvalifikációt igénylő közfeladatok ellátásába már kevésbé voltak bekapcsolhatók; (3) a gazdasági eredmény nem számított, megmaradt az egyoldalú szociális megközelítés. Továbbá (4) a kiválasztás íratlan szabályai rontották a nők esélyegyenlőségét (egy családon belül a férfi élvez elsőbbséget); (5) a program nem mérsékelte a települések közötti területi egyenlőtlenségeket; (6) a közfoglalkoztatás nem töltötte be munkaerő-piaci reintegrációt, s nem csak az elsődleges munkaerőpiac korlátozott felvevőképessége miatt, hanem a közmunkások munkatapasztalata nem elég az elsődleges munkaerőpiacra; (7) a tartós munkanélküliek továbbra is a segélyezési és a munkanélküliségi csapdába záródtak bele. (8) A közfoglalkoztatás szervezői és lebonyolítói a települési önkormányzatok, akik sokszor humán erőforrás kapacitás-hiánnyal működnek, egyszóval alkalmatlanok erre a feladatra az önkormányzatok¹¹⁹.

2011. január elsejétől a közfoglalkoztatás rendszere jelentős mértékben átalakult, a korábbi három közfoglalkoztatási formát (a közhasznú munkavégzést, a közcélú munkát, valamint a közmunka programot) felváltotta az „egységes közfoglalkoztatás rendszere”, vagyis a Nemzeti Közfoglalkoztatási Program.¹²⁰ Módosultak továbbá a finanszírozási keretek és lehetőségek: nem csak megnöttek a közfoglalkoztatási célokra rendelkezésre álló források, de a költségvetési keret felülről nyitottá vált. Az önkormányzatok fajlagosan sokkal nagyobb támogatást kaptak a közfoglalkoztatásra, mint a segélyekre. Az újítások egyik célja volt, hogy a közfoglalkoztatási rendszer egységes jogi szabályozási keretet kapjon, amely segít a munkaképes, álláskereső személyeknek abban, hogy újra munkájuk legyen és így a munkaerő-piaci visszalépés is megvalósuljon.¹²¹ A közfoglalkoztatásban való részvétel egyértelműen akadályozta a munkaerőpiacra való visszakerülést, melynek egyik következménye, hogy a tartós közfoglalkoztatás stigmatizál (G. Fekete 2014) és további probléma, hogy nem biztosított a közfoglalkoztatottak számára az elsődleges munkaerőpiacra való visszatérés. Sajnos a gyakorlatban éppen ezzel van a probléma, az elsődleges munkaerőpiac kismértékben szívja fel a korábbi közfoglalkoztatottakat.

Az új nemzeti közfoglalkoztatásban nemcsak az önkormányzatok lehetnek közfoglalkoztatók, hanem a vízügyi igazgatóságok, a nemzeti parkok, a közhasznú jogállású szervezetek, a szociális szövetkezetek, az erdőgazdálkodók, a civil szervezetek, az egyházi jogi személyek, valamint a vasúti pályahálózat-működtető

¹¹⁹ Bass 2010; Csoba 2010a; G. Fekete, Lipták 2010; Váradi 2010; Virág, Zolnay 2010

¹²⁰ Bagó (2013); Koós (2016)

¹²¹ Pődör (2016); Mélypataki (2017)

szervezet is.¹²² Változást jelent a korábbi gyakorlathoz képest, hogy az új rendszerben megszűnt a 35 év alatti és legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkanélküliek kötelező képzése.¹²³

2011. szeptember 1. napján hatályba léptek a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (továbbiakban: Kftv.) közfoglalkoztatásra vonatkozó rendelkezései, a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet, valamint a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet módosítása is. A Kftv. szabályozza, hogy ki lehet közfoglalkoztatott, közfoglalkoztató, illetve milyen tevékenységek végezhetők közfoglalkoztatás keretében.

Közfoglalkoztatott lehet, aki munkaviszonyt létesíthet és 16. életévét betöltötte, valamint megfelel az alábbi feltételek valamelyikének:

- a járási hivatalban regisztrált álláskereső – foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskereső, ideértve azt az álláskeresőt is, akinek álláskeresőként való nyilvántartása a közfoglalkoztatási jogviszonya miatt szünetel – vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló törvény szerinti rehabilitációs ellátásban részesülő személy
- a menekültügyi őrizetben lévő személy kivételével kérelmének jogerős elbírálásáig az, aki menekültként, oltalmazottként, vagy menedékesként történő elismerés iránti kérelmet nyújtott be,
- olyan harmadik országbeli állampolgár, akinek az idegenrendészeti hatóság a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény 62. § (1) bekezdés a), c), d), f) pontok alapján kijelölt helyen való tartózkodását rendelte el.

Közfoglalkoztató lehet:

- helyi és nemzetiségi önkormányzat, valamint ezek jogi személyiséggel rendelkező társulása,
- költségvetési szerv (például: vízügyi igazgatóságok, erdőgazdaságok, nemzeti parkok),
- egyházi jogi személy
- közhasznú jogállású szervezet,
- civil szervezet,
- állami és önkormányzati tulajdon kezelésével és fenntartásával megbízott, vagy erre a célra az állam, önkormányzat által létrehozott gazdálkodó szervezet, illetve törvény alapján kijelölt közérdekű szolgáltató,
- víztársulat,

¹²² Szabó (2013)

¹²³ Pirisi (2018)

- erdőgazdálkodó (magán-erdőgazdálkodó) a Kftv.-ben felsorolt közjóléti és egyéb nevesített tevékenységek vonatkozásában,
- szociális szövetkezet, start szociális szövetkezet és
- vasúti pályahálózat-működtető szervezet.

Legnagyobb közfoglalkoztató szervezetek:

- Vízügyi igazgatóságok
- Állami erdőgazdaságok
- Vízgazdálkodási társulatok
- Nemzeti Park Igazgatóságok
- Rendészeti, katasztrófavédelmi szervek, Magyar Honvédség
- Magyar Államvasutak Zrt
- Magyar Közút Zrt

Közfoglalkoztatás keretében végezhető tevékenységek:

- a Kftv.-ben meghatározott feladat, továbbá törvény által előírt állami feladat
- a helyi önkormányzatokról szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat
- a nemzetiségek jogairól szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat
- a helyi vagy azon túlmutató közösségi – így különösen –
 - egészségmegőrzési,
 - szociális,
 - nevelési, oktatási,
 - kulturális, kulturális örökség megóvása, műemlékvédelmi,
 - természet-, környezet-és állatvédelmi,
 - gyermek-és ifjúságvédelmi, sport,
 - közrend és közlekedésbiztonsági,
 - ár-és belvízvédelmi célú,
 - közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó szükségletek kielégítését szolgáló feladat
- a Kormány által meghatározott közösségi célok megvalósítását elősegítő feladat ellátására, vagy a feladatellátás feltételeinek megteremtésére irányul, és annak ellátására törvény nem ír elő közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási szolgálati vagy honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt, közszolgálati, kormányzati szolgálati jogviszonyt

A közfoglalkoztatásban végzett tevékenység nem lehet nyereségérdekelt, piac- és profitorientált.

A közfoglalkoztatási támogatások típusait és a támogatások igénybevételre vonatkozó szabályokat a közfoglalkoztatásokhoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet tartalmazza.

A közfoglalkoztatási programok megvalósításához kérelemre nyújtható támogatás. A kérelmet a közfoglalkoztatónak a tervezett közfoglalkoztatás helye szerint illetékes járási hivatalhoz, több járási hivatal illetékességi területén megvalósuló közfoglalkoztatás esetén a közfoglalkoztató székhelye szerint illetékes járási hivatalhoz kell benyújtani.

Támogatás nyújtható:

- bérköltség (közfoglalkoztatási bér, közfoglalkoztatási garantált bér, teljesítménybér, illetve vállalkozás esetében munkabér) és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adó 100 százaléka
- közvetlen költségekhez (foglalkozás-egészségügyi vizsgálat térítési díja, a munka- és védőruházat és egyéni védőeszköz költsége, a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló jogszabály szerint a munkaadót terhelő utazási költség, a munkásszállítás költsége, a járási hivatallal történő előzetes egyeztetés szerint a munkavégzéshez nélkülözhetetlen munkaeszközök költsége, anyagköltség), melynek mértéke nem haladhatja meg a közfoglalkoztatási bérhez és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adóhoz megítélt támogatás 20 százalékát
- szervezési költséghez (a különböző programtípusokhoz meghatározott céllal és mértékben felhasználható költségekhez)

Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása

Támogatási időszak főszabály szerint 12 hónap, mely a közfoglalkoztató benyújtott kérelmére egy alkalommal, a közfoglalkoztatotti létszám emelése nélkül, legfeljebb 6 hónap időtartammal hosszabbítható. A támogatás határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében, napi 4-8 órás munkaidőben történő foglalkoztatásra igényelhető. A polgármesteri hivatallal nem rendelkező települési önkormányzat közfoglalkoztató részére, a járási hivatallal történő előzetes egyeztetés szerint támogatás igényelhető a program megvalósításához szükséges szervezési költséghez, amelynek mértéke nem haladhatja meg a közfoglalkoztatási bérhez és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adóhoz megítélt támogatás 1,5 százalékát.

Országos közfoglalkoztatási program támogatása

Támogatási időszak főszabály szerint 12 hónap, mely a közfoglalkoztató benyújtott kérelmére egy alkalommal, a közfoglalkoztatotti létszám emelése nélkül, legfeljebb 6 hónap időtartammal hosszabbítható. A támogatás határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében, napi 4-8 órás munkaidőben történő foglalkoztatásra igényelhető. Támogatás a közfoglalkoztató részére abban az esetben nyújtható, ha a közfoglalkoztató a munkavégzéshez kapcsolódóan foglalkoztatást elősegítő képzés lehetőségét biztosítja, és a közfoglalkoztatási támogatásból finanszírozott költségek tekintetében más központi költségvetési előirányzatból támogatásban nem részesül. Legalább száz fő közfoglalkoztatása esetén támogatás nyújtható a kormányhivatallal történő előzetes egyeztetés szerint a közfoglalkoztatási program megvalósításához szükséges szervezési költséghez,

amelynek mértéke nem haladhatja meg a közfoglalkoztatási bérhez és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adóhoz megítélt támogatás 3 százalékát

Mintaprogram támogatása

A közfoglalkoztatásért felelős miniszter a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatási programokra, valamint az országos közfoglalkoztatási programokra vonatkozóan meghatározott egyes támogatási formákra közfoglalkoztatási mintaprogramokat indíthat.

A hosszabb időtartamú közfoglalkoztatási programokra meghatározott támogatási formára járási startmunka mintaprogram és egyéb mintaprogram indítható, amely programok elsősorban értékteremtő, hasznos, a helyi sajátosságokon alapuló, a település önfenntartását elősegítő tevékenységet valósítanak meg, és amelyre vonatkozóan korábban az adott település – a közfoglalkoztató személyétől függetlenül – nem részesült támogatásban. Járási startmunka minta-, illetve ráépülő programokat azokon a településeken lehet támogatni, amelyek

- a kedvezményezett járáások besorolásáról szóló 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet 3. számú mellékletében szerepelnek, vagy a 6. számú melléklete szerint természeti vagy civilizációs katasztrófával sújtott kedvezményezett térségek közé tartoznak
- a közfoglalkoztatás, társadalmi felzárkózás és a szociális földprogram tekintetében a Gyöngyösi kistérség egyes településeinek kiemelt településsé nyilvánításáról szóló 1225/2011. (VI. 29.) Korm. határozat 1. pontjában szerepelnek
- a kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet 2. számú mellékletében szerepelnek

Az értékteremtő programok legnagyobb részben a mezőgazdasági programokat tartalmazzák, melyekben a települések növénytermesztéssel, állattartással vagy termék-előállítással foglalkoznak. Az értékteremtő programok tevékenysége az önfenntartás felé mutat, a megtermelt javak felhasználhatók a közétkeztetésben, a termelés támogatása, fejlesztése elősegíti a szociális szövetkezetek létrehozását, mely a helyi lakosok nyílt munkaerőpiacra történő kivezetésének egyik megoldása lehet.

