

## A képzetlenek foglalkoztatásának jó gyakorlatai

„...a gazdaság a bérektől függően több vagy kevesebb képzetlen munkásra tart igényt, és a határon olyan munkavállalók állnak, akiket megfelelő bérszinten érdemes és lehetséges munkába vonni. Nincs okunk azt feltételezni, hogy a képzetlen munkaerő iránti kereslet a bérektől függetlenül azért elégtelen, mert ezek a munkások egyszerűen nem „foglalkoztathatók”.“

Köllő János. A pálya szélén, Osiris 2009.

Lektorált tanulmány

**Készítette:**  
**„V2” Excelsior Bt.**

**2011.szeptember**

## Tartalomjegyzék

A képzetlenek foglalkoztatásának jó gyakorlatai .....	1
1. A képzetlenek foglalkoztatásának munkaerő-piaci feltételrendszere .....	3
1.1. A munkaerő kereslet és kínálat alakulása .....	3
1.2. A munkaerő kereslet-kínálat alakulása az alacsonyan képzett népesség körében.....	9
1.3. Ki számít képzetlen munkaerőnek?.....	10
2. Nemzetközi tapasztalatok a képzetlenek foglalkoztatásának elősegítésére ...	11
2.1.A workfare program általános jellemzői .....	16
2.2.Az Egyesült Államok .....	17
2.4.Kanada .....	20
2.5.Ausztrália.....	21
2.6.Svédország .....	22
2.7.Argentína.....	23
2.8.Hollandia .....	31
2.9.India: .....	32
2.10.Dél-Afrika.....	38
2.11. Az Egyesült Királyság.....	42
3.A képzetlen (8 általánost vagy azt sem végzett ) munkavállalási korú felnőttek foglalkoztatásának sajátosságai Magyarországon .....	47
3.1. Az alacsonyan képzettek foglalkoztatásának jó vállalati gyakorlatai Magyarországon .....	48
3.1.1 A Fővárosi Közterület Fenntartó Vállalat, FKF Zrt.....	49
3.1.2. Bonbonetti Chocho Édesipari Kft.....	53
3.1.3. BVM Épelem Kft. f.a.....	57
3.1.4. Hungarolap Kft.....	61
3.1.5. Unitool-Plastik Kft.....	67
3.1.6. Wienerberger Téglaiipari Zrt. ....	72
3.1.7.Select Appointments Személyzeti Tanácsadó Iroda .....	77
3.2.Az alacsonyan képzettek foglalkoztatásában elért sikerek okai, körülményei az esettanulmányok alapján.....	80
4. Következtetések, javaslatok.....	82
Bibliográfia .....	87

# 1. A képzetlenek foglalkoztatásának munkaerő-piaci feltételrendszere

## 1.1. A munkaerő kereslet és kínálat alakulása

A gazdasági események változásai természetesen változásokat indukálnak a foglalkoztatás terjedelmében és szerkezetében is. Ezt láthatjuk az 1. sz. táblázat és az 1. sz. ábra hosszú idősoraiiban kifejeződni. A munkaerő-piac reakciója a gazdasági változásokra bizonyos késleltetéssel és tehetetlenséggel következik be.

**1. sz táblázat Alapvető gazdasági mutatók változása, %**

Év	GDP <sup>a</sup>	Ipari termelés <sup>a</sup>	Kivitel <sup>a</sup>	Behozatal <sup>a</sup>	Reál-kereset <sup>a</sup>	Foglalkoztatás <sup>a</sup>	Fogyasztói árindex <sup>a</sup>	Munka-nélküliségi ráta
1989	100,7	95,0	100,3	101,1	99,7	98,2	117,0	..
1990	96,5	90,7	95,9	94,8	94,3	97,2	128,9	..
1991	88,1	81,6	95,1	105,5	93,0	92,6	135,0	..
1992	96,9	84,2	101,0	92,4	98,6	90,3	123,0	9,8
1993	99,4	103,9	86,9	120,9	96,1	93,8	122,5	11,9
1994	102,9	109,7	116,6	114,5	107,2	98,0	118,8	10,7
1995	101,5	104,6	108,4	96,1	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	101,3	103,2	104,6	105,5	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	104,6	111,1	129,9	126,4	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,9	112,5	122,1	124,9	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	104,2	110,4	115,9	114,3	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	105,2	118,1	121,7	120,8	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,8	103,6	107,7	104,0	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	103,5	102,8	105,9	105,1	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	102,9	106,4	109,1	110,1	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,6	107,4	118,4	115,2	98,9	99,4	106,8	6,1
2005	104,1	107,0	111,5	106,1	106,3	100,0	103,6	7,2
2006	103,9	109,9	118,0	114,4	103,5	100,7	103,9	7,5
2007	101,1	108,2	115,8	112,0	95,4	99,9	108,0	7,4
2008	100,6	98,9	104,2	104,3	100,8	98,8	106,1	7,8
2009	93,7 <sup>b</sup>	82,3 <sup>c</sup>	87,8	83,0	97,6	97,5	104,2	10,0

<sup>a</sup> Előző év = 100.

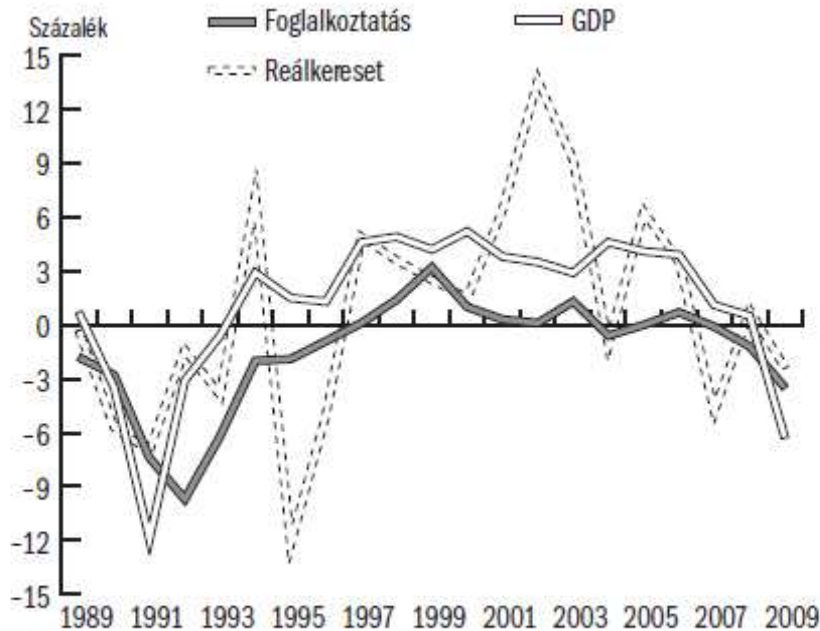
<sup>b</sup> Első becslés.

<sup>c</sup> Ipari termelési index: évközi statisztikai jelentésből számolva.

Forrás: Foglalkoztatás: 1989–1991: *KSH MEM*; 1992–: *KSH MEF*. Egyéb adatok: *KSH*; kivitel-behozatal: volumen index.

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2010. Statisztikai adatok

## 1. sz. ábra Az alapvető gazdasági mutatók változása



Forrás: KSH.

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2010, Statisztikai adatok

Figyelmeztető jel, hogy a rendszerváltást közvetlenül követő időszakról (1990/1990) eltekintve 2009-ben fordult elő először az, hogy a GDP visszaesése meghaladta a foglalkoztatás visszaesését, amiből arra is következtethetünk, hogy a foglalkoztatás lehetőségeinek tartalékai is drasztikusan megcsappantak.

A **mindenkori globális munkaerő iránti keresletet** a foglalkoztatottak számából és a munkaerőpiacon megjelenő munkaerő iránti igényből tudjuk levezetni.

Ha a 2009-es évet, a válság által leginkább sújtott esztendőt, vesszük figyelembe a foglalkoztatottak száma 2009-ben 3781,9 ezer fő volt. 2009 folyamán a munkáltatók összesen 316,7 ezer új munkalehetőséget jelentettek be az ÁFSZ kirendeltségein, ami 21,9%-kal kevesebb az előző évhez képest. A beérkezett munkaerő-igény 52,8%-a (167,1 ezer) volt támogatott állás, s 47,2%-uk (149,6 ezer) nem támogatott álláshely.

A gazdaság globális munkaerőigénye 2009-ben 4 098,6 fő volt, illetve minimum ennyi, hiszen sok munkahelyet betöltenek a cégek közvetlen toborzással (pl. újsághirdetésen keresztül) is, a Munkaerő-piaci Központ-hoz való bejelentés nélkül.

A **globális munkaerő kínálat** egyik eleme szintén a foglalkoztatottak száma, ez 2009-ben 3781,9 ezer fő volt, mint azt már korábban láttuk. A másik eleme pedig a munkát keresők száma: a munkanélküliek, és a munkakereső inaktívak

száma. A munkakereső inaktívok száma is becslés. Azzal a feltételezéssel élünk, hogy mindenki, aki nem nyugdíjas, GYES-en Gyed-en lévő, munkát keres. Ez a vizsgált évben 949,9 ezer fő volt. Együttesen 4 731,8 fő.

A kereslet és a kínálat összevetése alapján 633,2 ezer fővel több volt ebben az évben a munkaerő kínálat, mint a munkaerő kereslet.

**A munkaerő keresletnek és kínálatnak azonban nemcsak globálisan, hanem strukturálisan is illeszkednie kell. A strukturális illeszkedést a szakmastruktúra, az iskolai végzettség, a kor, a területi eloszlás dimenzióiban lehet értelmezni. Jelen tanulmányban az alacsony képzettséggel rendelkezők foglalkoztatásának jó gyakorlati módszereit, a képzetlenek elhelyezkedési esélyeit vizsgáljuk a munkaerő kereslet és kínálat strukturális illeszkedésének iskolai végzettség szerinti dimenziójában.**

## 2. sz. táblázat A 15 évesnél idősebb népesség gazdasági aktivitása nemek szerint, ezer fő

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők							60 éves és idősebb férfiak, 55 éves és idősebb nők				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívok					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	4 887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1 269,6	6 157,5	570,3	0,0	1 632,1	2 202,4
1990	4 534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1 380,4	5 977,1	345,7	0,0	1 944,9	2 290,6
1991	4 270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1 490,7	6 014,5	249,5	0,0	2 045,2	2 294,7
1992	3 898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1 710,7	6 044,0	184,3	9,8	2 101,7	2 295,8
1993	3 689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1 872,0	6 064,1	137,5	16,3	2 141,2	2 295,0
1994	3 633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2 006,3	6 076,8	118,4	11,9	2 163,8	2 294,1
1995	3 571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	596,1	2 100,0	6 081,3	107,5	6,4	2 180,6	2 294,5
1996	3 546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	599,4	2 141,2	6 081,3	102,1	6,1	2 184,6	2 292,8
1997	3 549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	599,9	2 183,8	6 075,8	96,9	6,3	2 189,0	2 292,2
1998	3 608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2 147,0	6 061,0	89,3	7,5	2 197,6	2 294,4
1999	3 701,0	283,3	534,7	675,6	295,3	549,8	2 055,4	6 039,6	110,4	1,4	2 185,2	2 297,0
2000	3 745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2 092,4	6 099,7	130,3	2,3	2 268,0	2 400,6
2001	3 742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2 122,4	6 096,7	140,7	2,4	2 271,8	2 414,9
2002	3 719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2 125,2	6 080,5	164,1	3,2	2 263,9	2 431,2
2003	3 719,0	239,6	485,0	730,7	286,9	595,0	2 097,6	6 056,2	202,9	4,9	2 245,6	2 453,4
2004	3 663,1	247,2	480,5	739,8	282,4	622,4	2 125,1	6 035,4	237,3	5,7	2 236,1	2 479,1
2005	3 653,9	296,0	449,7	740,8	278,6	590,3	2 059,4	6 009,3	247,6	7,9	2 258,3	2 513,8
2006	3 679,6	308,8	432,9	810,9	270,0	500,7	2 014,5	6 002,9	250,5	8,4	2 268,0	2 526,9
2007	3 676,6	303,7	426,8	832,6	267,2	475,8	2 002,4	5 982,7	249,5	8,2	2 296,1	2 553,8
2008	3 631,4	318,5	408,6	819,6	279,8	493,1	2 001,1	5 951,0	248,1	10,7	2 327,7	2 586,5
2009	3 516,8	406,4	364,5	814,6	278,7	529,3	1 987,1	5 910,3	265,1	14,3	2 348,0	2 627,4

<sup>a</sup> Éves átlagos értékek.

Megjegyzés: A népességszám és a teljesskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat és a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulóakra vonatkozó 1995–97. évi adatok becslések. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és becslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990–91: FSZH REG, 1992–: KSH MEF.

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2010, Statisztikai adatok



### 3. sz. táblázat A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása nemek szerint, százalék

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								60 éves és idősebb férfiak, 55 éves és idősebb nők				
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak						Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyed-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0	
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0	
1995	58,7	6,7	8,1	11,9	4,7	9,8	34,5	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0	
1996	58,3	6,5	8,4	12,2	4,8	9,9	35,2	100,0	4,5	0,3	95,3	100,0	
1997	58,4	5,6	8,9	12,4	4,8	9,9	35,9	100,0	4,2	0,3	95,5	100,0	
1998	59,5	5,0	9,7	11,5	4,9	9,3	35,4	100,0	3,9	0,3	95,8	100,0	
1999	61,3	4,7	8,9	11,2	4,9	9,1	34,0	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0	
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0	
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0	
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0	
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,7	9,8	34,6	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0	
2004	60,7	4,1	8,0	12,3	4,7	10,3	35,2	100,0	9,6	0,2	90,2	100,0	
2005	60,8	4,9	7,5	12,3	4,6	9,8	34,3	100,0	9,8	0,3	89,8	100,0	
2006	61,3	5,1	7,2	13,5	4,5	8,3	33,6	100,0	9,9	0,3	89,8	100,0	
2007	61,5	5,1	7,1	13,9	4,5	7,9	33,5	100,0	9,8	0,3	89,9	100,0	
2008	61,0	5,3	6,9	13,8	4,7	8,3	33,6	100,0	9,6	0,4	90,0	100,0	
2009	59,5	6,9	6,2	13,8	4,7	9,0	33,6	100,0	10,1	0,5	89,4	100,0	

Forrás: Nyugdíjasok: 1980-90: NYUFIG, 1995-: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: 1997-ig TB és bcslés, utána MEF. Munkanélküliség: 1990: FSzH REG, 1995-: KSH MEF.

Forrás: Munkaerőpiaci tükör 2010, Statisztikai adatok

A 15 és 59/54 éves lakosság foglalkoztatási rátája 2009-ben 59,5%-os volt (3.sz. táblázat). 1980-ban és 1990-ben a már felpuhulóban lévő államszocializmus időszakában 79, és 76% volt. Ekkor a teljes foglalkoztatottság időszakát éltük, és inaktívak az emberek, csak hivatalosan elismert indokkal lehettek (GYES-en, GYED-en, vagy karkedvezményes- és rokkant nyugdíjban). A rendszerváltást követően a foglalkoztatottság drámaian lezuhant, 60% körülire, a munkanélküliek száma 4-7%-között ingadozott és a két parkoló pályán az iskolában és a nyugdíjban lévők száma is megemelkedett. A nyugdíjkorhatáron túli népesség az államszocializmus időszakában magasabb szinten volt foglalkoztatva. Ez az érték 1990 után 5% alattira esett vissza, de 2009-ra 10%-ra emelkedett.

A 15-64 éves lakosság foglalkoztatása az iskolai végzettség szerint különböző csoportok esetében (4.sz. táblázat) nagyon különböző mértékben valósult meg. **A legalacsonyabb a foglalkoztatottsága a legképzetlenebb csoportnak, azoknak akik csak a 8 általánost végezték el, vagy még azt sem.** Ebben a csoportban 2006-2009 között a foglalkoztatottság mértéke 24-28%-os volt. Ezt követi az érettségizettek csoportja, akik az általános műveltség magasabb szintjén állnak, de szakmai képzésük szintén nincs. Az ő foglalkoztatottságuk 60-62%-os. A szakmunkások 52-68% között alakult, és a legmagasabb a felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási szintje, ami 78-82% körül ingadozott.