Az országos közfoglalkoztatási programokra vonatkozóan meghatározott támogatási formára indított mintaprogram az országos mintaprogram.

A közfoglalkoztatási mintaprogram lezárását követően a mintaprogramra épülő további közfoglalkoztatási program a ráépülő közfoglalkoztatási program.

Közfoglalkoztatási mintaprogram minimum 15 fő foglalkoztatásától indítható, a foglalkoztatás legfeljebb 12 hónap időtartamban, napi 8 órás munkaidőben, határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében történhet. Az országos közfoglalkoztatási programokban meghatározott közvetlen költségeken felül a mintaprogramokban beruházási feladatok megvalósítására is igényelhető támogatás, melyek az alábbi tételekből tevődhetnek össze:

- ingatlan megvásárlása (kizárólag a közfoglalkoztatásért felelős miniszter hozzájárulásával)

- olyan forgóeszközök megvásárlása, amelyek rendeltetésüknek megfelelően elhasználásra kerülnek (vetőmag, üzemanyag, építési anyagok, hízóállatok stb.)
- munkaeszköznek nem minősülő befektetett eszközök (tenyészállat, ingatlan vagy más tárgyi eszköz tartozéka) vásárlása, pénzügyi lízingje, továbbá a korábbi programok során már beszerzett gépek, eszközök esetében alkatrészek pótlása, cseréje
- a feladatellátás során vagy azzal összefüggésben használni tervezett, a munkavégzéshez nélkülözhetetlen kis és nagy értékű munkaeszközök tervezésének, előállításának, beszerzésének, szállításának, üzembe helyezésének, használatba vételének, bővítésének költségei

Speciális közfoglalkoztatási programok támogatás

Támogatás nyújtható a járási hivatal által kiközvetített mentális, szociális, egészségügyi problémákkal küzdő álláskereső határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében, napi 6 órás munkaidőben, 5 hónap időtartamban történő foglalkoztatására.

Közfoglalkoztató lehet:

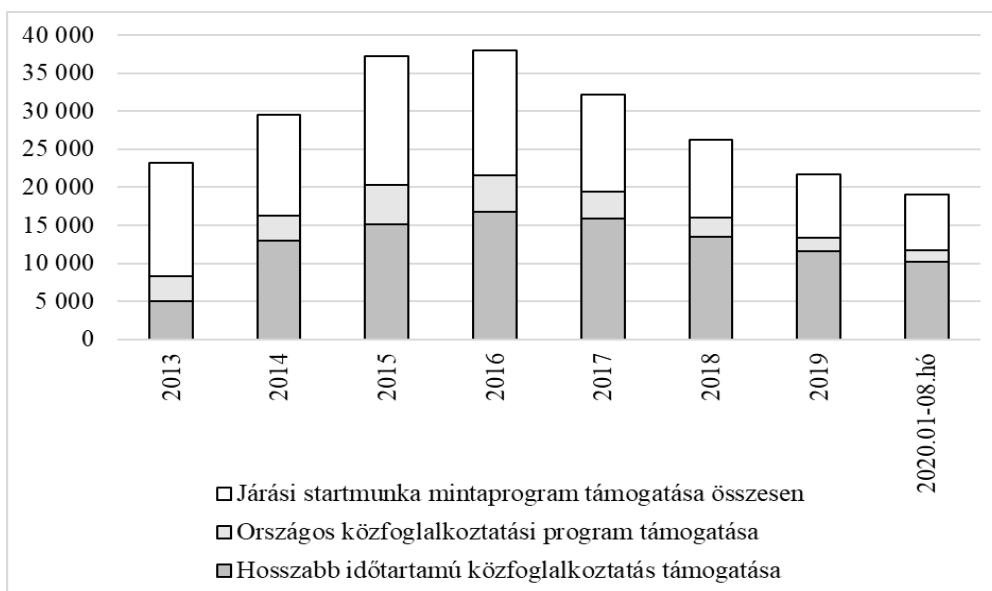
- a) települési önkormányzat,
- b) önkormányzati nonprofit gazdasági társaság.

Speciális közfoglalkoztatási programban támogatás nyújtható a program megvalósításához szükséges felhalmozási célú költségekhez – ideértve a speciális munkahely kialakításához kapcsolódó költségeket – 100 százalék mértékig, valamint szervezési költséghez – különösen a munkairányítók bérköltsége, terembérlet, a közfoglalkoztatottak napi egyszeri meleg étkeztetése, a foglalkoztatást elősegítő, szociális és egészségügyi szolgáltatások igénybevételehez kapcsolódó utazási költség – 100 százalék mértékig,

A speciális közfoglalkoztatási program időtartama alatt a közfoglalkoztató a közfoglalkoztatott részére az állami foglalkoztatási szerv által közvetlenül, vagy általa a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatást nyújtó szervezetként nyilvántartásba vett, miniszter által alapított közhasznú szervezeten keresztül nyújtott szociális szolgáltatások, valamint az egészségügyi szolgáltatók által nyújtott szakellátás keretében pszichiátriai és szakpszichológusi, valamint addiktológiai ellátások igénybe vételét biztosítja.

A 375/2010 (XII. 31) Korm. rendelet az alábbi közfoglalkoztatási támogatási formákat különítette el: rövid időtartamú közfoglalkoztatás (amelyet 2013-ban megszüntettek az alacsony érdeklődés miatt), hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás (maximum 12 hónapra), országos közfoglalkoztatási program és a START Közmunka mintaprogramok vagy stratmunka-mintaprogramok.¹²⁴ Az 7. ábra a közfoglalkoztatottak létszámát mutatja az egyes közfoglalkoztatási típusok szerint. A megyében 2015-ben és 2016-ban volt a legmagasabb a közfoglalkoztatottak létszáma, azóta folyamatosan csökken.

¹²⁴ Novoszáth (2018)



7.ábra: Közfoglalkoztatottak létszámának alakulása Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

Forrás: <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/> alapján saját szerkesztés

A startmunka program a munkaerőpiaci szempontból leginkább kedvezőtlen helyzetben lévő, főként vidéki településeken jellemző (13 megyében, 28 kistérségben, 493 településen összesen 980 minta program indult el). 2012-ben további 66 hátrányos helyzetű térségben indítottak el kistérségi START programot. Az érintett települések száma 1500 fölé emelkedett. A kistérségi, majd járási startmunka-mintaprogram mezőgazdasági típusa a leggyakoribb, amely lehetővé tette gépek és eszközök beszerzését is és a hagyományos közfoglalkoztatási feladatoktól (útseprés, park gondozás) eltérően ez értéket teremt. A járási startmunka-mintaprogram mérsékelte a közfoglalkoztatási források elosztásában mutatkozó egyenlőtlenségeket és a periferikus térségek települései számára forrásbővülést eredményezett (Váradí 2016). A mintaprogramok indításánál a támogatás egyik feltétele volt, hogy a tevékenység igazodjon a helyi igényekhez. Meg kellett vizsgálni a piaci alapon működő hasonló profilú vállalkozásokat. Figyelní kellett, hogy az adott tevékenység ne versenytársat teremtsen, hanem a munkalehetőségek számát bővítsé a településen, illetve a támogatott közfoglalkoztatás a település közösségére is kedvező hatással legyen.¹²⁵

A munkanélküliség és a szegénység problémáját a magyar kormány a közfoglalkoztatás kiterjesztésével akarta megoldani és ebben az elképzelésben a közfoglalkoztatás egyszerre tölt be szociális, foglalkoztatási és politikai funkciókat is (Váradí 2015). A közfoglalkoztatás hatásainak vizsgálata nélkül nehéz megítélni annak sikerességét vagy sikertelenségét. A hatásvizsgálat során figyelembe kell

¹²⁵G. Fekete, Lipták (2014)

venni, hogy az egyének milyen típusú közfoglalkoztatási programban vettek részt, milyen jellegű feladatokat láttak el. A START programban részt vevő periférikus térségek közfoglalkoztatottjai más megítélés alá esnek, mint egy magasabb gazdasági potenciállal bíró kisváros közfoglalkoztatottjai. A közfoglalkoztatásban résztvevőkre és a velük egy háztartásban élőkre gyakorolt közvetlen pozitív hatások közül a kutatók az alábbiakat említik a leggyakrabban: a rendszeres jövedelem miatt javul a közfoglalkoztatottak életminősége és szubjektív jóléte; jobban figyelnek egészségügyi állapotukra. A megnövekedett helyi jövedelem hatására a településen is megnövekedhet a vásárlóerő; a közfoglalkoztatás keretében a települési infrastruktúra fejlesztése az idegenforgalomra is hatással lehet. Továbbá a közfoglalkoztatási programok hozzájárulhatnak a település önellátó kapacitásainak bővítéséhez, a társadalmi vállalkozások indításához; a helyben termelt élelmiszereket felhasználják a helyi intézmények étkeztetéseihez. Fontos hatás, hogy ahol a munkanélküliség a közfoglalkoztatás hatására csökken, ott megfigyelhető módon csökkennek a települési konfliktusok, javul az állampolgárok közötti kohézió. Kisebb településeken, aprófalvakban jellemző, hogy mindenkit igyekeznek bevonni a közfoglalkoztatásba, akár rövideb időre is.¹²⁶ G. Fekete szerint a közfoglalkoztatás hasznos lehet mind az egyénnek, mind a közösségnek. Egyrészt, jó szervezés mellett, szépül, épül, egészségesebbé és élhetőbbé válik a település, stabil marad a munkamorál. Másrészt a foglalkoztatottak haszna, hogy az elvégzett munkáért a segélyeknél magasabb összegű munkabért kapnak, például mutatnak gyermekeiknek, a társadalom hasznos tagjának érezhetik magukat, ezáltal nő az önbecsülésük

A kutatók között többnyire egyetértés van a közfoglalkoztatás negatív hatásait illetően. A beragadási hatást (azaz a közfoglalkoztatás ideje alatt a résztvevőknek nincs idejük az álláskeresésre és így tartósan közfoglalkoztatottak maradnak); illetve a munkahelytorzító hatást (gyakran még azok is inkább a közfoglalkoztatásban vállalnak munkát, akik egyébként a képességeik és lehetőségeik alapján el tudnának helyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon) Kálmán és Váradi is említi (Kálmán 2015; Váradi 2016). Továbbá a kiszorítási hatással (a közfoglalkoztatási programok elszívják a munkaerőt az elsődleges munkaerőpiacról) és helyettesítési hatással (a korábban nem közfoglalkoztatottak által betöltött munkaköröket is a közfoglalkoztatottak töltik be) is számolni kell. Megállapítható, hogy a közfoglalkoztatásnak számos előnye és hátránya van, de a perifériákon, ahol szinte nincs is más munkalehetőség, azoknak az embereknek ez könnyebbé teszi az életet, mert jól kalkulálható havi rendszeres jövedelmük van és sokszor a mélyszegénységből és a nyomorból egy kicsit jobb helyzetbe kerülnek. A közfoglalkoztatottak kis aránya tud csak elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon, nagy a valószínűsége, hogy továbbra is a közfoglalkoztatásban maradnak, ott ragadnak.¹²⁷

¹²⁶ Asztalos-Morell 2014; Szőke 2015; Váradi 2016; Keller 2016; Koltai et al. 2018; Kovai 2019

¹²⁷ Váradi (2010); Koós (2016)

A probléma kezelésének újszerűsége abban áll, hogy az alacsony gazdasági teljesítmény és magas munkanélküliség problémáját együttesen kezeljük és az egymást erősítő regionális politikai és foglalkoztatáspolitikai beavatkozásokat tartunk szükségesnek. A kiinduló elv az lehet, hogy munkahelyet teremteni önmagában a foglalkoztatás kedvéért nem lehet, valamilyen értelmes gazdasági tevékenységnek és teljesítménynek kell a foglalkoztatási törekvések mögött állnia. A probléma spontán kezelési módjának tekinthető élénkülő non-profit aktivitás és a helyi önkormányzatokhoz kapcsolódó közfoglalkoztatás jelölik ki az útkeresés irányait. A regionális gazdaság és a foglalkoztatás együttes követelményére alapozva felállíthatók a területi fejlődést is előbbre vivő foglalkoztatási megoldási alternatívákkal szembeni elvárások. Ezek az alábbiak: regionális méretekben érzékelhető lépték, azaz legalább a munkanélküliek 20%-a számára nyújtson megoldást. A tartós foglalkoztatáshoz vigyen közelebb az elsődleges munkaerőpiacra való bejutással, értéket hozzon létre, a létrehozott termék, szolgáltatás valós igényeket elégítsenek ki, javítsa a munkavállalók kompetenciáit, növelje a szellemi tőkét, szocializáljon a felelősségteljes munkavégzésre. Mindezek együttesen biztosan meghaladják a jelenleg a közfoglalkoztatásban nagyarányban megjelenő helyi önkormányzatok kompetenciáit, mivel azoknak számos más feladattal is meg kell küzdeniük és nincs kapacitásuk a foglalkoztatással járó gazdaságfejlesztési feladatok menedzselésére.