#### 4. sz. táblázat A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint

Negyedév	Legfeljebb nyolc osztály	Szaktanuló, szakiskola	Érettségi	Felsőfok
2006. I.	27,0	68,0	61,4	82,3
2006. II.	27,9	69,5	61,5	81,4
2006. III.	28,1	69,5	61,7	80,8
2006. IV.	27,5	69,7	62,0	80,3
2007. I.	26,4	68,7	61,6	80,3
2007. II.	27,5	69,0	62,0	80,4
2007. III.	28,3	68,8	61,7	79,6
2007. IV.	27,2	67,7	60,9	79,7
2008. I.	26,6	66,3	60,1	79,4
2008. II.	26,9	66,4	60,6	79,8
2008. III.	28,3	66,9	61,2	79,5
2008. IV.	27,0	66,1	61,0	79,4
2009. I.	24,6	63,8	59,6	78,7
2009. II.	25,7	64,6	59,8	78,5
2009. III.	26,3	64,3	59,0	77,7
2009. IV.	26,1	64,5	59,1	77,6
2010. I.	24,6	62,4	58,6	78,2

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2010, Bálint-Cseres-Gergely, Scharle, A magyarországi munkapiac 2009-2010-ben

A legalacsonyabb foglalkoztatási rátájú legfeljebb nyolc osztályt végzettek után az érettségizettek következnek, akik szintén képzetlenek, de egy magasabb általános műveltségi szinten, ami egy jóval magasabb foglalkoztatási rátát eredményez, szinte alig marad el célirányos szakképzést kapott szaktanuló, szakiskolát végzettekétől. A magasabb szintű általános végzettség előnyét azért is fontos kiemelni, mert jóval nagyobb az esélyük arra, hogy bármikor megfejléjék tudásukat egy kiegészítő szakképzéssel, vagy tovább folytassák tanulmányaikat, miközben a teljesen képzetlenek esetében ez nehézségekbe ütközik, már csak az alapvető tanulási készségek hiánya miatt is.

### 5.sz. táblázat A munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak,%

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	20,3	15,0	9,7	2,9	13,5
1998	14,6	9,1	5,9	2,2	8,5
1999	14,3	8,2	5,0	1,5	7,5
2000	13,4	7,7	4,8	1,6	7,0
2001 <sup>a</sup>	13,6	6,4	4,3	1,2	6,3
2002 <sup>a</sup>	14,1	6,2	4,0	1,4	6,1
2003 <sup>a</sup>	13,6	6,6	3,9	1,6	6,1
2004 <sup>a</sup>	14,3	6,4	4,1	1,7	6,1
2005 <sup>a</sup>	15,6	7,4	4,9	2,3	7,0
2006 <sup>a</sup>	17,3	7,0	5,2	2,7	7,2
2007 <sup>a</sup>	18,4	6,8	5,1	2,4	7,1
2008 <sup>a</sup>	19,8	7,6	5,3	2,3	7,6
2009 <sup>a</sup>	24,4	10,6	7,7	3,8	10,3

<sup>a</sup> A jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja.

Megjegyzés: 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.  
Forrás: KSH MEF.

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2010, Statisztikai adatok

### 6. sz. táblázat A munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, nők, %

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	14,6	12,8	8,1	3,2	10,4
1998	11,6	7,8	5,8	1,8	7,0
1999	10,5	8,0	5,2	1,3	6,3
2000	9,1	7,4	4,9	1,5	5,6
2001 <sup>a</sup>	8,4	6,4	4,0	1,6	5,0
2002 <sup>a</sup>	9,3	6,5	4,4	2,4	5,4
2003 <sup>a</sup>	10,5	7,2	4,4	1,9	5,6
2004 <sup>a</sup>	10,3	8,0	5,3	2,9	6,1
2005 <sup>a</sup>	13,0	9,8	6,7	3,1	7,5
2006 <sup>a</sup>	15,8	10,1	6,4	2,8	7,8
2007 <sup>a</sup>	16,0	9,4	6,2	3,3	7,6
2008 <sup>a</sup>	17,5	9,5	6,9	3,2	8,1
2009 <sup>a</sup>	21,6	12,4	7,7	4,1	9,7

<sup>a</sup> A jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja.

Megjegyzés: 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.  
Forrás: KSH MEF.

Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2010, Statisztikai adatok

**A munkanélküliségi ráta a legképzetlenebb lakosság csoportban a legmagasabb.** Ha ennek a férfiak és nők közötti megoszlását is figyelembe vesszük, azt látjuk, hogy a munkanélküliségi ráta a női populációban alacsonyabb (5,6.sz. táblázat). Ennek oka az, hogy a nők között nagyobb



arányban vannak inaktívok (GYES-en, GYED-en lévők, vagy olyanok, akik már régen kikerültek a munkaerőpiacról és felhagytak a munkakereséssel.

A legkevesbé képzett, a 8 általánost vagy azt sem végzett lakosság körében tehát a legalacsonyabb a foglalkoztatottság és a legmagasabb a munkanélküliség.

## **1.2. A munkaerő kereslet-kínálat alakulása az alacsonyan képzett népesség körében**

A gazdaság munkaerőigénye iskolai végzettség szerint szintén strukturált. A népességen belül a 8 általánost illetve azt sem végzettek arányáról egy GKI kutatás a következő előreszámítást végezte.

„A kevesebb, mint 8 általánossal rendelkező 15 éves és idősebb népesség száma: 2001-ben 950 ezer fő körül volt, létszámuk 2006-ban 680 ezer fő, 2021-ben mindössze 200 ezer fő lesz. A pontosan 8 osztályt végzettek száma a 2001. évi 2,9 millió főről 2006-ra 2,7 millió főre, majd 1,6 millióra fogy 20 év alatt.

Azt láthatjuk, hogy a népszámlálások szerint a születési évjáratok döntő hányada elvégzi a 8 általános osztályt. A 30-34 évesek között ugyanis az ennél kevesebb osztályt végzettek aránya a kiinduló időpontban 2% körüli, 2021-re 1% alá kerül. Természetesen található egy bizonyos népesség-rész, amely a megfelelő életkoron túl szerzi meg az alapfokú végzettséget, emiatt a 8 osztályt el nem végzettek aránya a 15-19 évesek között még magas, 5-7%, s ez 20 esztendő alatt is csak szerény mértékben csökken.

A pontosan 8 általános iskolát végzettek száma a 15-19 évesek között a legmagasabb, majd 20-25% körüli arányok alakulnak ki a magasabb életkorokra. Mindez azt jelenti, hogy a korosztályok 75-80%-a legalább egy szinttel magasabb végzettséget szerez a 8 általánosnál. Ezek az arányok 85-90%-ra javulnak az időszak végére.

Lecsökken a szakképzetlenek aránya, mérséklődik, elsősorban a férfiaknál, a szakmunkásképzőben végzettek súlya. Már középtávon erősen emelkedik az érettségizettek és a felsőfokú végzettségűek aránya. Még távolabb – 2021-ig kitekintve – azt várhatjuk, hogy a jelenlegi tendenciák mentén a szakképzetlenül maradó népesség aránya 10% alá mérséklődik, a szakmunkás végzettségűek aránya 15-26%-ra csökken, a fiatalok 80%-a leérettségizik, és 25-30%-uk felsőfokú végzettséget szerez. Ezt tekintjük az iskolázottsági szint alapváltozatának a belátható 20 évben.”

Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon. GKI-GKI e-Net

Ezeknek a becsléseknek a figyelembe vételével 2006-ban 3,4 millió körül alakul a 0-8 általánost végzett lakosság száma a teljes népességben. Ebből **a 20-59 éves legfeljebb általános iskolát végzett népesség létszáma 1,1 millió körül volt és kevesebb, mint 45%-uk dolgozott.** Ez az arány biztosan nem javult, sőt romlott 2009-re, hiszen ekkor a válság kellős közepén voltunk.

### **1.3. Ki számít képzetlen munkaerőnek?**

Mindezidáig a statisztikai számbavétel általános szempontjai szerint a 8 általánost vagy azt sem végzetteket tekintettük képzetleneknek. A kérdés ilyen módon történő kezelése megkönnyíti a számbavételt és az összehasonlítást időben és térben, és makroszinten nem is lehet másként vizsgálni a kérdést. A makroszintű megközelítés viszont bizonyos mértékben leegyszerűsíti a problémát.

Ha a kérdést egy adott munkafeladat viszonylatában tesszük fel, akkor képzetlennek minősül mindenki, akinek a képzettsége nem az adott munkafeladat ellátásra vonatkozik. Pl. A Bonbonetti csomagolási-gépkezelői feladatai ellátásra a főiskolát végzett óvónő nem minősül képzetlennek, az élelmiszeripari szakmunkás viszont igen. Ez a megközelítés a vállalatokat jellemzi, hiszen ők adott munkafeladatok ellátására keresik az annak lehető legjobban megfelelő munkaerőt. Sokszor hangzik el, hogy nem a végzettség, hanem a rátermettség a fontos a feladat betöltéséhez, de a nagyobb foglalkoztatók esetében a felvételnél mégis a „papírforma” számít, hiszen a személyes rátermettség a felvételi folyamatban nehezen ellenőrizhető. Ez a szempont inkább a munkaerő elbocsátásánál kerül figyelembe vételre.

Képzetlenséget jelent a gyakorlatban az is, ha az oklevéllel rendelkező nem ismeri szakmáját vagy az elméletben tanultakat nem tudja alkalmazni a gyakorlatban. Erre gyakran panaszkodnak a vállalatok, mint az időben kibontakozó negatív tendenciára. Egyre gyengébb a szakiskolákból kikerülő végzettek szakismerete, szakmai és emberi motivációja, mondják. Mindez erősíti és igazolja azt a törekvésüket, hogy a munkahely igényénél magasabb képzettségűeket vegyenek fel, erősítve ezzel a képzetlenekre irányuló kiszorítási hatást.

A képzetlenség tehát az iskolai végzettség egyszerű figyelembe vételénél sokkal bonyolultabb jelenség, ezért az erre adott válaszoknak is összetettebbeknek kell lenni. Figyelembe kell venni a mikrogazdasági viszonyok beilleszkedését a makrogazdasági szabályozó és intézményrendszerbe, az egyes iskolatípusok képzésének belső tartalmát, minőségét, illeszkedését a gazdaság igényeihez, a munkaerő költségét és a bérszála különbségeit stb.

## 2. Nemzetközi tapasztalatok a képzetlenek foglalkoztatásának elősegítésére

Világszerte számos országban tapasztalható jelenség, hogy a különböző képzettséggel rendelkező csoportokat a munkanélküliség különböző mértékben sújtja. Számos tanulmány<sup>1</sup>mutatta be és elemezte, hogy végzettség és a munkanélküliség lehetősége között fordított arányosság áll fenn, és az alacsonyabb végzettséggel rendelkező csoportokat jobban sújtja a munkanélküliség.

A 1. ábra a munkanélküliség képzettség szerint alakulását mutatja be pár országban. Habár a különböző képzettségi csoportokat definiáló iskolai végzettség meghatározása országonként eltérő, és ezáltal közvetlen országonkénti összehasonlításra az ábra nem alkalmas, számos jelenség tisztán körvonalazódik.

Egyrészt a képzett és képzetlen csoportok munkanélkülisége mindegyik országban viszonylag szinkronban változik. A különböző képzettségű csoportok munkanélküliségi arányában bekövetkező változásokat rövidtávon leginkább a konjunktúraciklus állapota határozza meg.

Másrészt mindegyik ország esetében magasabb a munkanélküliség a kevésbé képzett csoportok esetében, mint a képzettebbek esetében. Ez igaz azokra az országokra is, ahol a munkaerőpiac erősen deregulált (például az Egyesült Államokban), és azokra is, ahol a centralizált, erősen szabályozott munkaerőpiac a jellemző (pl. Franciaország). Az egyetlen kivételt az alól a szabály alól, hogy az alacsonyabban képzettek körében magasabb a munkanélküliség, Olaszország jelenti, itt azonban ez ország specifikus tényezőknek köszönhető. A bemutatott OECD országok közül Olaszországban a legkevésbé bőkezű a jóléti ellátórendszer<sup>2</sup>, és a képzettség megszerzése szorosan összefügg a szülők anyai helyzetével. A képzetlenebb fiatalok gyakran képesek megélni az álláskeresés ideje alatt szülői ellátás mellett, míg a kevésbé képzett társaiknak nincsen erre lehetősége. Martin, J. P.<sup>3</sup>arra is rámutat, hogy a mintában szereplő 18 OECD ország közül Olaszországban a legalacsonyabb a helyettesítési arány (munkanélküli segély és a feltételezett kereset hányadosa). Egy hosszabb távú munkanélküliséget tapasztaló olasz család esetében a helyettesítési arány mindössze a negyede a sorban Olaszország után következő országnak, az Egyesült Államoknak. Hasonló helyzet, vagyis a megfelelő munkanélküli ellátás hiánya, és a képzetlenek magas munkanélküliségi rátája Indiában figyelhető meg.

Harmadrészt az aggregált munkanélküliségi ráta minden ország esetében jelentősen emelkedett, ami mind a képzetlen és a képzett csoportok munkanélküliségi rátájának emelkedéséből fakadhat, azonban a képzetlen

<sup>1</sup> Az itt következő elemzés és az ausztrál munkaerő-piaci helyzet bemutatása Vickery, J (1999) tanulmányán alapul.

<sup>2</sup> Martin, J.P. (2008), idézi Vickery, J (1999) p. 4.

<sup>3</sup> Ibid.

csoportok esetében minden esetben magasabb százalékpontú a munkanélküliség.

Keresleti eltolódás:

Ha megnézzük az elmúlt évtizedekben a különböző képzettségű csoportok munkanélküliségi arányának változásait, azt tapasztaljuk, hogy a kereslet jelentősen megnőtt a képzett munkaerő iránt. Ez egyrészt az OECD országokban a képzettek magasabb foglalkoztatási arányához, másrészt a képzett csoportok bérének emelkedéséhez vezetett. A képzetlen munkaerő bére nem emelkedett ilyen ütemben, sőt, némely országban (például az Egyesült Államokban) pedig kifejezetten csökkent. Ezek a jelenségek viszonylag új keletűek, mivel az 1950-es, 1960-as években a magas és az alacsony keresetű munkavállalók közti bérkülönbség csökkent. A képzett munkavállalók felé történő keresleti eltolódásra az elemzők kétféle magyarázatot találtak.

Az első elmélet szerint a fejlődő országokból eredő egyre erősödő kereskedelmi verseny egyrészt csökkentette az alacsonyan képzett munkaerő keresetét a fejlett országokban., másrészt csökkentette azoknak az iparágaknak a termelési eredményét, amelyek intenzíven foglalkoztatnak alacsonyan képzetteket<sup>4</sup>. A tudományos közmegegyezés azonban jelenleg nem fogadja el, hogy ez az elmélet hiánytalan magyarázatot ad a jelenségre, az elemzők inkább úgy vélekednek, hogy csak a jelenség kis szegmense magyarázható ezzel<sup>5</sup>.

A második, szélesebb körben elfogadott elmélet szerint a technológiai haladás megnövelte a képzett dolgozók produktivitását a képzetlenekhez viszonyítva. Ezt a jelenséget a tudás iránti keresletet bővítő műszaki haladásnak (skill-biased technological change: SBTC)<sup>6</sup> nevezik.

Számos érv támasztja alá ennek az elméletnek a helyességét. Egyrészt a képzett munkaerő foglalkoztatottsági aránya minden iparágban emelkedett, gyakran a képzettek növekvő keresete ellenére. Másrészt erős összefüggés látszik kirajzolódni a technológiai fejlődés és a képzett munkaerő iránti növekvő kereslet között<sup>7</sup>. Harmadrészt a fejlett országok közös jellemzője a munkaerőpiacukon a képzettség iránt megjelenő növekvő kereslet, és a különböző országokban ugyanazokban az iparágakban növekszik a képzett munkaerő aránya.

A SBTC hatásait a kereseti szóródásra és a foglalkoztatási lehetőségekre némiképp csökkenteni lehet a képzetlenek számára szervezett képzéssel és oktatással. Goldin és Katz<sup>8</sup> a képzés ilyen hatásait mutatja ki az Egyesült Államok kereseti struktúrájának eltérő változásaiban 1940 és 1950 között,

<sup>4</sup> Az elmélet részletes kifejtését lásd: Wood, A. (1995), idézi Vickery, J. (1999). P. 8.

<sup>5</sup> Krugman, P. (1994) szerint, ha ez az elmélet lenne a domináns, egyrészt erős eltolódást kellene megfigyelnünk a képzettséget igénylő iparágak felé, másrészt a képzett munkanélküliek arányának csökkenését kellene megfigyelnünk a képzetlen munkanélküliek arányához viszonyítva a képzetlenek bérének csökkenésének köszönhetően. Ezek a jelenségek azonban a legtöbb ország adatai esetében nem mutatkoznak. Idézi: Vickery, J. (1999). P. 8.

<sup>6</sup> A tudás iránti keresletet bővítő technológiai haladás (SBTC) kimutatására Ausztráliában lásd. De Laine, C., Laplagne, P., Stone S. (2000), Norvégiában Røed, K. (1999).