11.Szakkikk feldolgozása gyakorlati óra keretében

Lipták Katalin – Szendi Dóra – Musinszki Zoltán (2019): Munkaerő-piaci folyamatok elemzése az Abaúji térségben, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 16. évfolyam, 2. szám, pp. 22-30.

A tanulmány célja megvizsgálni az elmúlt években bekövetkezett munkaerő-piaci folyamatokat egy olyan térségben, ahol az országos átlagtól sokkal rosszabb gazdasági és társadalmi helyzet jellemző, magas az alacsony iskolai végzettséggel és többnyire kevés munka tapasztalattal rendelkező roma lakosok aránya. Az Encsi járás 22 és a Szikszói járás 2 kiválasztott településén keresztül elemezzük az abaúji térség szűkebb munkaerőpiacát, az ott élők lehetőségeit és a közfoglalkoztatást, mint egy sokat vitatott „megoldást”.

Kulcsszavak: abaúji térség, munkaerőpiac, közfoglalkoztatás

JEL-kód: J01, R11

Bevezetés

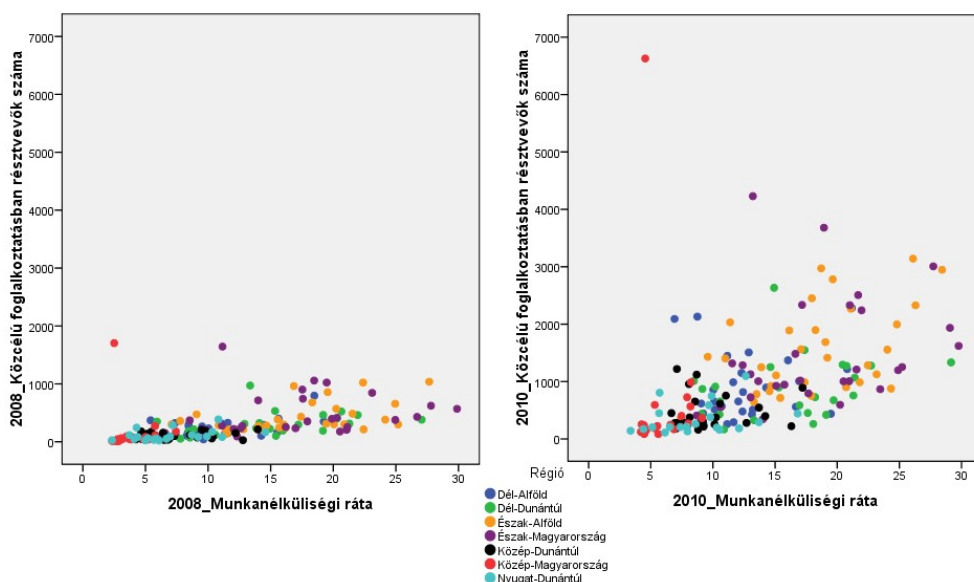
A tanulmány területi egységét az a 24 abaúji település összessége adja, amelyet a Miskolci Egyetemen folyó kutatás „Abaúji Főnixnek” nevezett el. A vizsgált települések (Baktakék, Beret, Büttös, Csenyéte, Detek, Encs, Fáj, Fancsal, Felsőgagy, Forró, Fulókércs, Gagyapáti, Hernádpetri, Hernádvécse, Kány, Keresztéte, Krasznokvajda, Litka, Perecse, Pusztaradvány, Szalaszend, Szemere) az Encsi járáshoz tartoznak, de nem fedik le a teljes járást, valamint kettő település (Pamlény és Szászfá) a Szikszói járáshoz tartozik. Ezek a települések a magyarországi térszerkezetben egy viszonylag kedvezőtlen gazdasági és társadalmi pozíciót foglalnak el, belső perifériának tekintjük őket (Varga et al., 2018). Ahogy Beluszky és Sikos T. (2007) fogalmaz, ezek a települések egy olyan tájrészhez tartoznak, ahol a foglalkozási átrétegződés, a tömeges és szélsőségesen magas arányokat elérő ingázás mit sem változtatott a falvak helyzetén, szegényes a falvak állapota. A városok közvetlen közelében fekvő községeket leszámítva a falvak többségéből jelentős az elvándorlás. A bányászat és az ipar felszámolása súlyos hatást gyakorolt e táj falvaira. Jelenlegi helyzetüket a történelmi események által determinált elmaradottság jellemzi (Jeney-Varga, 2016).

A járások pozíciója a gazdasági válság időszakában

Országos viszonylatban is kedvezőtlen pozícióban van az Encsi járás, ahogy Jeney és Varga (2016) fogalmaznak az elaprózott településrendszerrel, a központoktól való nagy távolsággal, szegényes infrastruktúrával, gyenge humán erőforrással (Lipták, 2009; Lipták, 2010), alacsony életszínvonallal és kiugró munkanélküliséggel jellemezhető Encsi járás egyike hazánk legelmaradottabb vidéki térségeinek. Ennek bizonyítására és szemléltetésére járási szintű adatokat hívtuk segítségül 2008. és

2010. évekre vonatkozóan az MTA Erőforrástérkép adatbázisából. Azért erre a két évre esett a választásunk, mivel jól kirajzolódik a gazdasági válság előtti és utáni állapot, a valódi mélypont.

A közcélú foglalkoztatásban résztvevők száma azokban a járásokban növekedett meg a legnagyobb mértékben, ahol a munkanélküliségi ráta eleve nagyarányú volt. A legmagasabb munkanélküliségi értékekkel az Encsi (29,88% és 29,07%) és a Gönci járások (27,8% és 29,77%) rendelkeztek a két vizsgálati évben (1.ábra). Az országos átlag a munkanélküliségi ráta esetében 2008-ban 12,46%, 2009-ben 13,72%, míg 2010-ben 13,54% volt. A közcélú foglalkoztatásban résztvevők számának jelentős változása a kormányzati intézkedések alapján következtek be. A közcélú foglalkoztatás legnagyobb előnye, hogy a reményvesztettek számára talán utat jelent a munkába való visszaszokáshoz és legalább egy rövid időre munkavégzést biztosít a közfoglalkoztatott számára. Az összes közfoglalkoztatott 2008-ban 47.190 fő volt, ami 2010-re 168.892 főre növekedett. A járások esetében a Budapesti járásban foglalkoztatták a legnagyobb számban a közfoglalkoztatottakat 2008-ban 1.704 főt, majd 2010-ben 6.629 főt. A második legnagyobb „foglalkoztató” a Miskolci járás volt: 2008-ban 1.643 fő, majd 2010-ben 4.230 fő közfoglalkoztatottat koordinált. Ez az adat nagyon jól mutatja az Észak-magyarországi régió súlyos munkanélküliségi állapotát.



1.ábra: Járások pozicionálása
(munkanélküliségi ráta – közcélú foglalkoztatásban résztvevők száma alapján)
Forrás: Saját szerkesztés MTA Erőforrástérkép adatok alapján

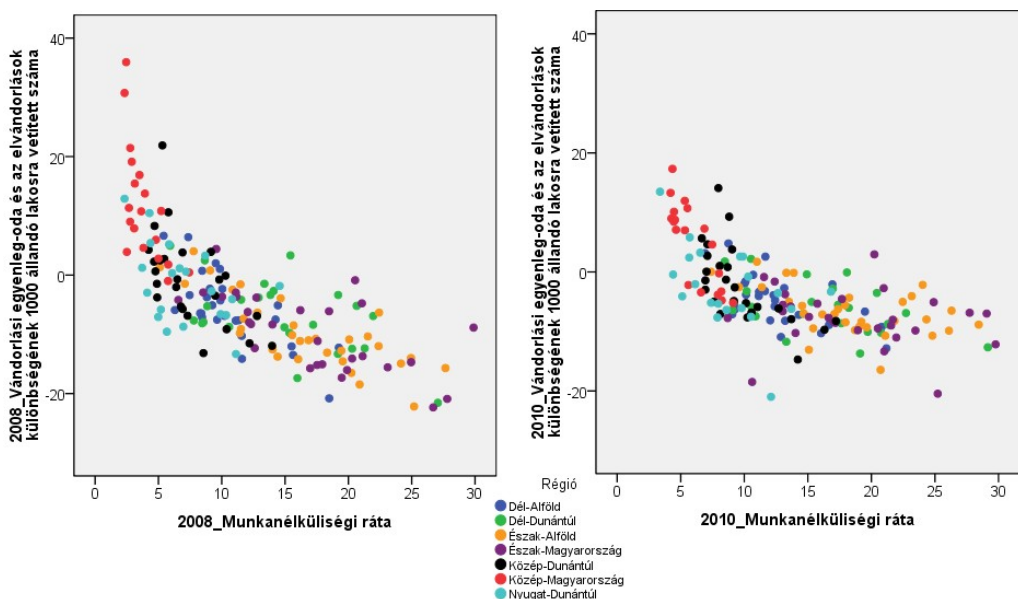
G. Fekete szakmai vezetésével 2011-ben az Észak-magyarországi és az Észak-alföldi régióban kutatást végeztünk a közfoglalkoztatásról és az önkormányzatok foglalkoztatási kapacitásainak növeléséről. Az „Út a munkához” Program eddigi tapasztalatainak, valamint a továbbfejlesztés lehetőségeinek feltárásával foglalkoztunk, az interjúk és kérdőíves felmérések alapján a válaszadók szerint a

foglalkoztatás legerősebb akadálya a megbízhatóság és a munkához való kedvező hozzáállás hiánya. Legkevesbé jelentett gondot az egészségi állapot, a fejlesztéssel pedig leginkább a munkatapasztalat és a képzettség hiánya pótolható. A foglalkoztatási modellek - azaz a különböző szektorok részesedése és stratégiái a helyi foglalkoztatásban - eltérőek. A kutatás eredményeként (100 db település kérdőíves megkérdezése és 10 esettanulmány) az alábbi helyi foglalkoztatási modellek rajzolódtak ki:

- A. Viszonylag erős foglalkoztató kapacitás az elsődleges munkaerőpiacon és ezt kiegészítő szerényebb közfoglalkoztatás.
- B. Magas vagy közepes kapacitás az elsődleges munkaerő-piacon és a közfoglalkoztatásban egyaránt. Ez a modell a kisebb népességszámú, de nagyobb munkanélküliségi rátával rendelkező településekre jellemző.
- C. Gyenge foglalkoztató kapacitás az elsődleges munkaerő-piacon és erős, vagy közepes közfoglalkoztatás: magas munkanélküliség, főként kistelepüléseken jellemző.
- D. Gyenge foglalkoztató kapacitás az elsődleges munkaerő-piacon és gyenge közfoglalkoztatási kapacitás: a közepes méretű és nagyobb munkanélküliséggel rendelkező településeken gyakori. (G. Fekete, 2011)

Az Encsi járás és a később tárgyalandó abaúji térség a harmadik típusba tartozott a válság időszakában és a helyzet azóta sem változott jelentősen.

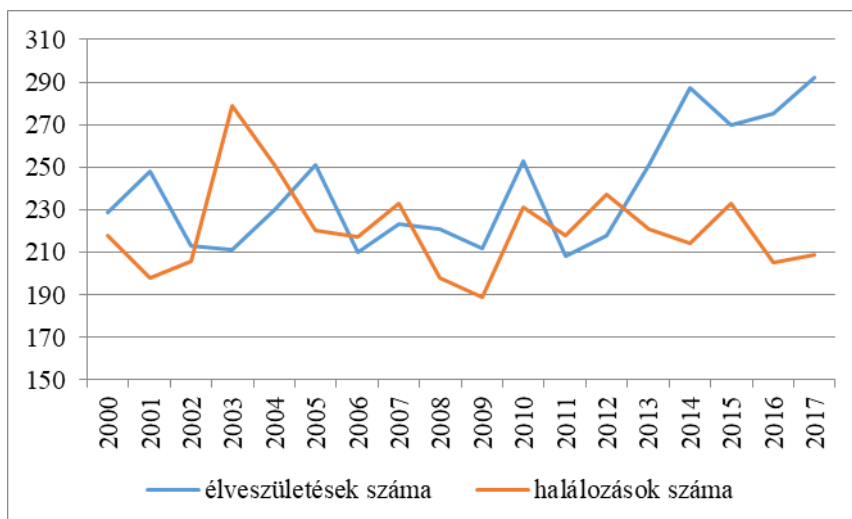
A munkanélküliségi ráta és a vándorlási egyenleg közötti kapcsolat a gazdasági válság hatására áttrendeződött a járások körében, megnőtt az elvándorlások aránya. A vándorlási egyenleg változása a munkanélküliségi ráta függvényében jól érzékelteti a gazdasági válság hatását (2.ábra). Az elvándorlások mértéke enyhe növekedést mutatott a 2010. évre, ugyanakkor csökkent a Közép-magyarországi régióba való bevándorlások száma. A regionális különbségek a vándorlási egyenlegben is nyomon követhetőek, a hátrányosabb helyzetű régiók járásaiból a népesség magasabb arányban vándorol el, mint a fejlettebb járásokból. Ennek magyarázata a nem megfelelő vagy az egyáltalán nem elérhető munkahelyekben keresendő.



2.ábra: Járások pozícionálása (munkanélküliségi ráta – vándorlási egyenleg)

Forrás: Saját szerkesztés MTA Erőforrástérkép adatok alapján

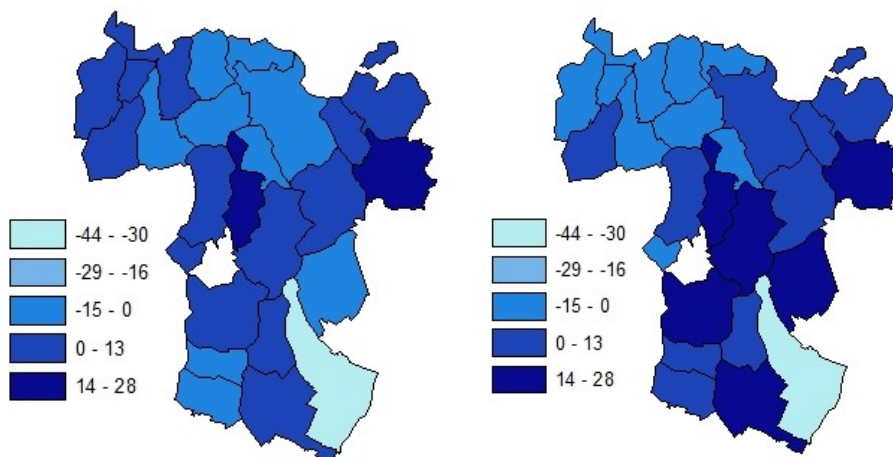
Az elvándorlás az encsi járást jelentősen érintette, a fiatal, magasan képzett és innovatív lakosság vándorolt el és hátra maradtak az alacsony végzettségű, többnyire munkanélküliek. Az elvándorlás miatt az ingatlanárak esetében is nagy mértékű visszaesés volt megfigyelhető, amely kedvezett a mélyszegénységben élő cigányságnak (Csenyété esete). A cigányság által olcsón felvásárolt többnyire alacsony komfort fokozatú ingatlanok tovább fokozták a nem cigány lakosok térségből való elvándorlását. Nagyon szemléletes az abaúji térségben a népességszám változásának a vizsgálata (3.ábra). *A folyamat ellentétes a magyarországi demográfiai folyamatokkal, hiszen itt nem fogyó és elöregedő társadalomról beszélünk, hanem növekvő és fiatal korszerkezetű lakosságról, köszönhetően a cigányoknak.* Az abaúji településeken idősorosán rendelkezésre álló adatokat összesítettük, az élveszületések száma 2012-től drasztikus növekedést jelent. Abszolút számokban 2017. évben összesen 292 gyermek született és csupán 210 fő halt meg. Az abaúji térség teljes népességszáma 15753 fő volt 2017-ben, ahogy korábban említettük jellemző a térségre az aprófalvas térszerkezet, Gyagyapáti népességszáma 21 fő, Keresztéte 20 fő, Percse 27 fő, Litka 34 fő és Kány 38 fő lakossággal rendelkezik, azaz a térség településeinek egy ötöde 50 fő alatti népességszámmal bír.



3.ábra: Élveszületések és halálozások száma összesen az abaúji térségben (2000-2017)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

Amennyiben tovább elemezzük a demográfiai helyzetet és az élveszületések és halálozások számának a különbségét települési szinten összehasonlítjuk, jól kirajzolódik, a cigány lakosok által nagy arányban lakott Csenyétén (28 fő) és Hernádvécén (19 fő) volt a legmagasabb a természetes szaporodás 2010-ben. Fáj, Forró, Hernádvécse, Szalaszend és Szemere településeken volt a legjelentősebb a népességnövekedés 2017-re. Csupán Encs és Kány településén volt jellemző a természetes fogyás (-42 és -5 fő 2017-ben).



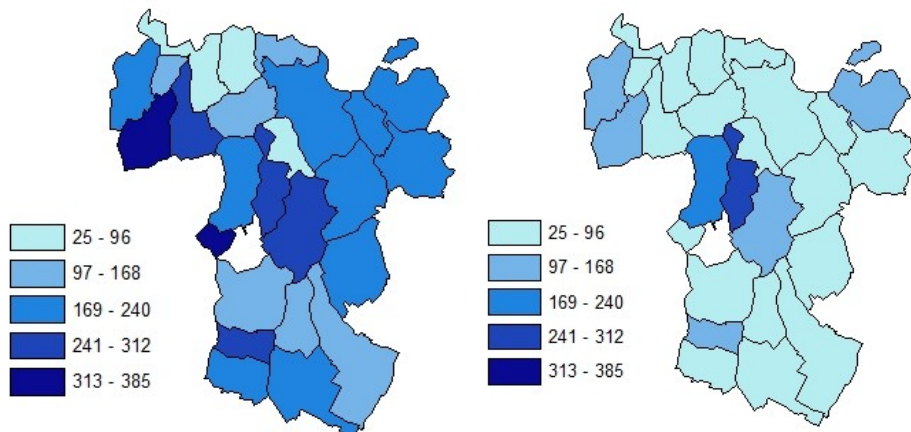
4.ábra: Népességszám változása (fő)
(élveszületések és a halálozások számának különbsége, 2010. év és 2017. év)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A demográfiai folyamatoknál talán egy kitérőt megér a házi orvosok számának vizsgálata. 2017-ben Encsen 4 házi orvos dolgozott, Forrón, Ináncson, Krasznokvajdán, Mérán, Novajdrányban 1 fő. A többi településen nem található állandó házi orvos. Idősek otthona csak Encsen található (2 intézmény).

Az abaúji térség munkaerő-piaci helyzete a válság időszakától napjainkig

KSH adatok alapján 2017-ben az abaúji térségben összesen 1817 regisztrált vállalkozást tartottak nyilván, amely a teljes magyarországi vállalkozásoknak mintegy 0,105%-a. A vállalkozásokból 934 db a 6245 fős Encsen található és további 246 vállalkozás a 2535 fős Forrón található, vagyis a foglalkoztatás területileg koncentrált a nagyobb népességszámú településekre. A regisztrált szervezetek száma 25 és a non-profit szervezetek száma 76. Ezen foglalkoztatók mellett a települési önkormányzatok jelennek meg nagyobb munkaerő igénnyel. A nyilvántartott álláskeresők ezer lakosra jutó számának változását (5.ábra) vizsgálva látható, hogy a gazdasági válság óta valamelyest rendeződött a munkanélküliek helyzete (köszönhetően a közfoglalkoztatásnak).

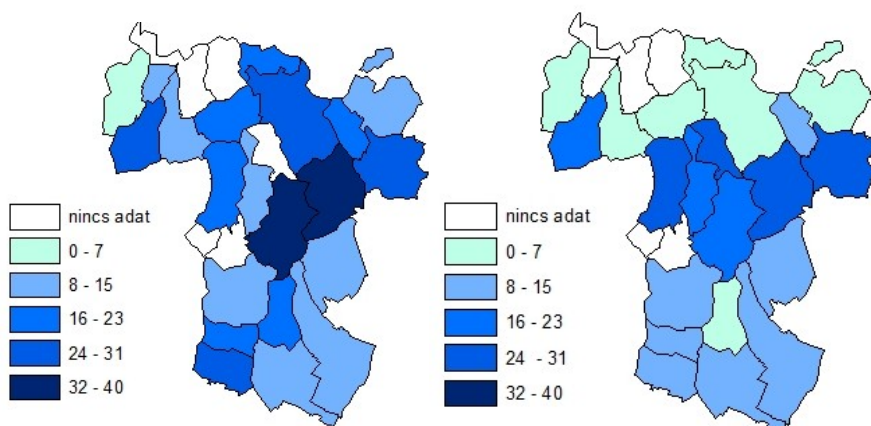


5.ábra: Nyilvántartott álláskeresők száma ezer lakosra vonatkoztatva (2010. év és 2017. év)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

2010-ben Gyagyapáti (385 fő) és Szászfő (325 fő) esetében volt a legmagasabb az ezer lakosra jutó álláskeresők száma. 2017-ben Csenyété és Felsőagy esetében volt kiugróan magas az álláskeresők száma, a többi településen azonos osztályközökkel értékelve alacsonyabb volt ez az érték. Csenyétén 2010-ben 259 fő nyilvántartott álláskereső jutott ezer lakosra, addig ez 2017-re 285-re emelkedett, abszolút számokban 122 fő és 115 fő volt (ne felejtjük, hogy Csenyété népességszáma a vizsgált években 468 fő és 404 fő volt, ebből 218 fő volt munkaképes korú 2017-ben, tehát nagyon súlyos a munkanélküliségi probléma a településen).

A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma ezer lakosra vonatkoztatva (6.ábra) 2010-ben Fájon és Fulókércsen volt a leginkább jellemző, a válság után Hernádvécse és Litkán volt a legmagasabb. A 8 általánossal sem rendelkező álláskeresők aránya Csenyétén kiugróan magas volt minden időszakban.