<sup>7</sup> Erről az összefüggésről bővebben: Autor, Kratz és Krueger (1998), idézi Vickery, J. (1999). P. 8.

<sup>8</sup> Goldin, C., Katz, L (1998), idézi Vickery, J. (1999). P. 9.



valamint 1980 és 1990 között. Szerintük a korábbi időszakban a képzettség iránti megélnkülő kereslet szerencsésen együtt járt a középiskolai oktatás tömeges elterjedésével, míg 1980 és 1990 között a képzetlenek oktatása, képzése nem öltött ilyen méreteket, miközben a képzett munkaerő iránti kereslet és a bérkülönbségek jelentősen növekedtek.

A keresleti eltolódás hatása a munkanélküliségre:

Habár a képzett munkaerő iránti megnövekedett kereslet okairól létezik számos elfogadott elmélet, ennek a jelenségnek a munkanélküliségre gyakorolt hatásait illetően már kisebb a konszenzus. Számos elemző<sup>9</sup> szerint a képzett munkaerő iránti keresleti eltolódás egyfajta „ördögi kompromisszumot” hoz létre a munkanélküliség és a kereseti egyenlőtlenségek között. Azokban az országokban, ahol a bérek rugalmasak, például az Egyesült Államokban, a képzetlenebb csoportok iránti megnövekedett kereslet a bérek és keresetek egyenlőtlenségéhez vezetett. Olyan országokban, mint Franciaország és Németország pedig az intézményesített keretek fenntartották a kereseti viszonyokat, olyan áron, hogy a kevésbé képzett csoportok kiszorultak a munkaerőpiacról. Krugman (1994) and Freeman (1995)

Meg kell azonban azt is említeni, hogy számos tapasztalati tény nem támasztja alá ezt az elképzelést. Egyrészt az európai munkanélküliség emelkedése nemcsak a képzetleneknél, hanem az összes munkaerő-piaci csoportnál megjelent. Másrészt számos olyan európai országban (például Norvégiában és Ausztriában), ahol szigorúan szabályozott a munkaerőpiac és szűk kereseti különbségek vannak, legalább olyan alacsony vagy alacsonyabb munkanélküliséget mértek, mint az Egyesült Államokban.

A kevésbé képzett csoportok magasabb munkanélküliségi arányát két tényezővel hozzák kapcsolatba. Egyrészt az alacsonyabban képzett csoportok bármilyen gazdasági időszakban nagyobb valószínűséggel kerülnek ki a foglalkoztatottságból (magas szeparációs arány), másrészt a foglalkoztatottságból már kiesett, alacsonyabban képzett csoportoknak kisebb esélyük van a munkaerőpiacra való visszatérésre (alacsony megfelelési arány). A képzetlen csoportokra jellemző magasabb szeparációs arány magyarázható azzal, hogy a képzetlen munkavállalóknak alacsonyabb a vállalat specifikus humán tőkéjük, mint a képzett munkavállalóknak. Az alacsonyabb megfelelési arányban pedig a következő tényezők játszhatnak szerepet: egyrészt, míg a képzetlenebb munkanélküliek mind a képzett, mind a képzetlen munkaerőre kiírt állásokat betölthetik, a képzetleneknek nincs meg ez a lehetőségük. Másrészt a képzetlen csoportok magasabb a helyettesítési aránnyal rendelkeznek, harmadrészt pedig az intézményi tényezők vagy az esélyegyenlőségi megfontolások (equity considerations) nyomott kereseti eloszláshoz (compressed wage distribution) vezetnek, vagyis nincs jelentős különbség a két csoport bére között.

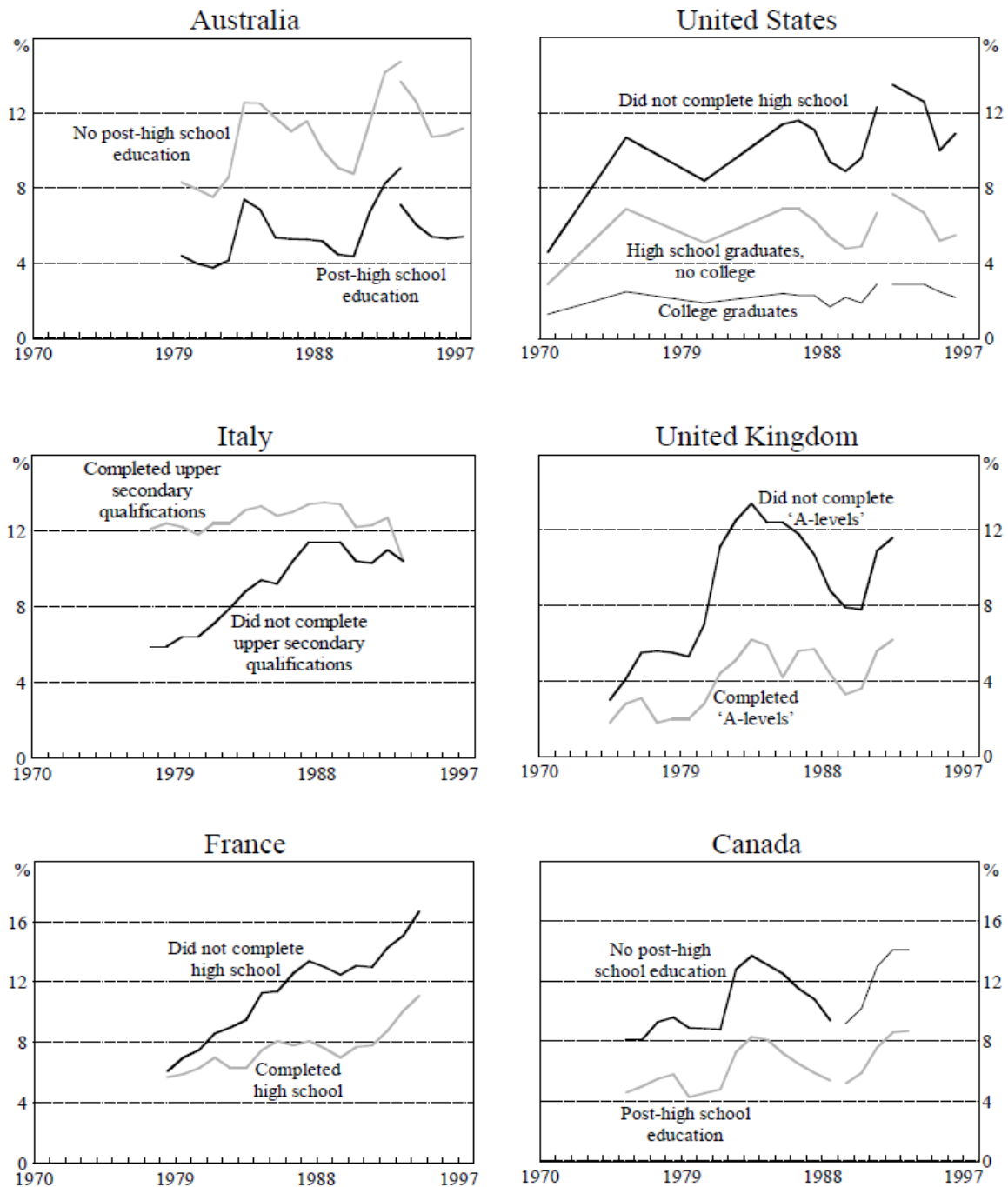
<sup>9</sup> Többek között Krugman. P. (1994), Freeman, R. (1995), idézi Vickery, J. (1999). P. 9.



A képzett munkaerő képzetlen helyekre való beszivárgása, vagyis a kiszorító hatás azontúl, hogy megnöveli a képzetlenek munkanélküliségi arányát, Okun<sup>10</sup> szerint a különböző képzettségi csoportok munkanélküliségi összetételét is megváltoztatja a konjunktúracikluson belül.

<sup>10</sup> Okun, A. (1981). A kiszorító hatásról bővebben lsd. Van den Berg *et al* (1998) Hollandiában végzett vállalati szintű felmérését, idézi Vickery, J. (1999). P. 35.

## 2.sz. ábra: Munkanélküliség legmagasabb iskolai végzettség szerint<sup>11</sup>:



<sup>11</sup> Az ábra forrása: Vickery, J. (1999) p. 8. Érdemes megjegyezni, hogy az iskolai végzettség „sarokköve” ezeknél az ábránál a középiskolai végzettség (high-school, secondary education, A-levels), ellentétben a magyar kutatásokkal, ahol a képzettség a szakiskolai végzettségénél jelentkezik. Magyarországon képzetlen az, aki csak 8 általános iskolát vagy azt sem végzett. Ezekben az országokban a képzetlenség a nem befejezett középiskolai végzettséghez, vagy UK-ban A levelhez kapcsolódik. A be nem fejezett középiskolai végzettség (did not complete high school) feleltethető meg körülbelül a magyar nyolcosztályos általános iskolai végzettségnek.

Mint már a bevezetőben láttuk, Magyarországon és a Közép-Európai országokban a képzetlenek (a 8 általánost vagy annál kevesebbet végzettek) aránya a munkaképes korú lakosságon belül relatíve magasabb, mint a fejlettebb gazdasággal rendelkező nyugat európai országokban és az USA-ban. Bizonyos országok (elsősorban a mediterrán országok) gazdasági struktúrája pedig a helyi piacra termelő kis családi vállalkozások tömegével több a képzetlenek foglalkoztatására alkalmas munkahelyet jelent. Az eltérő gazdasági és társadalmi sajátosságok a probléma eltérő kezelését is jelentik.

Nyugat Európában a képzetlenek foglalkoztatásának elősegítése belesimul a tartós munkanélküliek foglalkoztatására kialakított programokba. Az olyan fejlődő, vagy nagy egyenlőtlenségeket felmutató társadalmak, mint Dél-Afrika, India, vagy Argentína viszont külön e probléma kezelésére dolgoz ki eszközöket.

Az egyik általános megoldás, ami sok egyéni színben tűnik fel, az állam munkahelyteremtő szerepe közmunka formájában, ami sokszor összekapcsolódik a munkanélküliek szociális segélyezésével, amit együttesen a workfare programok jellemeznek.

## **2.1.A workfare program általános jellemzői**

Workfare-nek<sup>12</sup> nevezik (Amerikában, Kanadában és Ausztráliában) a szociális segítségnyújtás azon formáját, ahol ennek a segítségnyújtásnak (legyen az járadék, segély vagy képzésben való részvétel) feltételül szabják a fizetéssel nem járó munkában való kötelező részvételt. A workfare az egyike a munkaerő-piaci beilleszkedést célzó programoknak (welfare to work programmes), amelyek, többek között, az alábbi formákat ölthetik.

- Workfare: a segélyért dolgozni, vagyis a segély folyósításának feltétele a felkínált munka kötelező elvégzése.
- Támogatott (subsidised) foglalkoztatás: bérért dolgozni, vagyis a résztvevők a munkáltatótól kapnak bért (általában a segélyek munkaadóhoz való átirányítása révén kapnak bért a résztvevők)
- Nem támogatott foglalkoztatás: a résztvevők egy nem támogatott munkahelyen helyezkednek el, de jogosultak maradnak valamilyen segélyre, hogy kiegészítsék az alacsony bérüket
- Szakképzési és/vagy oktatási tevékenységek

A kezdeti intenzív álláskereső fázis után a részvétel általában kötelező a fenti programok valamelyikében. A workfare és a támogatott foglalkoztatást támogató programok általában az állami, a magán vagy a nonprofit szektorban tesz lehetővé rövid távú elhelyezkedést, amely mellett kötelező jellegű

<sup>12</sup> Az amerikai, kanadai és ausztrál workfare programok bemutatása Crisp és Fletcher (2008) tanulmányán alapul.



álláskeresést is folytatni kell. A workfare programoknak ezenkívül olyan hatása is van, hogy arra készítetik a programban résztvevőt, hogy az álláskeresés idejére ne igényeljen segílyt, vagy a programból még azelőtt lépjen ki, mielőtt az a kötelező munkavégzési fázisba jutna (akár olyan áron is, hogy elvállal számára képzettsége vagy bérezés alapján előnytelen munkát).

Mind az USA-ban, mind Ausztráliában és Kanadában kevés szisztematikus elemzés áll rendelkezésre a workfare rendszerek hatásának elemzéséről és kevés tanulmány foglalkozik a workfare és az egyéb jóléti ellátások hatásainak elválasztásával, azonban az elemzők egyetértenek abban, hogy a jóléti ellátórendszerekben bekövetkezett drámai csökkenés nem tulajdonítható egyedül a workfare programok hatásának, hanem egyéb társadalmi, ideológiai változások is ide vezettek.

Azontúl, hogy mindhárom országban kicsi a workfare programokban résztvevők aránya (még az USA-ban is, ahol pedig a legkiterjedtebb és a legjobban felépített a workfare-rendszer a három ország közül), semmilyen bizonyíték nem áll rendelkezésre, amely bizonyítaná, hogy a programban való részvétel növelné az új munkahely megtalálásának esélyét. A workfare rendszer egyes kritikusai azt is állítják, hogy a workfare programban résztvevők álláskeresési esélyei egyenesen rosszabbak, mivel értékes, munka keresésére fordítható időt vesztesznek el egy olyan programban, ahol nem kapnak hasznosítható, a jövőbeni munkaadó által értékelt képzettséget vagy tudást. A workfare-programok helyett az ún. támogatott (subsidised vagy transitional) munkahelyteremtő programokat tartják előnyösebbnek a foglalkoztatás szempontjából (ezekben a programokban az elvégzett munka után munkabért kapnak a résztvevők). A workfare program kritikusai szerint ezek a programok különösen hatástalanok maradnak olyan országokban, ahol magas a munkanélküliségi ráta és gyenge a munkaerőpiac, valamint olyan egyének esetében is, akik munkaerő-piaci szempontból halmozottan hátrányos helyzetűek.

## 2.2. Az Egyesült Államok

Az USA-ban a legtöbb államban működnek workfare programok, ezek közül az egyik legátfogóbb az **Átmeneti segítség a rászoruló családoknak** (Temporary Assistance for Needy Families: TANF) elnevezésű program, amely a 18 év alatti eltartott gyermekkel rendelkező családoknak szól. Az ebben a programban részt vevő államoknak a jóléti ellátórendszerben lévő ilyen családok 70%-át kell kötelezően legalább heti 30 órás munkában foglalkoztatniuk.

1996 és 2002 között a szociális ellátórendszerben lévő családok száma drámaian visszaesett: 4,6 millióról 2,1 millióra<sup>13</sup>. Szakértők szerint azonban ez a visszaesés nem tulajdonítható kizárólag a workfare programoknak, mivel a részvétel ezekben a programokban végig igen alacsony volt: 2002-ben például csupán 40 000 TANF résztvevő csatlakozott havonta a kötelező munkavégzési programokhoz egész Amerikában.

<sup>13</sup> KISSANE, R.J. and KREBS, R. (2007) idézi: CRISP és FLETCHER (2008) p. 11.

A Manpower Demonstration Research Corporation<sup>14</sup> által végzett egyetlen nemzeti szintű elemzés a workfare program hatásairól azonban kimondja, hogy nincs egyértelmű bizonyíték arra, hogy a kötelező jellegű, fizetés nélküli munka kedvezően befolyásolná a későbbi hosszútávú foglalkoztatottságot vagy a majdani kereseti lehetőségeket.

Crisp és Fetcher (2008) 4 állam workfare programját vizsgálja meg tanulmányukban. New York és Wisconsin a nagymértékű, egységes workfare program bevezetése mellett döntött, amelyben a részt vevők nem kapnak fizetést, viszont szigorú szankciókkal sújtják őket, amennyiben nem teljesítik a program feltételeit. **New York City** például az 1990-es években vezette be a **Work Experience Programme** (WEP) elnevezésű kezdeményezést, amely eleinte a munkaképes gyermektelen, majd a családos munkanélkülieket kötelezte a munkanélküli járulékért cserébe heti három napban kötelező jellegű munkára úgy, hogy a fennmaradó két napot kötelező álláskeresőssel kellett tölteniük<sup>15</sup>. 1996 és 2001 között ebben a programban is erőteljesen csökkent a résztvevők száma, részben a szigorú szankciók miatt, amelyek szerint a kötelező munkát el nem végzők járulék csökkentésben részesültek. A szigorú szabályozás mellett azonban a rendszer nem figyelt az egyéni szükségletekre sem: a hátránnyal rendelkező rászorulóknak semmilyen képzést, felzárkóztatási segítséget nem nyújtott (így például nem orvosolta a képzetlenségből, egészségügyi problémából adódó hátrányokat). A 2000-es évek elején elindult azonban a rendszer átalakulása egy rugalmasabb, specifikáltabb irányba, mivel egyrészt megemelték a fizetéssel támogatott (wage-subsidised) munkalehetőségek számát (és csökkent a kötelező, fizetés nélküli munkák száma), másrészt az arra rászorultaknak további képzésbeli és egyéb támogatást nyújtanak, hogy ezzel elősegítsék a későbbi munkavállalásukat.