6.ábra: Nyilvántartott pályakezdő állás keresők száma ezer lakosra vonatkoztatva (2010. év és 2017. év)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

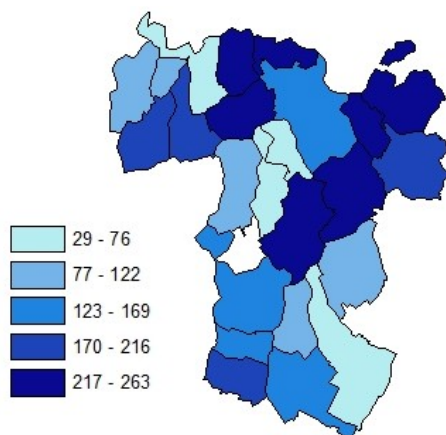
A közfoglalkoztatás jellemzői

A munkaerőpiac globális átrendeződésével a munkanélküliségi probléma súlya nőtt. A munkanélküliség társadalmi tény, de az állam beavatkozása segíthet. Minthogy a munkahelyhiány mérhetetlen sok baj gyökere, kevés olyan fontos közcél van, mint a munkátlanok számának csökkentése, a legálisan foglalkoztatottak számának növelése. Az Európai Unió törekvésekkel összhangban helyi szinten is fontosnak tartják a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelmet, a hátrányos helyzetű csoportok, rétegek foglalkoztathatóságának fejlesztését, a helyi közösségek erősítését, a diszkrimináció csökkentését, a tolerancia növelését, a szociális szolgáltatások minőségének és hozzáférhetőségének javítását, a szakemberek fejlesztését. A közfoglalkoztatás fő feladata napjainkban a munkaerőpiacról kiszorult egyének kieső jövedelmének valamilyen szintű pótlása, értékteremtő munka végeztetése a munkanélküliekkel, a megélhetési bűnözés visszaszorítása (Csoba, 2010a). A munkanélküliek számára a központi vagy helyi kormányzat közpénzekből biztosíthat – leginkább átmeneti – munkalehetőséget. Ennek bevett formája a segélyezés és a valódi munkavégzés között elhelyezkedő közfoglalkoztatás (G.Fekete, 2011). A közfoglalkoztatás eredetileg a köz érdekét szolgáló állami-önkormányzati feladatok és fejlesztések, közös költségek munkával való megváltásának kerete volt, amely többször jelentősebb változásokon esett át a középkor óta. A közfoglalkoztatás intézménye már a középkorban ismert volt. A közfoglalkoztatás mindig azokban a korszakokban kapott nagyobb hangsúlyt, melyekben a korábbi gazdasági és foglalkoztatási formák éppen átalakulóban voltak, s az átmenet ideje alatt keletkezett munkaerő-piaci kereslet-kínálati egyensúly, valamint az ennek következtében kialakult jövedelemhiány kikényszerítette a központi hatalom beavatkozását. Egyik funkciója, hogy megerősítse a javak elosztásának szabályát a munka-központú rendszerekben, emlékeztessen a közösséghez való tartozással járó kötelezettségekre, s keretet teremtsen a közfeladatok ellátásban való részesedéshez (szabálymegerősítő és legitimációs

funkciók). További feladata, hogy csökkentse a munkaerőpiacról kikerülők jövedelem-kiesését, de ezt a költségvetési források kímélésével, a segélyezettek számának és a segélyek összegének korlátozásával érje el. Harmadik funkciója továbbra is a szegények társadalmi kontrollja, illetve a szegénység társadalmi okainak individuális okká való átalakítása (Csoba, 2010b).

Frey (2007) gondolata szerint a közfoglalkoztatás indokoltsága a következő: „A tartós munkanélküliség csökkentéséhez az első gazdaság szereplőitől - sem a piaci szférától, sem a létszámleépítésre kényszerülő költségvetési szervezetektől - nem várható hathatós segítség. Ezért a non-profit szervezetekre támaszkodva indokolt számukra a jelenleginél perspektivikusabb megoldásokat keresni. Ennek útja lehet a non-profit szervezetek foglalkoztatási kezdeményezéseinek támogatása, azaz a munkaerőpiac főáramlatán kívüli munkahelyteremtés.” A munkaerő-piaci aktív eszközöket vizsgálva 1990-2008 között azt láthatjuk, hogy alapvetően a képzést, a tartósan munka nélkül lévők bértámogatási programjait és a közfoglalkoztatást alkalmazták a munkanélküliség kezelésére, függetlenül a területi sajátosságoktól, regionális különbségektől vagy a munkanélküliség típusaitól.

A közfoglalkoztatottak számát a KSH Tájékoztatási Adatbázisa csak 2017. évre tette nyilvánossá (7.ábra). A legmagasabb közfoglalkoztatotti arány ezer lakosra az alábbi településeken volt Kány (263 fő/1000 lakos), Fáj (239), Fulókércs (237), Hernádpetri (233), Pusztaradvány (223), Büttös (219), Szászfa (213), Detek (195), Hernádvécse (189), Krasznokvajda (184) és Forró (157 fő/1000 lakos). Nem túl meglepő módon Csenyétén 67 fő/1000 lakos volt ez az érték, abszolút számokban 27 fő, a nyilvántartott álláskereső száma pedig 115 fő volt. Vagyis annyira mély depressziós munkaerőpiac jellemző a településre, hogy a közfoglalkoztatás sem ad megoldást. Abszolút számokban a legtöbb közfoglalkoztatott Forróon volt 399 fő, Encsen 263 fő, Hernádvécsen 212 fő. A teljes népességhez viszonyítva Kány, Fáj, Fulókércs, Hernádpetri, Pusztaradvány, Büttös, Szászfa és Detek településeken a közfoglalkoztatottak több mint 20%-át adják a népességnek.



7.ábra: Közfoglalkoztatottak száma ezer lakosra vonatkoztatva (2017)

Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A közfoglalkoztatás nagyon megosztja mind a társadalmat, mind a kutatókat is. Sokan vannak mellette és legalább annyian ellene (Csehné et al., 2018; Csoba, 2010a; Cseres-Gergely – Molnár, 2014; Fazekas, 2015; 2007; Koltai, 2014; Kulinyi, 2013; László, 2016; Scharle, 2013). A magyarországi közfoglalkoztatási programok foglalkoztatási hatékonysága kérdéses, a közfoglalkoztatás nem vezet ki a tartós munkanélküliségből, átmeneti megoldást jelent csupán. Több kutató azon a véleményen van, hogy a kedvezőtlen helyzetet konzerválja és nem vezet vissza az elsődleges munkaerőpiacra. A közfoglalkoztatásnak vannak pozitív és negatív jellemzői is, a pozitív tényezők közé tartozik, hogy a munkamorál részben kialakulhat és jó példát mutatnak a szülők a gyerekeiknek, hiszen a rendszeres munkába járás mintáját látják. A közfoglalkoztatással a legkönnyebb a helyi munkaerő-piaci igényeket kialakítani a lehető leggyorsabban. Kisméretű településeken, falvakban az önkormányzat tekinthető az egyetlen nagy foglalkoztatónak. A közfoglalkoztatottak alacsony iskolai végzettségük vagy egyéb szakmai tapasztalataik hiánya miatt máshol nem tudnának elhelyezkedni. A közfoglalkoztatásra sokan negatívan tekintenek, hiszen csak „látszat megoldást” kínál és nem tartós munkalehetőséget, hanem csak átmeneti megoldást a munkátlanságra. A közfoglalkoztatotti bér alacsony, a megélhetést nagyon minimális, a létfenntartáshoz szükséges életszínvonal alatt tudja csak biztosítani. A munkaerő-piaci adatokat csak statisztikailag szépeíti.

Összefoglalás

Jeney és Varga (2016) arra a megállapításra jutott, hogy bár az encsi térség már több évtizede a fejlesztéspolitika kiemelt célterületei közé tartozik, mégsem valósult meg a felzárkózása sem országos, sem megyei szinten. A térség további leszakadása ugyanakkor nem folytatódott, amiben valószínűsíthetően a fejlesztéspolitika fontos szerepet játszott. Sajnos ez munkaerő-piaci szempontból nem mondható el, annak ellenére, hogy a térség kedvező demográfiai és szaporodási folyamatokkal bír, a népesség iskolai végzettsége és munkaerő-piaci aktivitása gyenge. A fentiek alapján megállapítható, hogy a térségben Encs és Forró városát kivéve szinte egyedüli megoldásként a közfoglalkoztatás áll rendelkezésre, amely nem tudja tartósan megoldani a térség munkaerő-piaci problémáit.

Irodalomjegyzék

- Beluszky Pál – Sikos T. Tamás (2007): Változó falvaink a magyarországi falvak típusai a harmadik évezred kezdetén. *Tér és Társadalom*, 21. évfolyam, 3. szám, pp. 1–29.
- Csehné Papp Imola – Nagy Henrietta – Káposzta József (2018): A közfoglalkoztatás összefüggéseinek és hatásainak vizsgálata Hatvanban, *Comitatus: önkormányzati szemle*, 28. évfolyam, 230. szám, pp. 39-46.
- Cseres-Gergely Zsombor – Molnár György (2014): Munkapiaci helyzet a közfoglalkoztatásból való kilépés után. In: *Munkaerőpiaci tükrök, 2014*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, pp.143-153.

- Csoba Judit (2010a): „Segély helyett közmunka” A közfoglalkoztatás formái és sajátosságai, *Szociológiai Szemle*, 20. évf. 1. szám, pp. 26-50.
- Csoba Judit (2010b): *A tisztességes munka: A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája? – Kísérletek a munka társadalmának fenntartására s a jóléti állam alapvető feltételeként definiált teljes foglalkoztatás biztosítására.* L'Harmattan Kiadó, Budapest, 271 p.
- Fazekas Károly (2015): Közfoglalkoztatás, foglalkoztatáspolitikai, gazdasági növekedés. In: *A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai - javasolt fejlesztési irányok*, 2015.11.25, Budapest. pp. 8-11.
- Frey Mária (2007): *Szociális gazdasági kézikönyv*, Pátria Nyomda, Budapest, 236 p.
- G. Fekete Éva (2011) (szerk): *Önkormányzatok és civil szervezetek helyi foglalkoztatási kapacitásainak növelési lehetőségei.* Kutatási zárótanulmány, Miskolc, 81 p.
- Jeney László – Varga Ágnes (2016): A felzárkóztatás eredményei és kudarcai az Encsi járásban. *Területi Statisztika*, 56. évfolyam, 2. szám, pp. 183-208.
- Koltai Luca (2014): A közfoglalkoztatottak jellemzői. *Munkaügyi Szemle*, 57. évfolyam, 3.szám, pp. 60-69.
- Kulinyi Márton (2013): A közfoglalkoztatás változó céljai. *Munkaügyi Szemle*, 57. évfolyam, 1.szám, pp. 17-26.
- László Gyula (2016): A hátrányos helyzetűek foglalkoztatási nehézségei. *Opus et Educatio*, 3. évfolyam, 3. szám, pp. 264-276.
- Lipták Katalin (2009): Kistérségi szintű HDI becslés az Észak-magyarországi régióban. In: *Karajz Sándor (szerk.) Doktoranduszok Fóruma 2009: A Gazdaságtudományi Kar szekciókiadványa*, Miskolc, pp. 49-56.
- Lipták Katalin (2010): Leghátrányosabb helyzetű (LHH) kistérségek munkaerő-piaci helyzete az Észak-magyarországi régióban, In: *Székely Tünde (szerk.) RODOSZ konferenciakötet*, Kolozsvár, Románia, pp. 253-271.
- Scharle Ágota (2013): A közfoglalkoztatás mérete és költsége. In: *Munkaerőpiaci Tükör, 2013.* MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, pp. 61-62.
- Varga Ágnes – Karácsonyi Dávid – Jeney László (2018): The dimensions of peripherization from the viewpoint of the development policy through the example of a Hungarian periphery, the Encs district. *Chasopys Socialno-Ekonomichnoyi Heohrafiyi / Journal of Human Geography*, vol. 25 pp. 5-18.

Kérdések a szakcikkhez

- Mi jellemző az Abaúji térség munkaerőpiaci helyzetére?
- Milyen a közfoglalkoztatás a térségben?
- Milyen megoldási javaslatokat tudna megfogalmazni a munkanélküliség kezelésére?