**Wisconsinban a Wisconsin Works** (W-2) elnevezésű program talán a legtöbbet tanulmányozott program az egész Egyesült Államokban, egyrészt mivel 1990 és 2000 között a jóléti segélyrendszert igénybe vevők száma 80%-kal csökkent, másrészt az ezredforduló táján az összes állam közül itt volt a legmagasabb a fizetés nélküli workfare programban részt vevők száma<sup>16</sup>. A workfare programban betölthető munkakörök a következők voltak: jótékonyági boltban, irodai vagy ügyfélszolgálati munka, gyermek- vagy felnőtt gondozás/ellátás, könnyű fizikai munka vagy házvezetés, illetve szakképzésben való részvétel.

A teljes programon belül többféle konstrukció létezett, amelyek közül a fizetéssel nem járó workfare álláslehetőség az egyik volt:

- támogatás nélküli foglalkoztatás
- támogatott foglalkoztatás: három hónapos, minimálbérrel járó foglalkoztatás
- fizetés nélküli workfare foglalkoztatás: a fent említett munkakörökben

<sup>14</sup> Brock, T., Butler, D. and Long, D. (1993) idézi : Crisp és Fletcher (2008) p. 11.

<sup>15</sup> Cohen, M. (1998), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 13.

<sup>16</sup> Nightingale, D.S. and Mikelson, K.S. (2000), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 14.

- nem pénzügyi támogatással járó foglalkoztatás és munkatevékenység: jellemzően a többszörösen hátrányos munkanélkülieknek szól, a nem pénzügyi támogatás egészségügyi (drog, alkohol, stb.) segítséget jelent.

Habár a statisztikai adatok kedvező képet festenek a wisconsin workfare programról, számos tanulmány rámutatott, hogy egyrészt a gazdasági fellendülés valószínűleg szintén nagy szerepet játszott a segélyrendszert igénybe vevők körének csökkenésében, másrészt a teljes program úgy lett kitalálva, hogy az embereket azelőtt jutassa foglalkoztatási lehetőséghez, mielőtt elérik a workfare szintet, így a workfare program hatékonyságát igen nehéz a teljes, komplex programon lemérni. A tanulmányok arra is rámutatnak, hogy habár a programot elhagyók fele, kétharmada talált nem támogatott munkát a program utáni három évben, csak kevesebb, mint felük volt folyamatosan foglalkoztatva ebben az időszakban. Becslések szerint például 1997-ben a programot elhagyók felének a keresete a létminimum alatt maradt, és közel 20%-uknak nem volt semmilyen bevétele egyáltalán.

Jelenleg Wisconsin csökkenti a workfare program arányát: 2008-ban a kormányzó, Jim Doyle elindított egy pilot programot **Real Work for Real Pay** /RWRP/ (Igazi munkáért igazi fizetést) néven<sup>17</sup>, és ide terelik majd át a workfare résztvevőket. Az RWRP programban résztvevők a béren kívül intenzív betanítást/képzést kapnak, valamint a munkavégzés helyszínén átlagosan 4 hónapos segítséget. Ebben a programban az állam a munkaadónak kifizeti a támogatott munkahely összes költségét (ellentétben az eddigi háromhónapos, minimálbéres elhelyezéssel, ahol a munkaadó csak 300 USD-t kapott támogatott helyenként). Reményeik szerint az állami bértámogatás végeztével a munkaadó felkínál a dolgozónak egy nem támogatott munkahelyet.

Ezzel szemben Washington állam és Vermont fizetéssel járó, támogatott munkahelyeket teremtett a munkanélkülieknek, ahol a munkanélküli járulék helyett a résztvevők fizetést kaptak. Washingtonban 1998-ban vezették be a fizetett közmunka programot (subsidised **Community Jobs**) azoknak a munkanélkülieknek, akik minimum 24 hónapja kapták a munkanélküli segélyt. A résztvevők heti 20 órában voltak kötelesek dolgozni 9 hónapon át, de ezen időszak alatt szintén heti húsz órában kiegészítő tréningeken is részt kell venniük, ahol egyrészt felkészítik őket a jövőbeni munkavállalás követelményeire, másrészt igényeiknek megfelelően alapfokú képzésben illetve egészségügyi segítségben (például alkohol- és drogelvonókúrán ) részesültek.

Az 1999-ben megjelent 3000 fős felméréssel dolgozó WorkFirst tanulmány<sup>18</sup> hasonlította össze a **Washingtonban** bevezetett speciális közmunka programot és a kötelező, fizetés nélküli közmunkaprogramot, és arra a következtetésre jutott, hogy **a fizetett közmunka sokkal jobb eredményeket hoz, mint a kötelező, segélyért végzendő munka.** Az adatok azt mutatják, hogy egyrészt a fizetett közmunka elvégzése után a foglalkoztatottság 33%-ra, szemben a

<sup>17</sup> Wisconsin állam W2 programot elindító sajtóközleménye lsd: [http://dwd.wisconsin.gov/dwd/newsreleases/2008/0417\\_w2\\_real\\_wrk\\_pilot.pdf](http://dwd.wisconsin.gov/dwd/newsreleases/2008/0417_w2_real_wrk_pilot.pdf)

<sup>18</sup> Klawitter, M. (2001), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 15.

segélyért folytatott közmunkával, ahol ez az arány 13%. Másrészt a fizetett közmunka a későbbi fizetésemelést is befolyásolja, mivel a program befejezését követő évben az ingyenes közmunka utáni elhelyezkedés során a résztvevők fizetése negyedévente 45 USD-vel emelkedett, míg a fizetett közmunkásoknál ez az összeg stabilan 792 USD volt.

A fizetett közmunkában résztvevő 1100 személy sorsának nyomon követése során kiderült, hogy 72%-uk talált az állam által nem támogatott állást, és belőlük 45% tartotta meg a munkahelyét a programot követő két évben.

**Vermontban a Welfare Restructuring Project (WRP)** 1994 és 2001 között működött. Olyan egyedülálló szülők vettek benne részt, akik minimum 30 hónapig kaptak már képzéses segélyt.

Akik a 30 hónap alatt nem tudtak elhelyezkedni, azokat a program keretén belül elhelyezték egy támogatott, minimálbérrel járó közmunkás pozícióban. Ezek a munkahelyek, azontúl, hogy fizetéssel járnak, jogosulttá teszik a munkavégzőt a dolgozó szülőknek járó családtámogatás igénybevételére is (in-work tax credit). Ha valaki elutasította a felkínált közmunkát, onnantól kezdve a képzéses támogatást felváltotta az ételkészítés, a lakhatás és a közüzemi számlák közvetlen kifizetése (vendour payment).

A 3000 egyedülálló szülő 89%-a egyetértett a közmunka helyénvalóságával, és kétharmaduk „életszerűnek” találta az elvégzett munkát, továbbá 82%-uk mondta azt, hogy ez a munka tapasztalattal és/vagy képzettségbeli tudással szolgált a számukra a jövőbeni elhelyezkedés szempontjából.

## 2.4. Kanada

Az 1996-os **Canada Health and Social Transfer** a jóléti segélyrendszer költségeit 50-50%-ban osztja el a szövetségi kormány és a helyi önkormányzatok között, úgy, hogy a tartományoknak a szövetségi kormány további egyösszegű támogatást nyújt, amelynek a felhasználására csak általános elveket határoznak meg. A tartományok ennek alapján viszonylagos önállóságot élveznek a saját workfare programjuk kidolgozásában és beillesztésében a jóléti segélyrendszerbe.

1998 és 2003 között, csakúgy, mint az USA több részén, csökkent a jóléti segélyrendszert igénybevevők aránya, azonban ennek elemzése, sem nemzeti, sem tartományi szinten, még nem történt meg. Az egyetlen viszonylag feltárt workfare program az Ontario Works elnevezésű program.

Az 1997-ben bevezetett **Ontario Works** program ún. work-first (a munka az első) megközelítésű, ami azt jelenti, hogy minimális befektetéssel az emberi tőkébe, az azonnali és intenzív munkakeresést helyezi előtérbe<sup>19</sup>. A programnak

<sup>19</sup> Lightman, E., Mitchell, A. and Herd, D. (2005), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 17.



három összetevője van, ezek közül az egyik a workfare program közmunka része, a részvétel hiányát mindhárom szinten szigorúan szankcionálják.

- foglalkoztatási támogatás: a munkát keresőket ellátják az alapvető eszközökkel (fax, számítógép, telefon), hogy segítsék az álláskeresésben
- átmeneti foglalkoztatás: maximum hat hónapos támogatott állás a magánszektorban
- közmunka: fizetés nélküli munkavégzés maximum havi 70 órában non-profit intézményeknél, az állami szférában vagy civil és környezetvédelmi szervezeteknél.

2000-re már 69 000 regisztrált tagja volt az OW program közmunka részének. A közmunka a leginkább kihasznált része a programnak, amit az is mutat, hogy például Torontóban a teljes programban részt vevők közül 40% dolgozott közmunkásként, 12%-uk kapott valamilyen képzést/oktatást és csupán 5%-uk dolgozott átmeneti, támogatott munkahelyen. Habár a segélyrendszert igénybevevők száma drasztikusan csökkent (1998-ban 152,555 fő, 2004-ben 70,107 fő, ami 54%-os csökkenést jelent), a hivatalos adatok azt mutatták, hogy a programból kikerültek csupán 60%-a tudott elhelyezkedni, és közülük is sokan ideiglenes, részmunkaidős vagy alulfizetett állást találtak. Kvalitatív kutatások azt is feltárták, hogy a résztvevők közül sokan kényszernek érezték, hogy a közmunkából kilépve elfogadjanak rosszul fizetett, nehezen végezhető munkát is, miközben sokuknak súlyos anyagi nehézségei voltak.

## 2.5. Ausztrália

Ausztráliában 1997-ben vezették be a **Work for Dole** (WfD) programot, első körben olyan 18 és 24 év közöttieknek, akik minimum hat hónapja voltak munkanélküliek, később a kört kiterjesztették minden 50 év alatti munkanélküliire. A résztvevők hat hónapig kötelesek voltak különböző közhasznú projektekben fizetés nélkül dolgozni, azonban kéthetente 20 dollár kiegészítést kaptak a munkanélküli segélyen felül. Habár a program célul tűzte ki a résztvevők foglalkoztathatóságának és munkaszokásainak javítását, ezenkívül hangsúlyozza a program tágabb közösség számára jelentett előnyeit, nem kifejezetten célozza meg a foglalkoztathatósági eredmények javítását. A hangsúly inkább a kölcsönös felelősségvállaláson (ún. mutual obligation) van, mintsem a résztvevők munkaerő-piaci helyzetének javításán.

2002-re 17, 000 ember vett részt a WfD programban, és egy tanulmány<sup>20</sup> szerint a programban részt vevők foglalkoztathatósága 7%-kal nőtt a programban nem részt vevő kontrollcsoporthoz képest. Egy másik tanulmány<sup>21</sup> azonban arra az eredményre jutott, hogy a foglalkoztathatóság nemigen javult a program

<sup>20</sup> Department of Employment and Workplace Relations (2006), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 19.

<sup>21</sup> Australian Council of Social Service (2003), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 19.

következtében, mivel a résztvevők csupán egynegyede tudott a program elvégzése után három évvel elhelyezkedni, a hosszú távú munkaerő-piaci helyzetre meg még ennél is kisebb hatással volt.

A WdF programot igazán két oldalról támadták. A kritikusok szerint egyrészt a kötelező fizetés nélküli munka az aktív álláskereséstől vonja el az időt és energiát, másrészt a résztvevők nem kaptak megfelelő képzést / oktatást, illetve az elhelyezkedéshez szükséges készségeket sem tudták megszerezni.

További kutatások azt mutatják, hogy a szigorú szankcionálás káros hatással lehetett a munkanélküliek munkaerő-piaci kilátásaira. Csak 2000/2001-ben mintegy 350,000 pénzbeli bírságot róttak ki, amely leginkább a fiatalokat valamint a bennszülött lakosságot sújtotta<sup>22</sup>.

Mindezek hatására 2008-ban az ausztrál kormány számos változtatást vezetett be a WfD programban: megemelték az eddigi 6 hónapos munkanélküli ellátási határt 18 hónapra, valamint a 18 hónapos határ elérése előtt képzésekkel próbálják segíteni a munkanélküliek elhelyezkedését.

## 2.6. Svédország

A welfare és workfare összeegyeztetése

A workfare programot sokszor érte kritika a programban való kötelező részvétel miatt. Dahlberg, Johansson és Mörk (2009) tanulmányában a Svédországi programban való kötelező részvétel hatásait vizsgálták. Szerintük a Stockholmban bevezetett reform azért különösen alkalmas a vizsgálatra, mert egyrészt a különböző kerületekben fokozatosan vezették be a reformot (1995 és 2004 között), így a különböző fázisok összehasonlításokra adtak alapot, másrészt a reform bevezetése előtti időszakról is bőségesen rendelkezésre állt egyéni szintre lebontható adatbázis. Ily módon a reform bevezetése kapcsán vizsgálni tudták azt is, hogy a milyen egyéni változók (kor, iskolai végzettség, születési hely, stb.) befolyásolják a programban való kötelező részvétel kimenetelét.

A svéd jóléti rendszer a nyugat-európai jóléti országok között is az egyik legkiterjedtebb és legbőkezűbb. 1982 óta törvény mondja ki, hogy bármelyik svéd állampolgár vagy külföldi állampolgár, aki Svédországban él jogosult a jóléti ellátásra egyéb gazdasági forrás hiányában. A segély egy méltányos életszínvonalat kell, hogy biztosítson, de ennek pontos összegét az önkormányzatok döntenek el.

2006-ban a népesség 4,3%-a, mintegy 392 500 fő részesült segélyben, akiknek 30%-a minősült hosszútávú segélyezettnek, mivel a segélyt 10 hónapig vagy hosszabb ideig vették igénybe egy évben. A segélyben részesülők legnagyobb számban fiatal munkanélküliek, gyermeküket egyedül nevelő szülők és nem nyugat-európai születésű bevándorlók.

<sup>22</sup> Marston, G. and McDonald, C. (2007), idézi: Crisp és Fletcher (2008) p. 19

Habár 1990-es évek végén mind a segélyre fordított keret, mind a segélyt igénybe vevők száma csökkent, az egyes személyekre fordított segély költsége nőtt, ami azt mutatja, hogy a megnőtt a már segélyen lévők segélyen töltött ideje. 1999-ben a svéd kormány a segélyösszeg felére csökkentését határozta el, ami csak részben sikerült, mert egyrészt nem sikerült az 50%-os csökkenést elérni, másrészt 2003-tól úgy tűnik, megszűnt a csökkenés.

Az 1980-as években a jóléti segélyrendszer igénybevételének semmilyen feltétele nem volt, azon kívül, hogy a segélyezettnek nem állhattak rendelkezésére egyéb anyagi források és elérhető volt a munkavégzésre. Ez utóbbi annyit jelentett, hogy a képzettségének, képességeinek megfelelő állásajánlatot nem utasíthatta el, de nem kötelezhették olyan munkára, amely nem felelt meg a képességeinek, képzettségének. 1998-ban azonban a Social Services Act kimondta, hogy a jóléti ellátásért cserébe a segélyezett köteles aktívan részt venni valamilyen munkával kapcsolatos tevékenységben. A törvény az önkormányzatokra, kerületekre bízta annak megkövetelését, hogy a részvétel mely formáját preferálják: felügyelt álláskeresés, szakmai gyakorlat, stb. Azt is megszabják, hogy a részvétel megtagadása, elmulasztása a segély csökkentését vonja maga után.

A tanulmány elméleti alapvetése az, hogy a kötelező részvétel csökkenti a segélyrendszerben való részvétel valószínűségét, és növeli a foglalkoztatottság esélyét. Empirikus kutatásuk során mindkét hipotézist sikerült igazolni, ezenkívül pedig megállapították, hogy mely csoportok azok, amelyeknél a kötelező részvétel különösen jótékony hatással van a későbbi munkavállalásra. Eredményeik azt mutatják, hogy különösen a fiatal munkanélküliek és a nem nyugat-európai születésű bevándorlók profitálnak a munkavállalással kapcsolatos kötelező részvétellel.