12. Fogalomtár

Fogalom	Definíció(k)
kultúra	Nézetek, értékek, szokások, viselkedésformák és tárgyak rendszere, amelyet egy adott közösség tagjai használnak a világban való eligazodás és az egymással való kommunikáció céljából; és amelyet generációról generációra továbbörökítenek. (Bates és Plog 2002)
emberi tőke	"Tanulmányokba való idő- és pénzbefektetés, az a hasznos és értékes tudásállomány, amelyet az oktatás vagy képzés során halmoznak fel." Emberi tőke tanult szaktudás, szellemi kapacitás, képességpotenciál, amellyel az egyén képes anyagi javakat és szolgáltatásokat előállítani, illetve értéküket növelni. (Samuelson) Kővári György az emberi tőkét (szellemi tőke) direkterben fogalmazza meg. Szerinte a "tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, a szervezeti vagyon része. Működtetése, fejlesztése költséges, jelentős befektetéseket igényel mind az egyén, mint a szervezet részéről". Schultz szerint az emberi tőke a tőke egyik megjelenési formája. "Emberi, mivel az ember részévé válik, és tőke, mert jövőbeli szükségletkielégítés vagy kereset - vagy mindkettő forrása." (Tóthné Sikora 2004)
emberi erőforrás	Az emberi erőforrás azokat az egyéni képességeket és adottságokat is magában foglalja, amelyek az egyén immanens velejárói, de az adott gazdasági-feltételrendszerben részben kihasználatlanul maradnak, illetve nem kerülnek felhasználásra Chikán Attila megfogalmazásában az emberi erőforrás "a vállalatnál alkalmazott munkavállalóknak a munkavégzéshez szükséges képességeik, szakismeretük és a munkamegosztásban elfoglalt helyük szerint strukturált összessége. A munkaerővel azonos értelemben használjuk".(Tóthné Sikora 2004)
emberi tényező	Az emberi tényező, a komplex kategória Tartalmát tekintve olyan komplex kategória, amelyben a társadalmi és gazdasági oldal elválaszthatatlan szimbiózist alkot egymással. Egyik oldalról a társadalmi viszonyok - értékek, normák, magatartásminták, szerepek,

	kapcsolatrendszerek - összessége. Másik oldalról a gazdasági viszonyok - termelés, elosztás, forgalom, fogyasztás, beruházás, felhalmozás - hordozója. (Tóthné Sikora 2004)
munkaerőpiac	1. Munkaerőpiac az adott időszakban és az adott gazdasági feltételek mellett a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége. A munkaerőpiac származtatott piac, alapvetően a kereslet határozza meg, amely a termelési tényezők és a fogyasztási javak előállításához illetve a szolgáltatásokhoz szükséges emberi erőforrás igényből vezethető le. 2. A munkaerőpiac, az a piac, amely a dolgozókat allokálja a munkahelyek között, és a foglalkoztatási döntéseket összehangolja. A munkaerőpiac az emberi erőforrással történő gazdálkodás konkrét és közvetlen közege, két formálisan azonos státusú szereplők (munkavállaló és munkáltató) közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkahelyekkel való összekapcsolódása, illetve a munkavállalók munkahelyek közötti mozgása. 3. A munkaerőmozgások összességét a munkaerő allokációjának, illetve reallokációjának nevezzük. Tömörebb megfogalmazásban a munkaerőpiac a munkaerő allokációs, illetve reallokációs intézménye. (Galasi Péter, 1982) <i>Az eleve nem tökéletes munkaerőpiac legjellegzetesebb ismérvei:</i> (László Gyula, 1996) • A munkaerőállomány nem homogén, hanem különböző ismérvek (demográfiai, gazdasági, személyiségi stb.) szerint strukturált termelési tényező. • A munkaerőpiac korlátozottan átlátható (információhiány) és korlátozottan rugalmas (lefelé viszonylag rugalmatlan bérek) miközben korlátozott mobilitás (térbeli, szakmai stb.) jellemzi. • A korlátozott mozgástér következtében a munkaerőpiaci szereplők reakciói időben késleltetettek. • A tőke és az élőmunka nem helyettesíthető egymással korlátlanul a technikai, szervezeti, biztonsági, pénzügyi stb. feltételek hiányában. • Munkaerőpiaci szereplők cserekapcsolatai sajátos partneri viszonyok (érdekegyeztetés, kollektív tárgyalás, participáció) között

	bonyolódhatnak le. • A munkaerőpiac működését társadalompolitikai okok következtében a termékpiaccal jelentősebb mértékben befolyásolja az állami beavatkozás, az állami gazdaságpolitika.
munkaerő kínálat	Munkaerő kínálat közgazdasági definícióját a háztartások aggregát kínálatából vezetjük le, a lakosság mindazon része, aki tud képes és akar dolgozni. A munkaerőpiaci kategória szerint a munkaerő kínálat a munkaképes korú lakosság azon része, aki foglalkoztatott vagy aktívan munkát keres. Elméletileg a kínálat mennyiségi változását a mindenkor pályakezdőként a munkaerőpiacra lépő korosztályok, és a munkaerőpiacról kilépők közötti különbség adja, illetve befolyásolja korábban kilépő „inaktivitásba vonulók” visszatérése.
munkaerőforrás	Munkaerőforrás: a munkaképes korú, adott társadalmi-gazdasági munkakövetelményeknek megfelelő szellemi és fizikai képességekkel rendelkező népesség a lakosságon belül. A munkaképesség korhatára, az adott társadalom által elfogadott egyezményes életkor, melynek alsó korhatára ma a 16. életév, a felső korhatárának meghatározására több ajánlás is ismeretes, a legelfogadottabb a mindenkor nyugdíjkorhatár
munkaerő kereslet	A piaci munkaerő kereslet nem egyéb, mint a munkaerőpiacon működő valamennyi vállalat – a reálbér egyes szintjei mellett - igényelt munkaerő összessége.
munkanélküliség	„Valamely ország, térség, foglalkozás stb. munkaerőpiacán elméletileg munkanélküliségről akkor beszélhetünk, ha a kialakult bérszinteken elhelyezkedni kívánók egy része nem, vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál elfogadható munkát.
szociálpolitika	A szociálpolitika történelmileg kialakult intézményrendszer, a piaci vagy piaci jellegű kapcsolatok révén nem megfelelően kielégíthető alapvető emberi szükségletekre irányul. Túlnyomórészt az állami elosztás és újraelosztás eszközeivel működik, relatíve önálló, elkülönült rendszerként, illetve intézményrendszerek együtteseként. Azon szükségletek esetén vállalja a közös állami felelősséget, melyek a hatalom politikai, ideológiai elkötelezettségeiből következnek, vagy és társadalmi konfliktusok a hatalomra rákényszerítenek, vagy és amelyek kielégítése a fennálló helyzet megerősítése szempontjából a hatalom érdekének tűnik. Igyekszik a követeléseket a fogyasztás és elosztás színterére korlátozni. Sajátos erőviszonyok, nagy társadalmi nyomás esetén teret enged a termelés rendszerét, a társadalom alapjait érintő

	társadalompolitikai követeléseknek. Ekkor a termelő ember szükségletei is legitim módon közös ügyé válhatnak. Határai nem merevek, keretei a társadalmi erőviszonyoknak megfelelően alakulnak. A szociálpolitika tehát az állam és az állampolgárok közötti viszony intézményesülése. (Ferge Zsuzsa)
foglalkoztatáspolitikai	A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal harmonikusabb legyen annak működése, és egyúttal érvényesüljenek a társadalmi funkciók is. (László Gyula 2007). A foglalkoztatáspolitikán keresztül a munkaerőpiac működésének szabályozása az állam, a kormányok által elérni kívánt társadalmi és gazdasági célok alapján történik. A munkaerőpiaci folyamatok mindenkor beágyazódtak a társadalmi-gazdasági rendszer működésébe, tehát nem függetlenednek a környezettől, és viszont a foglalkoztatáspolitikai formájában is megjelenő munkaerőpiaci szabályozás nem függetlenedhet a gazdasági-munkaerőpiaci értékektől, céloktól. A foglalkoztatáspolitikai olyan társadalom és gazdaságpolitikai eszközrendszer, amelynek célja a munkaerő lehető leghatékonyabb felhasználása, úgy hogy alapvető feladata az is, hogy javítsa a hátrányos helyzetben lévő csoportok foglalkoztatási esélyeit (Fazekas Károly 2006). Társadalompolitika, mert mint könyvünk bevezetőjében írtuk alapvetően meghatározza az egyének helyét, egymáshoz viszonyított távolságát és így közérzetét a társadalomban, gazdaságpolitika mert a versenyképesség gazdasági növekedés alappillére.

13. Önellenőrző kérdések és teszt feladatok

I. Feleletválasztós kérdések

Jelölje meg az egyetlen helyes választ!

1.

Mit értünk munkaerőpiac alatt?

- a) Az áruk és szolgáltatások piacát.
- b) A munkavállalók és a munkáltatók közötti munkaerő-cserét.
- c) A pénzügyi piac egyik típusát.
- d) Az állami intézmények rendszerét.

2.

A munkaerőpiac keresleti oldalát kik alkotják?

- a) A munkavállalók
- b) A munkáltatók
- c) A szakszervezetek
- d) A háztartások

3.

Mit jelent a túlkeresletes munkaerőpiac?

- a) A munkaerő-kínálat meghaladja a keresletet.
- b) A munkaerő-kereslet meghaladja a kínálatot.
- c) Mindenki munkanélküli.
- d) A bérek csökkennek.

4.

Melyik állítás igaz a gazdaságilag aktív népességre?

- a) Csak a foglalkoztatottakat foglalja magában.
- b) A foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket is tartalmazza.
- c) A nyugdíjasokat jelenti.
- d) Minden 15 év feletti személy ide tartozik.

5.

Mi a foglalkoztatási ráta?

- a) A munkanélküliek aránya.
- b) A foglalkoztatottak aránya a megfelelő korcsoporton belül.
- c) Az inaktívak aránya.
- d) Az álláskeresők száma.

6.

Melyik mutató fejezi ki a munkanélküliek arányát a gazdaságilag aktív népességben belül?

- a) Aktivitási ráta
- b) Foglalkoztatási ráta
- c) Munkanélküliségi ráta
- d) Beveridge-görbe

7.

A rendszerváltást követően Magyarországon

- a) nőtt a teljes foglalkoztatottság.
- b) megszűnt a munkanélküliség.
- c) jelentősen csökkent a foglalkoztatottság.
- d) nem történt érdemi változás.

8.

Az Észak-magyarországi régiót a rendszerváltás után elsősorban

- a) alacsony munkanélküliség jellemezte.
- b) magas foglalkoztatottság jellemezte.
- c) magas munkanélküliség és alacsony foglalkoztatottság jellemezte.
- d) teljes foglalkoztatottság jellemezte.

9.

Mit jelent a migráció?

- a) Lakóhely-változtatás.
- b) Munkahelyváltás ugyanazon vállalatnál.
- c) Béremelés.
- d) Nyugdíjba vonulás.

10.

Mi a munkaerő-mobilitás egyik legfontosabb előnye?

- a) Növeli a strukturális munkanélküliséget.
- b) Segíti a munkaerő és a munkahelyek jobb illeszkedését.
- c) Csökkenti a termelékenységét.
- d) Megszünteti az ingázást.

11.

Melyik foglalkoztatási forma tekinthető atipikusnak?

- a) Határozatlan idejű, teljes munkaidős foglalkoztatás.
- b) Távmunka.
- c) Nyolcórás munkaviszony.
- d) Hagyományos munkaviszony.

12.

A részmunkaidős foglalkoztatás egyik előnye

- a) nagyobb rugalmasság.
- b) kötelező túlóra.
- c) magasabb minimálbér.
- d) rövidebb szabadság.

13.

Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló munkáltatója

- a) a kölcsönvevő vállalat.
- b) a kölcsönbeadó cég.
- c) az önkormányzat.
- d) a szakszervezet.

14.

Az esélyegyenlőség célja

- a) mindenki azonos munkakörben dolgozzon.
- b) mindenki azonos bért kapjon.
- c) mindenki számára biztosított legyen az egyenlő hozzáférés a munkához.
- d) minden munkavállaló ugyanannyi munkaidőben dolgozzon.

15.

Melyik közgazdasági iskola tekintette a mezőgazdaságot az értékteremtés elsődleges forrásának?

- a) Klasszikus iskola
- b) Neoklasszikus iskola
- c) Fiziokraták
- d) Keynesi iskola

16.

A klasszikus közgazdaságtan legismertebb képviselője

- a) John Maynard Keynes
- b) Adam Smith
- c) Milton Friedman
- d) Karl Marx

17.

Keynes szerint a munkanélküliség csökkentésében fontos szerepe van

- a) az állami beavatkozásnak.
- b) az állam teljes kivonulásának.
- c) a bérek korlátlan csökkentésének.
- d) az aranyalpnak.

18.

A globalizáció egyik legfontosabb munkaerőpiaci következménye

- a) a nemzetközi munkaerő-áramlás erősödése.
- b) a külkereskedelem megszűnése.
- c) a technológiai fejlődés lelassulása.
- d) a vállalatok bezárása.

19.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia elsődleges célja

- a) a foglalkoztatás bővítése.
- b) az infláció növelése.
- c) a külkereskedelem csökkentése.
- d) a vállalkozások számának korlátozása.

20.

A közfoglalkoztatás egyik legfontosabb célja

- a) az export növelése.
- b) a tartós munkanélküliek reintegrációja.
- c) az adóterhek növelése.
- d) a minimálbér csökkentése.

21.

A munkaerőpiac keresleti oldalát alkotják

- a) a munkavállalók
- b) a munkáltatók
- c) a háztartások
- d) a fogyasztók

22.

Melyik mutató fejezi ki a foglalkoztatottak arányát a megfelelő korú népességhez viszonyítva?

- a) aktivitási ráta
- b) foglalkoztatási ráta
- c) munkanélküliségi ráta
- d) inflációs ráta

23.

A munkanélküliség mely típusa kapcsolódik leginkább a gazdaság szerkezeti átalakulásához?

- a) súrlódásos
- b) szezonális
- c) strukturális

d) ciklikus

24.

A távmunka

- a) hagyományos foglalkoztatási forma.
- b) atipikus foglalkoztatási forma.
- c) kizárólag a közsférában alkalmazható.
- d) kizárólag részmunkaidőben végezhető.

25.

A fiziokraták szerint az érték elsődleges forrása

- a) a kereskedelem.
- b) az ipar.
- c) a mezőgazdaság.
- d) a pénzügyi szektor.

26.

Ki a klasszikus közgazdaságtan legismertebb képviselője?

- a) Keynes
- b) Adam Smith
- c) Friedman
- d) Schumpeter

27.

A Keynes-i közgazdaságtan szerint

- a) az államnak nincs szerepe.
- b) az állam keresletélénkítő szerepe fontos.
- c) a piac mindig önmagát szabályozza.
- d) a munkanélküliség önkéntes.

28.

A Beveridge-görbe kapcsolatot mutat

- a) a bérek és infláció között.
- b) a munkanélküliség és az üres álláshelyek között.
- c) az export és import között.
- d) a GDP és infláció között.

29.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia célja

- a) a foglalkoztatás növelése.
- b) a munkabérek csökkentése.
- c) a külkereskedelem korlátozása.

d) az adók emelése.

30.

Az alábbiak közül melyik aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz?

- a) álláskeresői járadék
- b) képzés
- c) nyugdíj
- d) családi pótlék

31.

A közfoglalkoztatás elsődleges célja

- a) az export bővítése.
- b) a tartós munkanélküliek reintegrációja.
- c) a minimálbér emelése.
- d) a nyugdíjkorhatár csökkentése.

32.

Az aktivitási ráta azt mutatja meg

- a) hányan dolgoznak.
- b) hányan tartoznak a gazdaságilag aktív népességhez.
- c) hányan nyugdíjasok.
- d) hányan dolgoznak részmunkaidőben.

33.

A migráció lehet

- a) csak nemzetközi.
- b) csak belföldi.
- c) belső és nemzetközi is.
- d) kizárólag gazdasági célú.

34.

A globalizáció következménye lehet

- a) a munkaerő mobilitásának növekedése.
- b) a technológia megszűnése.
- c) a külkereskedelem megszűnése.
- d) a vállalkozások eltűnése.

35.

A részmunkaidő előnye

- a) nagyobb rugalmasság.
- b) hosszabb munkaidő.
- c) kötelező túlóra.

d) kisebb termelékenység.

II. Igaz-hamis

Írja az állítások mellé, hogy Igaz (I) vagy Hamis (H)!

1. A munkanélküliek a gazdaságilag aktív népesség részét képezik.
2. A munkaerőpiac kínálati oldalát a munkáltatók alkotják.
3. A részmunkaidős foglalkoztatás atipikus foglalkoztatási forma.
4. A távmunka csak a COVID–19 járvány után jelent meg.
5. A fiziokraták szerint a mezőgazdaság termeli a valódi értéket
6. Adam Smith a klasszikus közgazdaságtan meghatározó alakja volt.
7. Keynes szerint az államnak nincs szerepe a gazdaságban.
8. A Beveridge-görbe a munkanélküliség és az üres álláshelyek kapcsolatát mutatja.
9. A Phillips-görbe az infláció és a munkanélküliség kapcsolatát írja le.
10. A globalizáció növeli a nemzetközi munkaerő-mobilitást.
11. A közfoglalkoztatás célja a tartós munkanélküliek segítése.
12. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia kizárólag Magyarországra vonatkozik.
13. A foglalkoztatási ráta és a munkanélküliségi ráta ugyanazt mutatja.
14. A munkaerőpiacon egyszerre jelenik meg a kereslet és a kínálat.
15. A migráció minden esetben országok közötti költözést jelent.

III. Párosító feladat

Párosítsa a bal oldali fogalmakat a jobb oldali meghatározásokkal!

Fogalom	Meghatározás
1. Migráció	A. Betöltetlen álláshelyek és munkanélküliség kapcsolata
2. Beveridge-görbe	B. Lakóhely-változtatás
3. Részmunkaidő	C. A teljes munkaidőnél rövidebb munkaidő
4. Keynes	D. Tartós munkanélküliek reintegrációja
5. Közfoglalkoztatás	E. Állami gazdasági beavatkozás szerepe
6. Munkaerő-kínálat	F. Gazdaságilag aktívak aránya
7. Munkaerő-kereslet	G. Dolgozók aránya
8. Gazdaságilag aktív népesség	H. Foglalkoztatottak és munkanélküliek
9. Foglalkoztatási ráta	I. Munkáltatók munkaerőigénye
10. Aktivitási ráta	J. Munkát vállalni kívánó személyek

<i>Megoldások:</i>
<i>I.megoldás: 1b, 2b, 3b, 4b, 5b, 6c, 7c, 8c, 9a, 10b, 11b, 12a, 13b, 14c, 15c, 16b, 17a, 18a, 19a, 20b, 21b, 22b, 23c, 24b, 25c, 26b, 27b, 28b, 29a, 30b, 31b, 32b, 33c, 34a, 35a</i>
<i>II. megoldás: 1I, 2H, 3I, 4H, 5I, 6I, 7H, 8I, 9I, 10I, 11I, 12H, 13H, 14I, 15H</i>
<i>III. megoldás: 1B, 2A, 3C, 4E, 5D, 6J, 7I, 8H, 9G, 10F</i>

Irodalomjegyzék

- Arendt, Hannah (1958): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*, Piper Kiadó, München
- Artner Annamária (2006): *A globalizáció alulnézetben: Elnyomott csoportok – lázadó mozgalmak*, Napvilág Kiadó, Budapest, 279 p.
- Bagó J. (2013): *A közfoglalkoztatás célja és szabályozása*. Munkaügyi Szemle, 1., 4–5.
- Bánfalvy Csaba (1989): *A munkanélküliség*, Magvető Kiadó, Budapest, 230 p.
- Bánfalvy Csaba (1989): *A munkanélküliség*. Magvető Kiadó, Budapest.
- Bankó Zoltán (2004): *A távmunka a Munka Törvénykönyve speciális szabályainak rendszerében*, JURA, 10. évfolyam, 2. szám, pp. 5-9.
- Bass L. (2010): *Az „Út a munkához” program hatása – egy kérdőíves felmérés tapasztalatai*. Esély, 1., 46-64.
- Beveridge, William H. (1909): *Unemployment: A problem of industry*, Longmans, Green and Co., p. 317
- Boda D. (2007): *Az aktív munkaerő-piaci eszközök hatását felmérő monitoring vizsgálatok 2001-2006 közötti időszakra vonatkozó eredményeinek területi szempontú elemzése. A tanulmány a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézetben készült, az aktív munkaerő-piaci eszközök működtetésének tapasztalatait feldolgozó, Frey Mária által vezetett kutatás részeként készült*. Budapest, 2007
- Boda Zsolt – Scheiring Gábor (2011): *Globalizáció és fejlődés a félperiférián: válság és alternatívák*, Védegylet Kiadó, Budapest, 208 p.
- Bördös K. (2014): *A közfoglalkoztatás intézményi környezete – történeti áttekintés*. In: Fazekas K. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2013. Közelkép*, 66–75.
- Cain, G. (1976): *The challenge of Segmented Labor Market theories to Orthodox theory: A survey*. Journal of Economic Literature, Vol. 14, No. 4:1215–1257.
- Cain, Glen (1976): *The challenge of Segmented Labor Market theories to Orthodox theory: A survey*, Journal of Economic Literature, vol. 14. no. 4. pp. 1215-1257
- Castel, R. (1996): *Work and usefulness to the world*. International Labour Review, 6., 615–622.
- Castel, Robert (1996): *Work and usefulness to the world*, International Labour
- Cseres-Gergely Zs., Molnár Gy. (2014): *Közfoglalkoztatás, segélyezés, elsődleges és másodlagos munkaerőpiac*. In: Tárfi, Társadalmi riport, 204–224.
- Cseres-Gergely Zsombor – Kátay Gábor – Szörfi Béla (2012): *A magyarországi munkapiac 2011-2012-ben*. In: Fazekas Károly – Benczúr Péter – Telegdy Álmós (szerk.) (2012): *Munkaerőpiaci Tükör, 2012*. MTA Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest:18–40.
- Csoba J. (2010a): *A közfoglalkoztatás régi-új rendszere. Útközben az „Út a munkához” programban*. Esély, 1., 4–24.
- Csoba J. (2010b): *„Segély helyett közmunka” A közfoglalkoztatás formái és sajátosságai*. Szociológiai Szemle, 1., 26–50.
- Dabasi Halász Zsuzsanna (2011) (szerk.): *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai*. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc.
- Dabasi Halász Zsuzsanna (2011b) (szerk.): *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai*, Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc, 285 p.
- Dahrendorf, R. (1994): *A modern társadalmi konfliktus*. Gondolat Kiadó, Budapest