## 2.7. Argentína

Argentína<sup>23</sup> az ezredforduló táján súlyos gazdasági problémákkal kellett, hogy szembenézzon. Az ország egy főre eső GDP értéke 2850 USD-re zuhant az 1998-as 8210 USD csúcsertékéről. A gazdasági válság még súlyosabbá tette az amúgy is nehéz szociális állapotokat. A 2002-es évben a szegénységi küszöb alatt élők száma és a munkanélküliség történelmi rekordmértéket öltött: az argentin háztartások 55%-a élt a szegénységi küszöb alatt, a munkanélküliségi arány pedig 20% körül mozgott. A munkanélküliség különösen súlyos volt a legképzetlenebb rétegek körében, itt 30% fölötti értéket mértek. A válság hatással volt az oktatási és az egészségügyi ellátásra is, amely a szolgáltatás erős romlásával reagált. Mindezek a tényezők együttesen feszült társadalmi helyzethez, elégedetlenséghez, tiltakozásokhoz és az erőszak magas szintjéhez vezettek.

A válság leküzdésére a kormány által életbe léptetett egyik legfőbb intézkedés az volt, hogy megemelték az aktív munkaerő-piaci eszközökre fordítható költségvetés nagyságát.

<sup>23</sup> Az argentin gazdasági helyzet és a workfare programok leírása Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004) tanulmányán alapul.

**7.sz. táblázat. A szegénységi ráta, a munkanélküliség, a gazdasági növekedés és a workfare programok résztvevőinek száma és a programok költségeinek hosszútávú trendjei<sup>24</sup>:**

Év	Szegénységi ráta (Buenos Aires)	Munkanélküliség (a munkaerő %-ában)	reál GDP növekedés, %	Workfare programok	
				résztvevők száma havi átlag	kiadások millió dollár
1980	8	2	4,5		
1985	16	6,4	-2		
1990	41,2	7,5	-1,8		
1991	26,4	6,5	1,05		
1992	19,7	7	9,9		
1993	16,9	9,6	5,7	26236	94
1994	17	44,5	5,9	33365	118
1995	22,6	17,5	-2,7	48909	125
1996	25,5	17,2	5,5	62083	134
1997	25,2	14,9	8,1	126264	299
1998	24,9	12,8	4	112076	259
1999	26,7	14,3	-3,4	105895	241
2000	28,9	15,1	-0,5	85665	162
2001	38,3	18,3	-4,4	91806	160
2002	54,3	17,8	10,9e	1282000e	2312e
2003*	47,8	15,6	5,4e	1992000e	3586e

Forrás: Fachellin alapuló saját számítások, Világ Bank (2000) és INDEC

Megjegyzések: e becsült érték

\* 2003 Május

A workfare programban résztvevők száma 90 000 főről (2001 decembere) 1 200 000 főre (2002 októbere), majd 2 000 000 főre nőtt (2003). A 2002 és 2003 között a munkanélküliségi arány jelentősen csökkent (21,5%-ról 16,5%-ra 2002 és 2003 májusa között), valamint csökkent a szegénységi küszöb alatt élők száma is: mindezeket az argentin kormány a workfare program sikerességének tudta be. Abban mindenki egyetértett, hogy megfelelő lépés a válságos helyzetben a munkaerő-piaci programokra több pénzt fordítani, azonban számos kérdés merült fel a workfare programok hatékonysága és igazságos elosztása kapcsán. Sokan a politikai klientilizmus és a korrupció melegágyának tartották a programokat, számos kutató pedig a foglalkoztatásra gyakorolt pozitív hatásokat kérdőjelezte meg. Mindezek ellenére azonban nagyon kevés empirikus elemzés jelent meg az argentin workfare programokról.

Argentínában a workfare programok már 1993 óta jelen vannak, különböző korszakokban más-más név alatt indítva. 1993-ban a neve Programa Intensivo

<sup>24</sup> A táblázat forrása: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004) p. 2.



Trabao, 1995 és 2001 között Programa Trabajar és 2002 óta **Programa Jefes de Hogar** név alatt indulnak workfare programok. A központi workfare programok mellett a tartományok is indíthatnak saját programot, ezek közül a legkiterjedtebb a Buenos Aires tartománya által kezdeményezett Barrios **Bonaerenses** volt. Habár az elnevezés folyamatosan változott, a legfőbb jellemzőkben megegyeztek a programok:

- A programok minden esetben a legkevésbé képzett munkanélkülieket célozták meg, lehetőleg a háztartásfőt
- Nem jogosult a workfare programban részt venni az a személy, aki munkanélküli segílyt vagy nyugdíjat kap, vagy egyéb más helyről informális bevétele van
- A résztvevők meghatározott ideig (általában 3-6 hónapig) a minimálbér alatti juttatást kapnak, amelyet a kormány fizet<sup>25</sup>. A Programa Trabajar alatt a havi juttatás 200 USD, a Programa Jefes de Hogar alatt pedig 150 USD volt. Hozzávetésképpen a minimálbér Argentínában iparágtól függően 300-350 USD.
- A program időszaka alatt a résztvevők képzésben vesznek részt, és kötelező jelleggel állami vagy nonprofit intézményeknél közmunkát kell végezniük (heti 20-40 órában). (A Programa Jefes de Hogar engedélyezi a résztvevőknek, hogy magáncégeknek helyezkedjenek el, feltéve, hogy a cég befizeti utána a járulékokat és fizet valamennyi juttatást is neki.)
- A programok célkitűzése minden esetben a következő: rövidtávú biztonsági hálóként működve javítani a foglalkoztathatóságot a képzetlen munkanélküliek körében.

A workfare programok célkitűzéseinek elérését két akadály is nehezítette. Egyrészt Argentínában a foglalkoztatás 50%-a informális módokon zajlik, így nagyon nehéz annak megítélése, hogy a workfare programra jelentkezőknek esetleg van-e más bevételi forrása informális munkán keresztül. A második probléma sokkal súlyosabban veszélyeztette a workfare programok hatékonyságát: a megfelelő intézményi, adminisztratív háttér hiányában a workfare programok résztvevői politikai-kliensi viszony alapján kerültek kiválasztásra<sup>26</sup>. A munkaügyi minisztérium által közzétett tanulmány ugyan azt állította, hogy felmérésük szerint mindössze a résztvevők kevesebb, mint 10% nem felelt meg a programban vázolt kritériumoknak (pl. informális munkaviszonyban volt, túlképzett), sokan megkérdőjelezték ennek a

<sup>25</sup> A programok részben Világbanki kölcsönből kerültek finanszírozásra. Idézi: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004), p. 4.

<sup>26</sup> Ennek a tényezőnek a részletes feltérképezése nem történt meg, de számos ad-hoc példa támasztja alá. Beszámoltak arról, hogy Buenos Airesben egyik kerületében a workfare résztvevők csak a juttatásuk kétharmadát kapták meg, a fennmaradó egyharmad a juttatást kiosztó helyi politikus kezében maradt. La Matanzában pedig a résztvevőknek politikai megmozdulásokon kellett részt venniük azért, hogy megkapják (az amúgy ledolgozott) juttatásukat. Idézi: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004), p. 5.

felmérésnek a reprezentativitását egyrészt mintavételi okokból, másrészt a kis elemszám (159 fő) miatt.

Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004) az argentin Permanent Household Survey adatait felhasználva elemezte a workfare programok szegénységre illetve foglalkoztathatóságra gyakorolt hatásait. A Permanent Household Survey 1974 óta két évente kerül felvételre és az ország lakosságának 70%-át öleli fel. A háztartási és egyéni foglalkoztatási, iskolai végzettségi, és jövedelmi adatokon túl 2000 októberétől a workfare programban való részvételre is rákérdez.

A tanulmány a workfare programok két hullámát (2000 október és 2002 október) elemezve vizsgálta meg, hogy a programok a célkitűzésüknek megfelelő réteget érték-e el.

### **Az első hullám – 2000 október:**

Ebben az időszakban a Permanent Household Survey adatai alapján 0,1 millió ember vett részt a workfare programban. Fontos megemlíteni, hogy ebben az időszakban a munkanélküliek száma 1,4 millió fő volt, a szegénységi küszöb alatti háztartásokban élők száma pedig 6,9 millió fő volt, tehát a workfare programok ekkor csak a rászoruló társadalmi rétegek igen kis szeletéhez jutottak el. A programban részt vevők 60%-a nő volt, 38%-uk volt a háztartásfő, és 2,5%-uk lakott nyomornegyedekben. A Household Survey adatai alapján képzett kontrollcsoporttal (a workfare programban nem résztvevők) összehasonlítva a workfare résztvevő átlagosan 2,5 évvel fiatalabb, valamivel kevesebb munkatapasztalata van, és kicsit nagyobb a valószínűsége, hogy nyomornegyedben él. A résztvevők és a nem résztvevők iskolai végzettségét az alábbi táblázat<sup>27</sup> mutatja:

<sup>27</sup> A táblázat forrása: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004), p. 10. Meg kell említeni, hogy a befejezett általános iskola (completed primary school) itt befejezett 7 évet, a befejezett középiskola (completed high school) pedig 12 évet jelent.

## 8.sz. táblázat A workfare programban résztvevők és nem résztvevők iskolai végzettsége, %

Az elért maximális iskolai végzettség	Résztvevők	Nem résztvevők
Befejezetlen általános iskola	12,5	8,9
Befejezett általános iskola	31,5	25,1
Befejezetlen közép iskola	21,2	21,9
Befejezett közép iskola	16,5	19,1
Befejezetlen főiskola-egyetem	13	14,6
Befejezett főiskola-egyetem	5,3	10,3

Forrás: EPH (INDEC)-en alapuló saját számítások

Megjegyzés: A befejezett általános iskola 7 év tanulást jelent

A befejezett közép iskola 12 év tanulást jelent

A táblázatból kiderül, hogy az átlagos résztvevő valamivel alacsonyabban iskolázott, mint a nem résztvevő, de a különbség nem túl nagy.

A háztartások egy főre jövedelmi viszonyait tekintve a résztvevők 19,9%-a (481 000 háztartásból 95 000) 40,1% a létminimum felett, de a szegénységi küszöb alatt, és 40%-uk a szegénységi küszöb felett él. A legtöbb résztvevő a legszegényebb kvintilisbe tartozó háztartások tagja, de a kedvezményezettek 24,6%-a olyan háztartásban él, amelyik az egy főre eső jövedelmi eloszlás alapján a felső 50%-ba tartozik.

A résztvevők 25,1%-a vallotta, hogy neki a havi 200 USD-nél magasabb jövedelme van (ekkor volt a workfare program havi juttatása 2000 októberében), tehát valószínűsíthető, hogy ezek az emberek (a lefektetett alapelvekkel ellentétben) egyéb bevételi forrásra, informális munkaviszonyra is támaszkodhattak.

Összefoglalásul megállapíthatjuk, hogy a workfare program 2000. októberi hullámában korlátozott számban elérhető részvételi helyek nem megfelelően lettek kiosztva. Habár az átlagos résztvevő kicsit kevésbé képzett, és rosszabb anyagi körülmények között él, mint a nem résztvevő, számos magasan képzett és jó anyagi háttérrel rendelkező résztvevő akadt, miközben képzetlen, szegény és munkanélküli dolgozók tömege rekedt a programon kívül.

### A második hullám – 2002 októbere:

A 2001 decemberében bekövetkező gazdasági és politikai válság után az új kormány 2002-ben úgy döntött, hogy jelentősen megemeli a workfare programra szánt költségvetés mértékét (ennek a programnak a neve Jefes de Hogar). 2002 októberére a résztvevők száma 1,2 millióra emelkedett, és habár ez a számbeli növekedés igen jelentős, az ország gazdasági helyzete közben olyan súlyosra

fordult, hogy a szegénységi küszöb alatt élők száma két év alatt 6,9 millióról 12,3millióra ugrott 2000 és 2002 októbere között.

Az alábbi táblázat<sup>28</sup> a résztvevők néhány fontosabb jellemzőjét mutatja:

### 9.sz. táblázat A workfare program kedvezményezettjeinek iskolai végzettsége

Jellemzők	A program kedvezményezettjei
Kor	34,4
Nem (a nők %-a)	71,6
Háztartások száma	39,3
Iskolai évek: ebből	
Befejezetlen általános iskola	15,3
Befejezett általános iskola	37,4
Befejezetlen közép iskola	26,1
Befejezett közép iskola	13,6
Befejezetlen főiskola-egyetem	5,7
Befejezett főiskola-egyetem	1,9
Forrás: EPH (INDEC)-en alapuló saját számítások	

A program résztvevőinek több, mint 70%-a nő. A végzettséget tekintve azt láthatjuk, hogy habár a résztvevők 52,7%-ának 7 éves vagy annál kevesebb iskolai végzettsége van, még mindig elég jelentős (7,6%) azoknak az aránya, akik valamilyen felsőfokú oktatásban vettek részt.

A résztvevők 61,6%-a tagja olyan háztartásnak, amely a létminimum alatt él, 33,2%-uk háztartása a létminimum fölött, de a szegénységi küszöb alatt él, és 5,2%-uk él a szegénységi küszöb felett élő háztartásban.

A résztvevők 10,4%-a keresett többet havi 150 USD-nél (2002-ben ekkora volt a workfare juttatás), ami újfent arra enged következtetni, hogy ezeknek az emberek egyéb bevételi forrásuk is volt.

A workfare programok két hullámát összehasonlítva azt láthatjuk, hogy a második hullám során az eredeti célkitűzések kritériumai alapján jobban sikerült a célcsoportot megtalálni, azonban még így is 10% körül volt azon résztvevők aránya, akik nem feltétlenül lettek volna jogosultak a workfare programban való részvételre.

### **Foglalkoztathatósági és kereseti hatások:**

A workfare programok foglalkoztathatóságra és kereseti kilátásokra gyakorolt hatásainak elemzése előtt mindenképpen meg kell említeni azt a tényt, hogy 2000 és 2002 között az argentin gazdaság különösen nehéz helyzetbe került, a GDP óriásit zuhant és a munkanélküliség is 3 százalékponttal emelkedett. Ilyen mértékű válság esetén a foglalkoztathatósági és/vagy jövedelemi lehetőségek

<sup>28</sup> A táblázat forrása: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004), p. 12.

esetleges romlása vagy stagnálása nem tulajdonítható kizárólag a workfare programok hatásának.

#### A program előtt – 2000 májusa:

A Permanent Household Survey adatai alapján egy olyan 251 főből álló csoport szolgált a workfare programok hatásainak mintájául, amelynek tagjai az év folyamán később, 2000 októberében már workfare résztvevők voltak. (Azt, hogy ezek az emberek 2000 májusában nem vettek részt workfare programban, adathiány miatt nem lehetett kizárni, mivel elsőként 2000 októberétől került bele a felmérésbe az a kérdés, amely a workfare programban való részvételre kérdez rá.) Ennek a 251 főnek ugyanebből az adatbázisból létrehozták az ugyanilyen társadalmi-gazdasági jellemzőkkel bíró kontrollcsoportját (nem résztvevők)<sup>29</sup>.

Az alábbi táblázat az összehasonlítás eredményét mutatja:

#### **10.sz. táblázat A workfare program (2000) eredményei**

	Résztevők		Kontroll csoport	
	2000 Május	2000 Október	2000 Május	2000 Október
Heti munkaórák száma	29,4	26,2	37,2	40
Munkanélküliségi ráta	11,70%	0%	18,90%	21,40%
Aktivitási ráta	84,50%	100%	59%	61,10%
A közsférában dolgozók aránya	78%	84%	20%	20%
Megfigyelések száma	251	251	251	251
Forrás: EPH (INDEC)-en alapuló saját számítások				

A későbbi résztvevők átlagos keresete 9,3 USD-vel több volt 2000 októberében, mint májusban, ami akkor tűnik igen jelentősnek, ha tudjuk, hogy a kontrollcsoport átlagkeresete a két időpont között 100,4 USD-t zuhant.

#### Az első hullám után hét hónappal – 2001 májusa:

Hét hónappal a workfare program 2000 októberi hulláma után 327 egyén (és a nekik megfelelő kontrollcsoport) volt leszűrhető az adatbázisból, akik 2000 októberében workfare résztvevők voltak. Ennek a 327 főből álló csoportnak az átlagkeresete 2000 októberéhez viszonyítva 2001 májusában 51,8 USD-vel volt több, azonban a munkaerő-piaci részvételük csökkent, és a munkanélküliségi arányuk nőtt. A kontrollcsoporttal összevetve azonban ezek a változások nem jelentősek: míg a munkaerő-piac elhagyása az ex-résztvevőknél 10%, a kontrollcsoportnál ez az arány 63,4%, és míg a munkanélküliség az ex-résztvevőknél 9,2%, addig a kontrollcsoportnál 15,2%.