- Dahrendorf, Ralf (1994): A modern társadalmi konfliktus, Gondolat Kiadó, Budapest, 330 p.
- Dow, J. C. R. – Dicks-Mireaux, L. (1958): The Excess Demand for Labour: A Study of Conditions in Great Britain, 1946-1956. Oxford Economic Papers, New Series, Vol. 10, No. 1:1–33.
- Eurostat (2013): Employment by economic activity and NUTS 2 regions (NACE Rev. 2). Táblázat, Eurostat-honlap (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).
- Fazekas Károly (1997): Válság és prosperitás a munkaerőpiacon – A munkanélküliség regionális sajátosságai Magyarországon 1990-1996 között. Tér és Társadalom, Vol. 11, No. 4:9–24.
- Fazekas Károly (1997): Válság és prosperitás a munkaerőpiacon – A munkanélküliség regionális sajátosságai Magyarországon 1990-1996 között, Tér és Társadalom, 11. évf. 4. szám pp. 9-24.
- Frey M. (1993): A közhasznú foglalkoztatás munkaerő-piaci hatásai. Munkaügyi Szemle, 5., 30–37.
- Frey Mária (1993): A közhasznú foglalkoztatás munkaerő-piaci hatásai, Munkaügyi Szemle, 37. évf. 5. szám, pp. 30-37.
- Friedman, M. (1986): Infláció, munkanélküliség, monetarizmus, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Friedman, M. (1986): Infláció, munkanélküliség, monetarizmus. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Friedman, Milton (1986): Infláció, munkanélküliség, monetarizmus, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 263 p.
- G. Fekete É. (2007): A szolidáris gazdaság elméleti és gyakorlati kérdései. In: Kocziszkó Gy. (szerk.): VI. Nemzetközi Konferencia A közgazdász képzés megkezdésének 20. évfordulója alkalmából. Miskolc: Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar, 79–89.
- G. Fekete É. (2011): Foglalkoztatási kutatások 2001-2011. Habilitációs értekezés, Miskolc
- G. Fekete É., Dabasi-Halász Zs., Szép T., Lipták K., Osgyáni G., Baksa S., Kispataki Cs. (2011): Önkormányzatok és civil szervezetek helyi foglalkoztatási kapacitásainak növelési lehetőségei. kutatási zárótanulmány, Miskolc
- G. Fekete É., Lipták K. (2010): Relationships between public employment and regional development In: Beauclair, A. (szerk.): Regional responses and global shifts: actors, institutions and organisations. Annual international conference RSA 2010. 1–11.
- G. Fekete É., Lipták K. (2014): Közfoglalkoztatásból szociális szövetkezet? In: Lukovics M., Zuti B. (szerk.) A területi fejlődés dilemmái. Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged, 123–142.
- G. Fekete É., Lipták K., Osgyáni G., Simkó J., Siposné Nándori E. (2014): Lokális foglalkoztatáspolitikai, a nem piaci foglalkoztatás jellemzői. KJM kutatás zárótanulmánya, Miskolc
- G. Fekete É., Solymári G. (2004): A szociális gazdaság kiépítésének esélye és feltételei az Észak-magyarországi régióban. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 2., 32–78.
- G. Fekete Éva – Osgyáni Gábor (2009): A munkavállalási motivációk időbeni és térbeni változásai. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, Vol. 5, No. 1:38–62.

- G. Fekete Éva – Osgyáni Gábor (2009): A munkavállalási motivációk időbeni és térbeni változásai, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 5. évf. 1. szám, pp. 38-62.
- G. Fekete Éva (2006): Hátrányos helyzetből előnyök? Elmaradott kistérségek felzárkózásának lehetőségei az Észak-magyarországi régióban. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, Vol. 3, No. 1:54–69.
- G. Fekete Éva (2006): Hátrányos helyzetből előnyök? Elmaradott kistérségek felzárkózásának lehetőségei az Észak-magyarországi régióban, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 3. évf. 1. szám pp. 54-69.
- Gács János (2007): A gazdasági globalizáció számokban, – A nyitottság alakulása az EU országaiban I. rész, Közgazdasági Szemle, 54. évf. 10. szám, pp. 876-902.
- Galasi Péter (1994): A munkaerőpiac gazdaságtana, Aula Kiadó, Budapest, 153 p.
- Galasi Péter (1994): A munkaerőpiac gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest.
- Girincs <https://kozfoglalkoztataskormany.hu/utcabutorok-gyartasa-girincs-kozsegben>
(letöltés ideje: 2020. május 5.)
- Goschin, Z. – Constantin, D. L. – Roman, M. – Ileanu, B. (2009): Regional specialization and geographic concentration of industries in Romania. South-Eastern Europe Journal of Economics, Vol. 7, No. 1:61–76.
- Halmos Csaba (2006): Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás, Munkaügyi Szemle, 50. évf. 7-8. szám, pp. 31-37.
<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2019en.142>
- Kálmán J. (2015): A közfoglalkoztatási programok háttere és nemzetközi tapasztalatai. In: Fazekas K. (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2014. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.
- Káposzta József – Nagy Henrietta – Kollár Kitti (2010): Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye leghátrányosabb helyzetű kistérségeinek településszerkezeti, foglalkoztatási jellemzői az EU-csatlakozás óta eltelt időszakban. Területi Statisztika, Vol. 50, No. 6:641–658.
- Keynes, J. M. (1965): A foglalkozás, a kamat és a pénz általános elmélete. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Kocziszky György (1996): Regionális gazdasági növekedés, Egyetemi Kiadó, Miskolc, pp. 1-83.
- Kocziszky György (1996): Regionális gazdasági növekedés. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc.
- Koltai L. (2013): A közfoglalkoztatás szerepe válság idején az európai országokban. Munkaügyi szemle, 1., 27–38.
- Koltai L., Bördös K., Csoba J., Herczeg B., Hamza E., Megyesi B., Németh N., Rácz K., Szabó D., Váradi M. M., et al. (2018): A közfoglalkoztatás hatása a helyi gazdaságra, a helyi társadalomra. Hétfő Kutatóintézet, Budapest
- Koltai L., Kulinyi M. (2013): A közfoglalkoztatást szervezők értékei. Esély, 5., 38–67.
- Koós B. (2016): Közfoglalkoztatás a mezőgazdaságban. Tér és Társadalom, 3., 40–62.
<https://doi.org/10.17649/TET.30.3.2793>
- Kovai C. (2019): Permanent wage labour as a norm. Workfare policy and everyday experiences of precariousness in a small Hungarian former industrial town. Socio.hu Társadalomtudományi Szemle, 7., 143–161.
- Köllő J. (2005): A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. A tanulmány a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium által, „A

- magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában” tárgyában közzétett KÉ-12350/2004 azonosítójú, nyílt közbeszerzési pályázata keretében készült az Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézetében. Budapest, 2005. augusztus 31.
- Lengyel, I., Fenyővári Zs. (2010): Az Észak-magyarországi és a Dél-alföldi régiók versenyképességének főbb mutatói. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, 1., 3–17.
- Lilien, D. M. (1982): Sectoral shifts and cyclical unemployment. *Journal of Political Economy*, Vol. 90, No. 4:777–793.
- Lilien, David M. (1982): Sectoral shifts and cyclical unemployment, *Journal of Political Economy*, 777-793. old.
- Lipták Katalin (2011): Atipikus foglalkoztatási formák, In: Dabasi Halász Zsuzsanna (szerk.): Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai, Miskolci Egyetemi Kiadó, pp. 101-114.
- Maddala, G. S. (2004): Bevezetés az ökonometriába. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- Malthus, Thomas R. (1902): Tanulmány a népesedés törvényéről, Politzer Kiadó, Budapest, 623 p.
- Malthus, Thomas R. (1944): A közgazdaságtan elvei tekintettel gyakorlati alkalmazásukra, Magyar Közgazdasági Társaság Kiadó, Budapest, 463 p.
- Martin, H.P., Schumann, H. (1998): A globalizáció csapdája. Támadás a demokrácia és a jólét ellen. Perfekt Könyvkiadó, Budapest
- Marx, Karl (1947): Zur Kritik der politischen Ökonomie, Dietz Kiadó, Berlin, 309 p.
- Marx, Karl (1955): A tőke: A tőke termelési folyamata, Kossuth Kiadó, Budapest, 820 p.
- Máté Domicián (2010): A kibocsátás és a munkatényező kapcsolata az okuni posztulátum szemszögéből, Statisztikai Szemle, 88. év. 10-11. szám, pp. 1106-1122.
- Máté Domicián (2012): A foglalkoztatás változásai szektorális megközelítésben, különös tekintettel egyes munkapiaci intézmények hatásaira, Debrecen, Ph.D. értekezés, 151 p.
- Mátyás Antal (1969): Fejezetek a közgazdasági gondolkodás történetéből, Kossuth Kiadó, Budapest, 259 p.
- Mátyás Antal (1995): A korai közgazdaságtan története, Aula Kiadó, Budapest, 132 p.
- Mélypataki G. (2017): A mezőgazdasághoz kapcsoló idényjellegű és közfoglalkoztatási jogviszonyok jellemzői. *Agrár-és Környezetjog*, 23., 64–90.
- Mélypataki, G., Máté, D., Rácz, Z. (2020): Forms of Working from Home in Hungary. In: Stanković, M.–Nikolić, V. (szerk.): 2nd Virtual International Conference Path to a Knowledge Society-Managing Risks and Innovation, Nis, Szerbia: Complex System Research Centre, 281–286.
- Mouhammed, A.H. (2011): Important Theories of Unemployment and Public Policies. *Journal of Applied Business and Economics*, 5., 100–110.
- Musinszki Z., Süveges G. (2019): Strategic decision-making supported by traditional financial indicators. *Oradea Journal of Business and Economics*, 1., 29–37.
- Nemes Nagy József (szerk.) (2005): Regionális elemzési módszerek. Regionális Tudományi Tanulmányok 11., ELTE Regionális Földrajzi Tanszék, Budapest.
- NFSZ (2012): A nyilvántartott álláskereső (munkanélküliek), a passzív ellátásban részesülők és a bejelentett álláshelyek fontosabb jellemzőinek adatai (megyei

- és kistérségi adatok). Táblázat, Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapja, http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_afsz_nyilvtartasok.
- Novoszáth P. (2018): Az egységes közfoglalkoztatási rendszer létrejötte, főbb jellemzői Magyarországon. http://www.kozszov.org.hu/dokumentumok/UMK_2018/kulonszam/04_kozfoglalkoztatasi_rendszer.pdf (letöltés ideje: 2020. április 15.)
- Ördögh S. (2002): Kiszorítja-e a közcélú munka a közhasznú munkát? Munkaügyi Szemle, 1., 12–22.
- Péter Zsolt (2010): A turizmus térségi folyamatainak összefüggései, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra. Ph.D. értekezés, Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Miskolc.
- Pigou, A. C. (1933): A munkanélküliség elmélete, McMillan, London.
- Pirisi K. (2018): A közmunka szerepe a foglalkoztatáspolitikában, a szegénység és a hajléktalanság kezelésében. Doktori (PhD) értekezés. Szent István Egyetem. Gödöllő.
- Pődör L. (2016): Gondolatok a közfoglalkoztatási jogviszony munkajogi összefüggéseiről. ART-PR 2005 Kft.
- Rechnitzer, J., Csizmadia, Z., Grosz, A. (2004): A magyar városhálózat tudásalapú megújító képessége az ezredfordulón. Tér és Társadalom, 2., 117–156.
- Review, vol. 135. no. 6, pp. 615–622.
- Simkó János (2008): A foglalkoztatás aktuális problémáira megoldást javasoló módszerek az Észak-magyarországi régióban. Kézirat.
- Szabó A. (2013): A közfoglalkoztatás mint foglalkoztatáspolitikai eszköz. Nagyerdei Almanach, 7., 149–161.
- Szőke, A. (2015): A ‘Road to Work’? The reworking of deservedness, social citizenship and public work programmes in rural Hungary. Citizenship Studies, 6-7., 734–750. <https://doi.org/10.1080/13621025.2015.1053790>
- Tzannatos, Z. (1992): Labour economics. In: Maloney, J. (edit.): What is new in economics? Manchester University Press, Manchester:71–100.
- Váradai M. M. (2010): A közfoglalkoztatás útjai és útvesztői egy aprófalvas kistérségben. Esély, 1., 79–100.
- Váradai M. M. (2015): Szegénység, projektek, közpolitikák. Tér és Társadalom, 1., 69–96. <https://doi.org/10.17649/TET.29.1.2678>
- Váradai M. M. (2016): Értékteremtő közfoglalkoztatás periferikus vidéki terekben. Esély, 1., 30–56.
- Virág, T.; Zolnay, J. (2010): Csapdába került önkormányzatok, csapdában tartott szegények –közfoglalkoztatás a Csereháton. Esély, 1., 119–130.
- Vobruba, G. (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung: Die Transformation von Arbeit und Einkommen. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main
- Zolnay J. (2013): Tartós munkapiaci kirekesztés, szegénység és társadalompolitikai válaszok – a kutatás kontextusa. In: Nagy K. (szerk.): A szociális segély csökkentésének hatásai a vidéki Magyarországon, 2012 – interdiszciplináris dokumentáció. Pillangó Kutatás, Pro Cserehát Egyesület: Budapest, 10–23.