Az egyik igen meglepő magyarázat a fenti adatokra az lehet, hogy a 2000 októberében workfare programban résztvevő emberek jelentős része 2001

<sup>29</sup> A táblázat forrása: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004), p. 12.



májusában is részese a programnak. Ez azért is érdekes, mert a program hossza 6 hónap volt, és habár hivatalosan nem volt tiltva a programban való részvétel meghosszabbítása, a program mögött meghúzódó szolidaritási elv alapján minél több rászorulóknak kellett volna lehetővé tenni, hogy részt vegyen a programban, vagyis a megfelelő újonnan jelentkezőknek elsőbbséget kellett volna élvezniük a programot befejező résztvevőkkel szemben.

Azon egyének leszűrése után, akik mindkét időpontban workfare résztvevők voltak, a megmaradó minta elemszáma 129 fő volt. Ennek a csoportnak az átlagkeresete 2001 májusában 32 USD-vel volt több, mint 2000 októberében. A kontrollcsoportnál ugyanez az összeg 59 USD volt.

### 11.sz. táblázat A workfare program (2000-2001) eredményei

	Résztevők		Kontroll csoport	
	2001 Május	2000 Október	2001 Május	2000 Október
Heti munkaórák száma	37,2	26,9	37,8	40,2
Munkanélküliségi ráta	17,50%	0%	15,00%	22,10%
Aktivitási ráta	79,80%	100%	63%	60,60%
A közsférában dolgozók aránya	66%	100%	54%	47%
Megfigyelések száma	129	129	129	129
Forrás: EPH (INDEC)-en alapuló saját számítások				

A fenti táblázat<sup>30</sup> azt is megmutatja, hogy míg 2001 májusában a majdani résztvevők és kontrollcsoport tagjai megközelítőleg ugyanannyit dolgoztak, addig 2000 októberében a workfare résztvevők heti munkaórája jelentősen elmarad a kontrollcsoportétól. Így viszont – habár a workfare juttatás a minimálbér összege alatt marad – a program alatt elég kedvező óradíj jön ki a résztvevők számára. Ez a tény részben magyarázhatja azt a jelenséget, hogy miért akartak a workfare résztvevők több cikluson át is a programban maradni, azt viszont kevésbé magyarázza, hogy a szabályozás miért engedte nekik.

Ha a workfare résztvevők program előtti és program utáni adatait összevetjük, azt láthatjuk, hogy 2000 májusához képest 2001 májusában (a program befejezése után) az ex-résztevők átlagkeresete 41,3 USD-vel magasabb volt.

A program elvégzése után a résztvevők körében magasabb a foglalkoztatási arány (65,9%) magasabb volt, mint a kontrollcsoportnál (54,3%), azonban a munkanélküliségi arány is magasabb lett: 17,5% szemben a kontrollcsoportnál mért 15%-kal.

#### Az első hullám után másfél évvel – 2002 májusa:

Az 2000. októberi workfare program lezárultát követő elemzés tapasztalatai alapján, másfél évvel a program után az első szűrőkérdés az volt, hogy vajon az

<sup>30</sup> A táblázat forrása: Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004), p. 18.

egyén 2002 májusában workfare résztvevő-e. Meglepő módon a 2000 októberében résztvevők elég magas aránya, 32,4%-a 2002 májusában még mindig a programban volt.

A programot már befejezők átlagkeresete 2000 októberéhez képest 2002 májusában 7 USD-vel volt magasabb, a kontrollcsoportnál ez az összeg 9 USD volt. Csökkent azonban a különbség a munkaerő-piaci részvétel tekintetében az ex-résztvevők és a kontrollcsoport között, habár az ex-résztvevők értéke még mindig a kontrollcsoporté fölött maradt. A foglalkoztatási arány a résztvevőknél szintén magasabb volt (56,1%), mint a kontrollcsoportnál (48,3%), ami azt mutathatja, hogy a workfare programban való részvétel javítja a foglalkoztatás lehetőségeit.

## 2.8. Hollandia

Az elmúlt évtizedekben számos tanulmány foglalkozott a foglalkoztatottság és a képzettség viszonyának összefüggéseivel Európában és az Egyesült Államokban. Eredményeik azt mutatják, hogy a képzettség és a foglalkoztatottság erős összefüggést mutat: az alacsony végzettségű munkavállalóknak nagyobb az esélye a munkanélkülivé válásra illetve a munkaerőpiacról való kiszorulásra, mint a magasabban képzett munkavállalóknak.

Nickell és Bell<sup>31</sup> hét OECD ország 1971 és 1993 közötti adatait összehasonlítva jutott arra a következtetésre, hogy az alacsonyan iskolázottak körében lényegesen magasabb a munkanélküliségi arány, mint a magasabban iskolázottaknál.

Buhai, S (2000) tanulmányában a Nickell és Bell által megfigyelt összefüggésből kiindulva elemzi az 1993-ban gyűjtött IASL adatbázis Hollandiára vonatkozó adatait. Az elemzett minta 3039 főből állt, az egyének végzettségén kívül a munkaerő-piaci helyzetük is fontos jellemző volt. Ez alapján a válaszadók önmagukat a hat kategória egyikébe sorolhatták: dolgozó, nyugdíjas, munkanélküli, otthonteremtő, egyéb. Azokat, akik magukat nem a dolgozó és nem a munkanélküli kategóriába sorolták munkaerőpiacon kívüliek tekintették, így három fő kategória jött létre: a dolgozók, a munkanélküliek és a munkaerőpiacon kívüliek (magyar terminológia szerint inaktívak). Ennél a felosztásnál szembeötlő lett a munkanélküliek alacsony aránya a másik két csoporthoz viszonyítva. A mintában a munkanélküliek aránya 4,5% lett, szemben a valós 1993-as holland munkanélküliségi rátával, amely férfiakra ekkor 6,8% volt. (A mintában szereplő százalék az 1998-as holland munkanélküliségi aránynak felel meg.)

A másik szembeötlő jellegzetesség a munkaerőpiacon kívüliek magas létszáma: minden 10 dolgozóra 6 munkaerőpiacon kívüli esett. Az alacsony foglalkoztatottság, az alacsony munkanélküliségi arány és magas munkaerő-piaci

<sup>31</sup> Nickell és Bell (1996). Tanulmányukban szereplő 8 ország közül Németországban, Hollandiában, az Egyesült Királyságban, Spanyolországban, Svédországban, Kanadában és az Egyesült Államokban találták meg a fent említett összefüggést. Olaszországban nem találtak a többi országhoz hasonló összefüggést a képzettség és a foglalkoztatottság között. Idézi: Buhai, S (2000) p.8.

távollét speciálisan holland sajátosság, amelyet részben a bőkezű jóléti ellátórendszer is magyaráz. A „klasszikus” munkaerőpiacon részt nem vevő csoportokon (diákok, nyugdíjasok) kívül ennek a csoportnak a magját (körülbelül a 75%-át) az otthonteremtők, leginkább a háztartásbeliek adják. Ez a csoport inkább alacsonyan vagy maximum átlagosan képzett, de nem tart igényt sem képzésre, sem munkanélküli segélyre, mivel többségük nem szándékozik visszatérni a munkaerőpiacra.

A tanulmány szerint az alacsonyan képzett dolgozókat vagy dolgozni vágyókat bizonyítottan jobban sújtja a munkanélküliség lehetősége, és valószínűsíthetőbben okoz számukra nehézséget az újra elhelyezkedés, azonban Hollandiában a képzetlenek viszonylag nagy hányadát (főként nőket) nem fenyegeti ilyen veszély, mivel nem vesznek részt a munkaerő-piaci folyamatokban.

## 2.9.India:

Ha a hivatalos indiai szegénységi küszöb, vagyis az egy főre eső havi fogyasztás értékét vesszük alapul, amely 2009-ben 356 rúpia (körülbelül 9 USD) vidéken és 593 rúpia városi területeken, Indiában 300 millió szegény ember él. Ez a szám abszolút értékben alig kevesebb, mint harminc évvel ezelőtt, azonban a szegények aránya a teljes népességen belül jelentősen csökkent: a korai hetvenes évek 55%-a 2005-re 28% lett. Ami azonban nem változott, az a vidéki népesség körében mélyen gyökerező szegénység: a szegények háromnegyede Indiában vidéken él. A vidéki háztartások csak 56%-ában van elektromos áram, 25%-ának van WC-je, míg a városi háztartásokban ezek az értékek jóval magasabbak: 93% és 89%. A gyermekhalandóság 50%-kal magasabb vidéken, és a vidéken élő nők 41%-át alultápláltság sújtja.

Ennek a nagymértékű szegénységnek egyik oka a nagyrészt agrárszektorra támaszkodó gazdaság. A 2000-es években az indiai munkaerő 52%-a dolgozott az agrárszektorban, holott ez a szektor a GDP kevesebb, mint egyötödét termelte ki. A vidéken élő szegények 41%-a informális mezőgazdasági munkás és 22%-a önfoglalkoztató. A vidékre jellemző szegénység a városi demográfiai helyzetet is érinti: a legtöbb városban élő szegény az egyre nehezebbé váló vidéki agrárszegénység elől menekült oda.

Miközben a mezőgazdaság termelékenységése és munkafelvevő-képessége csökken, a népesség egyre gyarapszik. A vidéki népesség számára a mezőgazdasági munkán kívül nincs más alternatíva, és az egyre kilátástalanabb helyzet nemcsak a földnélkülieket, hanem a földjük elaprózódásával<sup>32</sup> szembenézni kényszerülő földdel rendelkező indiaiakat is sújtja.

Ilyen gazdasági háttér mellett hozták létre 2006-ban a **National Rural Employment Guarantee Scheme (NREGS)**<sup>33</sup> elnevezésű programot, amely a

<sup>32</sup> Míg az egy hektárral kisebb földbirtokkal rendelkező földtulajdonosok aránya 1952-ben 56%, 2009-ben már 70%. Idézi: Ravi, S. -Engler, M. (2009) p.7

<sup>33</sup> The National Rural Employment Guarantee Act (2005) angol nyelvű szövegéhez ld: <http://rural.nic.in/rajaswa.pdf>. További adatok a programról: <http://nrega.nic.in/netnrega/home.aspx>.



kormányzati kiadások 2,3%-át teszi ki, és 4 milliárd dollárnak megfelelő költségvetésével India messze legnagyobb szegénység elleni programja. 2007 áprilisa és 2008 márciusa között 33,7 millió háztartás – valójában minden negyedik háztartás Indiában – dolgozott a programban, és összesen 1,4 milliárd munkanapot dolgoztak le.

A program létrehozása óta minden évben a vidéki háztartások mindegyikének 100 napos képzetlen munkaerőt foglalkoztató munkalehetőséget biztosít. A munkalehetőség általában fizikai munkát jelent útépitésen, csatornaásásnál, árvízvédelemnél, öntözéses gazdálkodás kialakításánál, tájfejlesztésnél vagy erdőtelepítésnél. Az NREGS előírja, hogy a teljes költségvetés minimum 60%-át a képzetlen munkaerő bérére kell fordítani, és a maradék 40% teheti ki a képzetek bérét és a munkaanyagot, valamint a felszerelést.

**12.sz. tábla.<sup>34</sup> A NREGS programok bővülése**

	2006-2007	2007-2008	2008-2009 <sup>35</sup>
Teljes költségvetés (millió USD)	2146	3946	4000
A programban résztvevő kerületek	200	330	604
Foglalkoztatott háztartások (millió)	20,5	33,7	43,7
Munkanapok száma (millió)	884	1432	1609
Napi átlagfizetés (USD)	1,6	1,9	1,7
A NREGS elindulása óta befejezett projektek száma (millió)	0,38	0,82	2,62
-Vízgyűjtők építése, vízmegőrzés	72,1%	50,8%	28,5%
-Vidéki települések összeköttetése	16,6%	26,4%	18,4%
-Aszály- és árvízvédelem, öntözéses művelés	4,9%	11,2%	22,4%
-Tájfejlesztés	1,8%	6,9%	22,6%
-Egyéb	4,5%	4,7%	8%

Míg azt mindenki elismeri, hogy a NREGS programok a legrászorultabbakat támogatják, számos kérdés merült fel az egész társadalomra gyakorolt hasznossága kapcsán. A kételyek egyrészt a program során biztosított bérek kapcsán merülnek fel, mivel ezek a bérek – habár államonként meglehetősen eltérések mutatkoznak – általában magasabbak, mint a piaci bérek a képzetlen munkaerő számára. A munkanélküliek mellett így a magánszektorban dolgozó

<sup>34</sup> A táblázat forrása: A táblázat forrása: Ravi, S.-Engler, M. (2009) p.32.

<sup>35</sup> A 2008-2009-es évre vonatkozó adatok becslések a 2008. decemberi adatok alapján. 1 USD=40 IDR. Az adatok forrása: Employment and Financial Status Reports, MRD (2008), idézi: Ravi, S. - Engler, M. (2009) p.32.



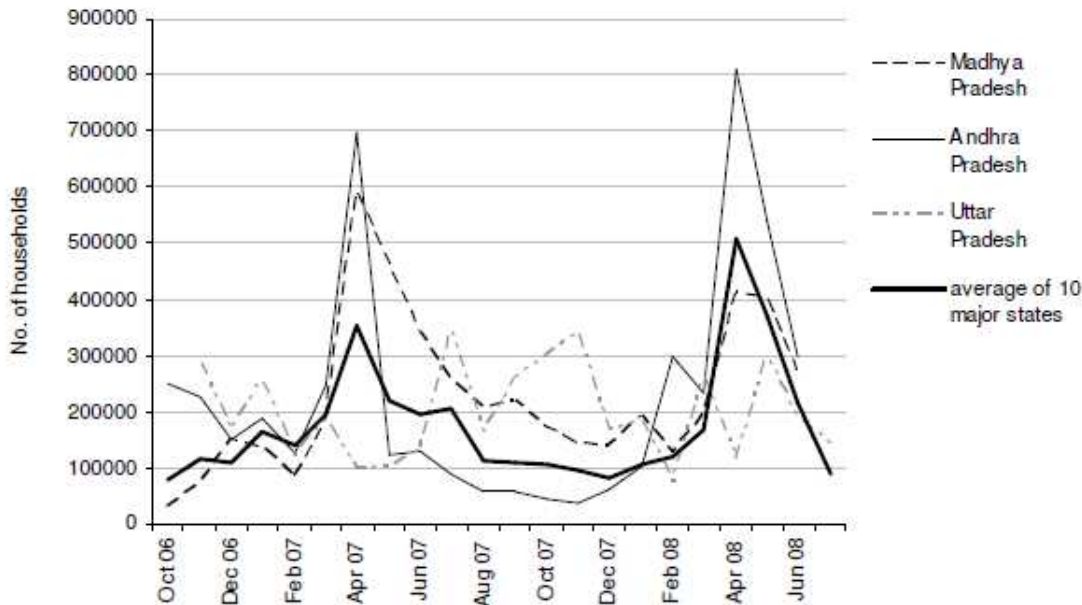


háztartások számára is vonzóvá válik a közmunka, ezzel egyrészt a magánszektor munkaerőhiányát idézve elő, másrészt a magánszektorbeli bérek felhajtását eredményezve.

A NREGS programok nem állandó munkaviszonyt jelentek, hanem évente 100 napot lehetőleg olyan időszakban, amikor nincs vagy nagyon kevés a munkalehetőség (pl. mezőgazdasági holt szezonban), vagy aszály, áradás vagy egyéb természeti csapások alatt. Az alábbi ábra a programok szezonálisát mutatja:

### 3. sz Ábra. A NREGS programok foglalkoztatási szezonalitása<sup>36</sup>:

Figure 1: Seasonal patterns of the NREGS employment



Notes: Authors' calculations based on data of the NREGS implementation status reports, MRD (2008b)

Ravi, S. és -Engler, M. (2009) tanulmányában 2007-ben és 2008-ban két hullámban gyűjtött Andra Pradeshben élő 1066 háztartás adatait elemzi. Az NREGS program itt már ekkor 12 hónapja működött. A háztartási mintába azok a háztartások kerülhettek be, amelyek nagyon szegények voltak: 0,4 hektárnál kisebb földterületük volt, nem volt férfi kereső a családban, és nem jutottak mikrofinanszírozáshoz.

A felmérés azt mutatja, hogy a NREGS programok jelentős szerepet játszanak a szegénység elleni küzdelemben. Egyrészt a programokban való részvétellel a résztvevő háztartásoknál jelenősen javul az élelemhez jutás biztonsága, mivel az élelmiszerre fordított kiadások, amelyek általában az összkiadás 60%-át teszik ki, 15%-kal megemelkedtek a programban résztvevő legszegényebb háztartások esetén. Ha az élelmiszerre fordított kiadások felmérésénél összevonnuk a legszegényebb háztartásokat azokkal a háztartásokkal, amelyek csak ideiglenesen vettek részt a programban, és képesek voltak egy bizonyos idő után kilépni a programból, azt tapasztaljuk, hogy a kiadások csak feleakkorát nőttek. Ez azt jelenti, hogy a NREGS programok fontossága és hatása jelentősen nő a gazdaságilag sebezhető háztartások esetében, és egyben igazolja azt is, hogy a program fókuszába a legszegényebb háztartásokat kell helyezni.

Az élelmiszerre fordított kiadások mellett az egyéb kiadások is nőttek: a legszegényebbek körében az egyéb fogyóeszközre és a ruházatra költött

<sup>36</sup> Az ábra forrása: Ravi, S. -Engler, M. (2009) p.42.



kiadások 40-50%-kal nőttek, ami igen jelentős növekedés, főleg a kiinduló értékek nagyon alacsony volta mellett.

Meg kell azt is említeni, hogy a programok decentralizáltságának köszönhetően a résztvevők optimális esetben mindig a lakóhelyükhöz legközelebb eső munkában vettek részt, így az utazásra fordított költség és idő elhanyagolható volt.

A háztartások pénzügyi-gazdasági biztonságának javulásán kívül a NREGS programok a szegénységgel járó stressz, aggodalom és érzelmi feszültség csökkentésében is szerepet játszottak. Ez már önmagában is hatalmas előny, azonban hosszú távú jótékony hatásai is lehetnek: az érzelmi-gazdasági biztonság megtapasztalásával a mostani résztvevők esetleg hosszabbtávú célokat tűznek ki maguk elé, például egy termelékenységet fokozó eszköz beruházásába vagy gyermekeik oktatásába fektetnek be, és ezáltal a programok nemcsak a most résztvevő generáció, de a később felnövők számára is hasznosnak bizonyulhatnak.

### 13. sz. tábla<sup>37</sup>: A NREGS programok felé tanúsított attitűdök, 2008

NREGS résztvevők aránya, kik szerint a program hasznos	96,3%
<b>Mik a NREGS előnyei?</b>	
Jövedelmet biztosít, amikor nincs munka	67,4%
Több jövedelmet biztosít, mert több családtag tud dolgozni	12,1%
A közelben biztosít munkát	8,3%
Javítja a helyi infrastruktúrát	6,8%
Nem kell munkát keresni	5,3%
<b>Milyen változtatások tennék hasznosabbá a NREGS-t?</b>	
Több munkanapot biztosítana (nem lenne a 100 napos korlát)	37,3%
A bérek gyorsabb (napi) kifizetése	35,8%
Magasabb bérek	11,9%
A csalás és a szabálytalanságok megelőzése	9%
Megbízhatóbban biztosítana munkát (a 100 napon belül)	5,2%
<b>Miért nem vett részt a programban?</b>	
Igényelt munkát, de nem kapott	42,6%
Van elég más munkája	36,4%
Egészségügyi problémák, a felajánlott munka túl nehéz	17,9%
Nem megbízható a bérek kifizetése	1,9%
Alacsony fizetés	1,2%

## 2.10. Dél-Afrika

Dél-Afrika munkaerőpiaca jelentős átalakuláson ment keresztül 1994 óta. Számos törvény és munkaügyi szabályozások<sup>38</sup> láttak napvilágot az 1990-es évek közepe óta, azzal a céllal, hogy megszüntessék a múltbeli munkaerő-piaci

<sup>37</sup> A táblázat forrása: Ravi, S. -Engler, M. (2009) p.41.

<sup>38</sup> A munkaerő-piaci helyzetben alapvető változásokat a következő törvények hozták: a Labour Relations Act (LRA), a Basic Conditions of Employment Act (BCEA), az Employment Equity Act (EEA) és a Skills Development Act (SDA).



igazságtalanságokat és egyenlőtlenségeket, és hogy javítsák a munkavállalás általános feltételeit.

A dél-afrikai munkaerőpiac fő jellemzője a nagy tömegű képzetlen munkaerő túlkínálata és a képzett munkaerő állandósuló hiánya. A munkanélküliség magas arányában szerepet játszik, hogy a magas népességnövekedés mindig meghaladja a munkaerőpiac felvevőképességét, valamint az is, hogy a gazdaság tökeintenzív termelésre való átállása következtében folyamatosan szűnnek meg munkahelyek a formális (a gazdaság fehér részében ford.) szektorban. A munkanélküliség aránya 2003-ban 30% körül mozgott. 2000 februárja óta jelentősen emelkedett munkanélküliségi ráta (26,4%-ról 30%-ra), ami a kistermelői mezőgazdasági szektor, valamint az informális (fekete gazdaság) szektor munkavállalóinak csökkenésének tulajdonítható.

A közgazdászok egyetértenek abban, hogy Dél-Afrika gazdaságának 5-6%-os növekedésre volna szüksége ahhoz, hogy a munkaerőpiac fel tudja szívni az álláskeresőket, és hogy megteremtsék a megfelelő befektetői környezetet.

Dél-Afrikában a szakszervezetek igen jelentős szerepet játszanak, habár a csökkenő munkavállalói létszám miatt tagságvesztéssel kell szembenézniük. Három nagy szakszervezeti szövetség van: The Congress of South African Trade Unions (Cosatu), the Federation of Trade Unions of South Africa (Fedusa) és the National Council of Trade Unions (Nactu). A szakszervezeteken kívül számos munkaadói szervezet is működik.

Habár 1997-ben lépett érvénybe a Basic Conditions of Employment Act (a foglalkoztatás alapvető feltételeiről) szóló törvény, a képzetlen munkaerő bérminimumának meghatározása már ekkora létezett, azonban a törvény létrehozásakor ezen a bérminimumon nem változtattak kellőképpen ahhoz, hogy a bérek reálértékében ne következzen be drasztikus csökkenés.

2007-ben azonban megszüntették a képzetlen munkavállalók szektorális bérmeghatározását.

Az Employment Conditions Commission<sup>39</sup> (ECC) (Foglalkoztatási Feltételek Bizottsága) a bérmeghatározás kérdésén túl azt is felvetette, hogy vizsgálni kellene, hogy a képzetlen munkaerőt foglalkoztató szektoroknak milyen egyéb, esetleg szektoronként specifikus védelmi stratégiájuk van, illetve milyenre lenne szükség a képzetlen, vagyis a munkaerő-piaci értelemben legsebezhetőbb munkaerő védelmében. Ezért a képzetlenek bérezéséről és foglalkoztatási körülményeiről készült egy felmérés a jellemzően képzetlen munkaerőt foglalkoztató 24 területen. A kutatás során összesen 309 munkaadót és 451 munkavállalót kérdeztek meg, azonban mindkét csoportban nemcsak egyéni válaszadók, hanem szakszervezeti vagy munkaadói képviselők is voltak.

A felmért 24 terület az alábbiak voltak:

39 ECC Report on Unskilled Labour (2011)



Szektor	A feladatok és képzetlenek munkaköreinek rövid leírása
Vegyipar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Műtrágya előállítása</u> – Vegyipari dolgozó: rutinfeladatok elvégzése, például az anyagok szállítása, betöltése a tartályokba, a tárolóedényekbe való töltés, felcímkézés.</li> </ul>
Élelmiszeripar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Csontliszt előállítása</u>: ez nagyrészt gépesített eljárás, de a csontok szelektálását emberi munkaerő végzi</li> <li>• <u>Háziállatok részére takarmány és élelem előállítása</u>: az őrlés és préseles, zúzás emberi munkaerővel történik</li> <li>• <u>Sörfőzés, ásványvíz és sör palackozása</u> –egyszerűbb gépek kezelése, rutinfeladatok a sörfőzésben, a folyadék hordókba, dobozokba vagy üvegbe töltése</li> <li>• <u>Glükóz, dextróz, és keményítő előállítása</u>: a vegyi anyagok és a rostok keverése, vegyítése</li> <li>• <u>Só tisztítása, őrlése és csomagolása</u></li> </ul>
Szolgáltatásipar	<p>a) <u>Kertfenntartás</u> – lakó és üzleti negyedekben lévő zöld területek karbantartása</p> <p>b) <u>Mezőgazdasági és ipari területek karbantartása</u> – a dolgozók általában köztisztasági munkások (szemétszedés, söprés) és általános karbantartók</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Rágcsáló- és rovarirtás, gyomirtás</u> – Az irtószer kihelyezése, kifújása az érintett területekre</li> <li>• <u>Versenylovak gondozása</u> – a versenylovak etetése, tisztítása, gondozása</li> <li>• <u>Temetkezési munkák</u> – sírásás, a halottak mosdatása, öltöztetése, a temetéssel kapcsolatos munkák</li> </ul>
Építőipar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Cement termékek előállítása</u> – a cement öntése különböző öntőformákba</li> <li>• <u>Építkezési üzem bérbeadásánál</u> – az építkezési telep bérbeadásakor a bérlők különböző szinteken képzett alkalmazottakat is bérelnek, akik működtetik a telepet.</li> <li>• <u>Épületbontás</u> – földmozgatás, ásás, planérozás</li> <li>• <u>Homok, föld, sóder kotrása, egyengetése, pumpálása</u>–rutinfeladatok a elvégzése a kotrásban, egyengetésben, öntözőcsatornák kézi ásása</li> <li>• <u>Építkezésre és egyéb célra területeket előkészíteni</u> – építési területek tisztítása, planérozása</li> </ul>
Textilipar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Szőnyegek előállítása</u> – az alapanyagok fonása, sodrása, befűzése kézi erővel történik</li> <li>• <u>Kender, juta és egyéb zsákok előállítása, javítása</u></li> </ul>
Közlekedés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Szállítási, kézbesítési szolgáltatások</u>– kisteherautóval, személyautóval, motorral vagy robogóval történő kézbesítés, szállítás</li> <li>• <u>Rakodás</u> –szén berakodása leginkább hajókra</li> <li>• <u>Hajózási vállalatoknál</u> – kikötői rakodó, kikötői munkás, rakpartőr</li> </ul>

Erdészet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Cserzőanyag előállítása</u> – bőr és egyéb áruk festésére szolgáló cserzőanyagok keverése</li> <li>• <u>Hulladék papír újrahasznosítása</u> – hulladék papír begyűjtése</li> </ul>
Bányászat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Bányászat, kőfejtés</u> – nyílt, felszíni fejtőben kő vagy pala fejtése</li> </ul>

Habár abban a kérdésben nincsen egyetértés, hogy a dél-afrikai munkaerőpiac túlzottan vagy kellőképpen szabályozott-e<sup>40</sup>, az ECC beszámoló azt állapította meg, hogy a munkaerőpiac túlszabályozottságáról alkotott kép erősen túlzó.

Dél-Afrikában a foglalkoztatottságból vagy önfoglalkoztatásból származó jövedelem kicsi a megélhetési költségekhez képest. A Munkaerő-piaci felmérés szerint a dolgozók 65%-a keres kevesebbet, mint 2500 ZAR (dél-afrikai rand) havonta, és 39%-uk keres kevesebbet, mint havi 1000 ZAR. Az alacsony keresetű munkavállalók nemcsak az informális, hanem a formális szektorban is jelen vannak: a formális szektorban dolgozók fele keres kevesebbet, mint havi 2500 ZAR. Az alacsony jövedelmű formális szektorban foglalkoztatottak nemcsak képzetlenek: a gépkezelők, gyári szakmunkások kétharmada kevesebbet keres, mint havi 2500 ZAR.

Az ECC felmérésben résztvevő, különböző szektorokban dolgozó képzetlen munkavállalók 71,4%-a válaszolta azt, hogy a bérük nem fedezi a legszükségesebb kiadásaikat. Ebbe a csoportba beletartoztak azok is, akik 2000 ZAR feletti havi jövedelemmel (51%), és azok is, akik 2000 ZAR (49%) alatti havi jövedelemmel rendelkeztek. Ez egyrészt azt mutatja, hogy a képzetlen dolgozók többsége úgy érzi, hogy szegénységben él, másrészt viszont rámutat arra is, hogy még a 2000 ZAR feletti jövedelműek sem érzik magukat anyagi biztonságban.

Habár nincsen hivatalosan megállapított szegénységi küszöb, 2000-ben a Dél-afrikai Statisztikai Hivatal kettős szegénységi küszöb megállapítását javasolta: az alsó küszöb egy főre eső havi jövedelem (2000-es árakkal számolva) esetén 322 ZAR, amely fedezi a legszükségesebb élelmiszerre és nem élelmiszerre szánt kiadásokat. A szegénységi felső küszöb 593 ZAR fő/hó, amelyben nem alapvető nem élelmiszer célú kiadások is helyet kapnak.

Ha a statisztikai hivatal 2000-es alsó szegénységi küszöbének értékét vesszük viszonyítási pontként, akkor is a megkérdezett képzetlenek 32,4% él az alsó szegénységi küszöb alatt.

2006-ban a Dél-afrikai Államkincstár a szegénységi küszöböt 430 ZAR összegben javasolta megállapítani, azonban még így is a teljes lakosság 50%-a kerül a küszöb alá. Az egyre növekvő infláció a szegényebb háztartásokat jobban sújtja, mivel jövedelmük nagy részét alapvető szükségletekre költik: élelmiszerre, utazásra, egészségügyi ellátásra.

<sup>40</sup> A szabályozottságra vonatkozó egyéb nézeteket lásd. ECC Report (2011) p. 27.

2006 és 2007 során az infláció és az élelmiszerárak növekedése mellett a dolgozók többsége havi 2500 ZAR-nál kevesebbet keresett, így egyrészt bérük nem tartott lépést az inflációval, másrészt jelentősen csökkent a munkavállalók vásárlóereje.

Az ECC felmérésben résztvevő vállalatok jelentős százaléka (65%) nyilatkozott úgy, hogy nem szándékozik a közeljövőben átalakítani a termelési módját tőkeintenzív, automatizált módon. Ezáltal a képzetlen dolgozók munkahelyei nem kerülnek veszélybe azáltal, hogy a technológiailag fejlettebb termelésben nem lesz rájuk szükség, azonban a magas munkanélküliségi arány miatt a képzetesebb dolgozók kiszorító hatásától igencsak tarthatnak.

Kis-és középvállalatok esetében a munkavállalás feltételeit és a bértárgyalást általában egyedileg tárgyalták meg, mivel sok képzetlen munkaerő az utcáról jött be, illetve informális módokon értesült az álláslehetőségről. Nagyvállalatok esetében a bértárgyalások ágazati szinten és egyedi alapon történtek.

Habár 2007-ben megszűnt a képzetlen munkaerő bérmeghatározása, bizonyos szektorokban<sup>41</sup> az érdekegyeztető tanácsok folytatták a bértárgyalásról és a munkavégzésről szóló tárgyalásokat. A bérmeghatározás megszüntetése azonban sokkal több szektort hagyott védtelenül, ami – a Dél-Afrikát is súlyosan érintő világméretű recesszióval együtt – kiszolgáltatottá teszi a képzetlen munkavállalókat, vagyis azokat, akiknek többsége saját bevallása szerint igen nehezen él meg a béréből, nincs egészségügyi biztosítása, és egyáltalán nem kap 13. havi fizetést vagy prémiumot.

## 2.11. Az Egyesült Királyság

Az 1980-as évek<sup>42</sup> elején a munkanélküli segélyre jogosultság és az álláskeresői hajlandóság mérése közti adminisztratív kapcsolat igencsak meggyengült. 1982 és 1986 között a munkanélkülieknek csupán a munkanélküli hivatalban kellett magukat regisztráltatniuk, de nem kellett a helyi álláskereső központban (Job Centre) jelentkezniük. A közalkalmazotti létszámcsökkentés miatt bekövetkező adminisztratív kapacitáshiány azt eredményezte, hogy egyrészt nem tudták érdemben figyelni és segíteni a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszatérésre tett erőfeszítéseit, másrészt nem tudták az esetleges csalásokat, visszaéléseket sem kiszűrni. Csak a 80-as évek végén vált az nyilvánvalóvá, hogy e folyamat során egyrészt munkanélküliek sokasága lett teljesen inaktív, és adta fel az álláskeresőt, másrészt a munkanélküli segélyen töltött idő számottevően meghosszabbodott.

A fordulópontra 1986-ban következett be, amikor bevezették a Restart (Újrakezdés) elnevezésű kezdeményezést, amelyben szerepet kapott a hat hónapnál régebben munkanélküliek kötelező jellegű álláskeresői kötelezettsége. 1989-ben ezt törvényi szabályozás is követte, az aktív álláskeresőt kiegészítve a

<sup>41</sup> A felmérésben résztvevő érdekegyeztető tanáccsal bíró szektorok listáját ld: ECC Report (2011) p. 30-31.

<sup>42</sup> Az egyesült királysági munkaerő-piaci programok történeti áttekintése Finn, D (2002) tanulmányán alapul.

felajánlott munkalehetőségek visszautasításának feltételeivel. Ezt követően a „munkanélküliségi piac” szervezeti felépítése radikális változáson ment keresztül. Egyrészt a munkanélkülieknek szánt képzési, oktatási programokat átadták a magánszektorbeli Training and Enterprise Councils (Skóciában Local Enterprise Companies) elnevezésű irodáknak, másrészt létrehozták a 'Next Steps' Executive Agency (ES) elnevezésű foglalkoztatási irodahálózatot, amely 1100 irodával és 35,000 fős személyzettel volt jelen az országban, és amely egyesítette a munkanélküli hivatalt és az álláskereső központot.

Az 1980-as évek végétől az 1990-es évek közepéig az ES irodák fontos szerepet játszottak, habár „szerepkörük” jelentős változásokon is átesett. A periódus első szakaszában fő feladatok a munkanélküliek álláskeresésének monitorozása és a munkaerőpiacra való visszatérés segítése volt. A második trendet a hosszabbtávú munkaerő-piaci programok felől a rövid távú, költséghatékony megoldások felé való elmozdulás jellemezte.

Az 1996-os Álláskeresési Törvényben (Jobseeker Act) a munkanélküliekből álláskeresők lettek a definíció szerint, és ahhoz, hogy jogosulttá váljanak az „álláskeresői juttatásra” (jobseeker allowance), alá kellett írniuk egy „álláskeresői megegyezést”, amelyben rögzítették az álláskeresés során megteendő lépéseket, és egy felajánlott állás esetén az elfogadott minimális bér összegét.

Az 1990-es évek második felére az ES irodák jelentős teljesítményt tudtak felmutatni egyrészt a segélyt igénybevevők számának csökkenésében, másrészt a munkaerő-piaci visszaáramlás növelésében, azonban az is nyilvánvalóvá vált, hogy az itt alkalmazott stratégia inkább a frissen munkanélkülivé váltaknál alkalmazható, és kevésbé hatásos a hosszú távú munkanélküliek munkaerőpiacra való visszatérésében.

1997-ben a Munkáspárt (New Labour) hatalomra kerülésével az új kormány, amellet, hogy üdvözölte a munkanélküliségi arány csökkenését, elkötelezte magát a munkanélküliség problémájának más irányú megközelítése mellett, előtérbe kívánta helyezni a munkaerő-piaci szempontból hátrányos területek fejlesztését. 1996-ban a statisztikai adatok szerint több mint egy millió egyedülálló szülő (többségben nő) élt állami segélyen, és a rokkantsági segélyen vagy hosszasan táppénzen élő férfiak száma és ez egy évtized alatt megduplázódott. Ezenkívül azoknak az embereknek, akiknek járt bármilyen állami segély (de nem munkanélküli segély) nem nagyon volt kapcsolata helyi álláskeresési irodákkal, tanácsadóval, így valószínűsíthetőbben maradtak hosszabb ideig függők az állami rendszertől.

Az új megközelítés inkább kínálati oldalról próbálta javítani a munkanélküliségi helyzetet, vagyis jelentős beruházásokat terveztek az emberi tőkébe, és a hosszú távú munkaerő-piaci programokba. Elsődleges „célpont” a hosszú távú munkanélküliség csökkentése lett, ezt követte később a New Deal for Britain's Under-25s (New Deal a brit 25 éven aluliaknak) elnevezésű program. Habár a New Deal programok adminisztratív és költségvetési fókuszában a fiatal munkanélkülieknek szánt programok álltak, a New Deal hamarosan kibővült a hosszú távon munkanélkülieknek, az egyedülálló szülőknek és a

rokkantnyugdíjasoknak<sup>43</sup>, majd 2001-re az 50 év feletti munkanélkülieknek szánt programokká<sup>44</sup>. Habár a különböző New Deal programok a különböző célcsoportok specifikus problémáinak megoldására helyezték a hangsúlyt, fontosnak tartották az esetek egyéni értékelését is, erre leginkább a személyes tanácsadás lehetősége teremtett alkalmat. A fiatal munkanélkülieknek szánt programok bizonyos munkanélküli segélyen eltöltött idő után kötelező jellegűek, az egyedülálló szülőknek és a rokkantnyugdíjasoknak önkéntes alapú, azonban az álláskeresési interjú (work-focused interview) nekik is kötelező részt venniük.

2000 végén a brit kormány bejelentette, hogy 250 000 fiatal munkanélkülinek sikerült állást találni a New Deal segítségével, és 2001-re már több mint félmillió munkanélkülit sikerült visszaintegrálni a munkaerőpiacra. A New Deal foglalkoztatottság növelésében elért eredményein túl, az elemzések szerint igen hatékony volt a hosszabb távú (26 hétnél hosszabb ideig) fiatal munkanélküliek álláshoz segítésében: 1997 és 2002 áprilisa között a számuk 87 700-ról 39 800-ra csökkent, ami igen jelentős, több mint 55%-os csökkenés. Igen jelentős eredményt ért el a New Deal a több mint egy éve munka nélkül lévők számának csökkentésében: számuk 1997 és 2002 között 90 700-ról 5100-ra esett vissza.

A programok érdemeinek elismerése mellett természetesen megjelentek a kritikák is. A bírálók szerint számos fiatal munkanélküli van, aki kétszer vagy háromszor járta végig a program kötelező lépcsőit, anélkül, hogy álláshoz jutott volna; ez leginkább az etnikai kisebbségekhez tartozókra, valamint a szegényebb, depressziós ipari negyedekben, városokban élő fiatal munkanélküliekre jellemző. Ugyanezek a fiatal munkanélküliek voltak azok, akik számos, nehezen orvosolható hátrányuk miatt könnyebben kiestek a programokból, és azok is, akiket gyakrabban sújtottak a részvétel elmulasztása vagy a program elhagyása miatti szankciók.

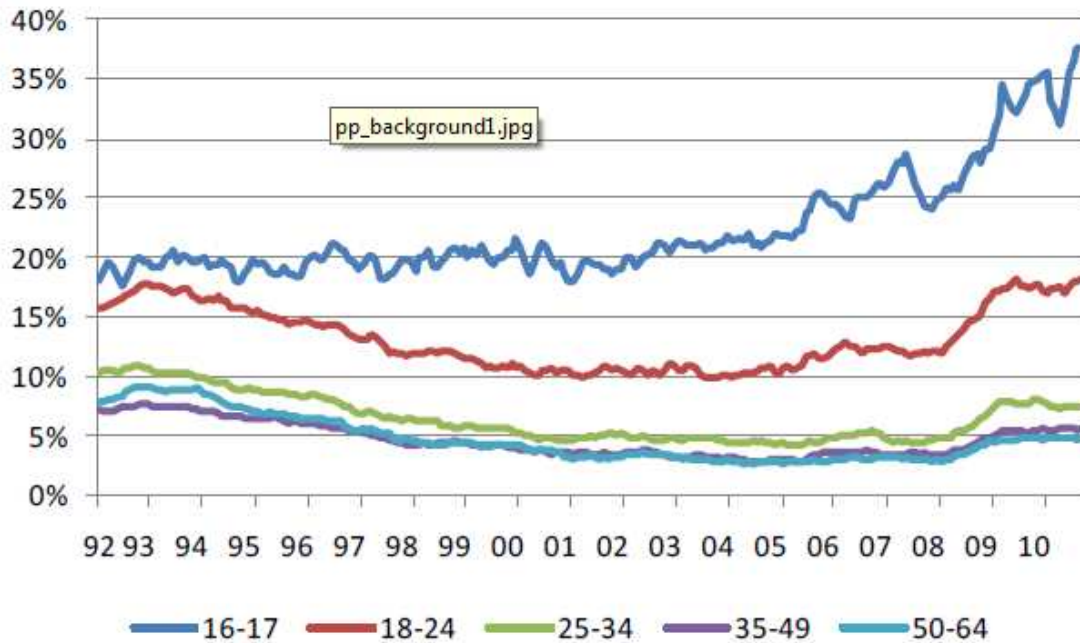
Nem véletlen, hogy a New Deal programok leginkább hangsúlyozott része a fiatal munkanélküliek munkába állításáról szól, hiszen az Egyesült Királyságban igen jelentős a fiatalok munkanélküliségi aránya az idősebbekéhez képest, és a fiatalokon belül is a legmagasabb munkanélküliségi aránnyal a legfiatalabbak bírnak.

<sup>43</sup> A rokkantnyugdíjasoknak szóló programról bővebben lsd. Becker, E., Hayllar, O. és Wood, M. (2010) tanulmányát.

<sup>44</sup> A jelenlegi programok áttekintéséhez lsd. az Adviceguide internetes oldalát: [http://www.adviceguide.org.uk/index/your\\_money/employment/government\\_employment\\_schemes.htm](http://www.adviceguide.org.uk/index/your_money/employment/government_employment_schemes.htm)



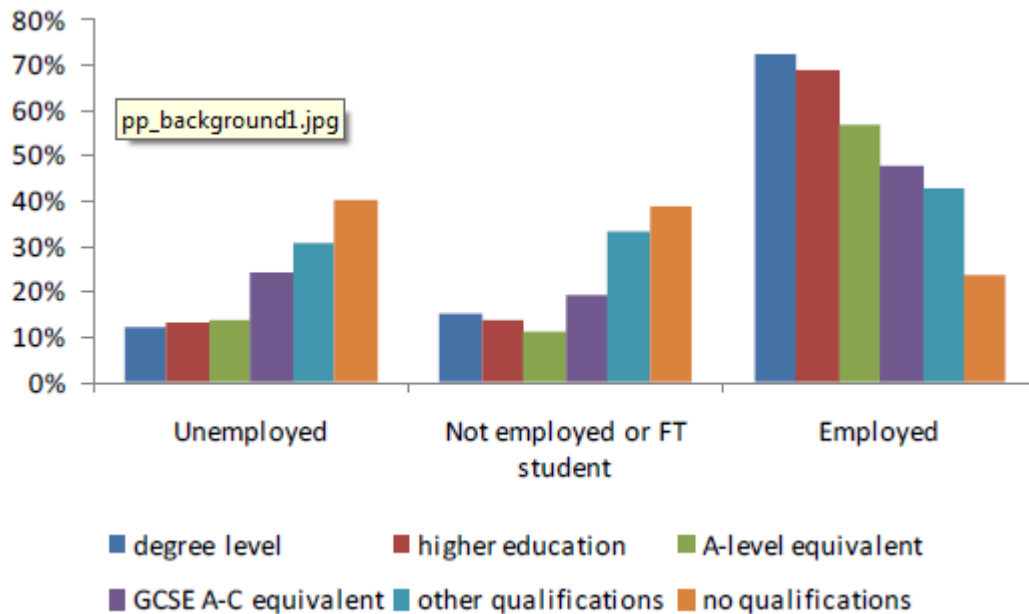
#### 4. sz.Ábra Munkanélküliség az Egyesült Királyságban korcsoporti bontás szerint



Minden ötödik 16-24 év közötti fiatal se nem nappali tagozatos tanuló, se nem dolgozik; ez a jelenség országosan több mint 1,4 millió fiatalt jelent, területi bontásban azonban Wales-re és Anglia észak-keleti részére jellemző a leginkább.

A munkanélküliség egyértelműen a képzetlen fiatalokat sújtja a leginkább: a képzetlen fiatalok kétötöde nem tanul és nem dolgozik.

## 5 sz. Ábra<sup>45</sup>: Foglalkoztatottság és munkanélküliség a képzettség vonatkozásában



A New Deal for Young People (NDYP: New Deal a Fiataloknak) elnevezésű program az egyik legkiterjedtebb, és valószínűleg a legköltésesebb welfare program az Egyesült Királyságban<sup>46</sup>. Az 1998 áprilisában induló program azoknak a 18 és 24 év közötti fiataloknak kíván az álláskeresésben és az elhelyezkedésben segíteni, akik hat hónapja vagy annál hosszabb ideje munkanélküliek, vagy akik egyéb hátrányos helyzetük (mozgáskorlátozott, börtönviselt) miatt nem tudnak elhelyezkedni.

A NDYP program kulcsfigurája az ún. személyi tanácsadó, aki egyénileg méri fel az elhelyezkedéshez szükséges lépéseket, támogatást és tanácsokat ad és folyamatosan figyelemmel kíséri az álláskeresés folyamatát egy előre rögzített időtartam alatt (ez a regisztrációtól számítva 4 hónap, de a gyakorlatban 6 hónapra is nyúlhat). Azok a résztvevők, akik ez alatt nem találnak munkát, a program következő fázisába lépnek, ahol számos lehetőség várja őket: elhelyezkednek fizetéssel járó ideiglenes állásban, ahol a munkáltató állami támogatást kap, elhelyezkednek fizetéssel nem járó ideiglenes állásban a nonprofit vagy állami szektorban (ez utóbbiban főleg környezetvédelmi

<sup>45</sup> Az ábra forrása: Portes, J. (2011) p. 7. (*degree level: diploma, higher education: felsőoktatás, A-level equivalent: kb. emelt szintű érettséginek megfelelő végzettség, GCSE A-C equivalent: kb. középszintű érettséginek megfelelő végzettség, other qualifications: egyéb végzettség, no qualifications: nincs végzettség*)

<sup>46</sup> A New Deal for Young People elnevezésű program ismertetése White, M. (2004) tanulmányán alapul. A program hatékonyságának elemzéséhez lsd. még: Riley, R. and Young, G. (2001)

területen)<sup>47</sup>, vagy részt vesznek egy nappali rendszerű szakoktatáson. A programnak ez a része 6 hónapig tart (az oktatás 12 hónapig). Ha ezalatt sem sikerül a résztvevőnek elhelyezkednie, akkor átkerül egy 13 hetes álláskeresési fázisba, amely hasonlóan az első fázishoz, aktív és felügyelt álláskereséssel zajlik. A munkanélküli segély folyósításának feltétele a programban való részvétel, a részvétel hiánya vagy megszakítása egyre súlyosbodó segélymegvonásokkal jár.

Az ideiglenes munkalehetőség és a képzés lehetőségének felkínálása jelentősen bővítette a munkanélküliek lehetőségeit a workfare programokra leginkább jellemző „work-first” megközelítéshez képest. Ezenkívül a NDYP program hálózatának kiterjedtsége ellenére maga a program nem annyira centralizált, mint az ezt megelőző programok, mivel a helyi irodák meglehetősen szabadságot élveznek abban, hogy a helyzeteket egyedileg és rugalmasan kezeljék.

A NDYP program felbecsülhetetlen lehetőségeket hozhat a kutatásban, mivel 1997-98-ban létrejött a New Deal Evaluation Database (NDED) elnevezésű adatbázis, amely számítógépes hálózat segítségével rögzíti az összes esetet mind egyéni, mind lokális jellemzők szerint.

### **3.A képzetlen (8 általánost vagy azt sem végzett ) munkavállalási korú felnőttek foglalkoztatásának sajátosságai Magyarországon<sup>48</sup>**

A képzetlen munkaerő foglalkoztatása Magyarországon és a többi közép-kelet európai országban alacsonyabb az átlagosnál. Az SBTC (Skill Biased Technological Change) a fejlett országokban nem érintette jelentős mértékben a képzetlen munkaerő foglalkoztatását, ezért nem igazolható az az állítás, hogy a képzetlen munkavállalók poszt-szocialista országokban megfigyelhető alacsony foglalkoztatási szintje egy elkerülhetetlen, globális gazdasági folyamat következménye.

A képzetlen munkaerő alacsony szintű foglalkoztatásának a közép-kelet európai országokban történelmi okai vannak. A szocializmusban a nagy gyártási sorozatok és az alacsony minőségi követelmények megengedték az iskolázatlan munkaerő tömeges alkalmazását a szakmunkák egész sorában. Ennek egyik jellemző formája volt az ún. VSZJ (Vállalati szakma). Ezekben a képzési formákban a szakma „leegyszerűsített” formáját oktatták. Az ún. Vállalati varrónő csak a sorozatgyártásban tudott helyt állni, önálló szakmai munka végzésére nem volt felkészítve. 1986-ban az általános iskolát vagy azt sem végeztek kevesebb, mint fele dolgozott egyszerű foglalkozásokban és több mint egyharmaduk szakmunkásként dolgozott. Tömegesen alkalmazták őket a hiányzó

<sup>47</sup> A Community Task Force leírásához részletesebben ld. a Groundwork UK oldalát: <http://www.groundwork.org.uk/what-we-do/major-initiatives/community-task-force.aspx>

<sup>48</sup> A fejezet döntően Köllő János (2009) munkájának a megállapításaira támaszkodik



kisegítő berendezések (anyagmozgató és csomagológépek) helyettesítésére. A rendszerváltásig a képzetlen munkaerő szorította ki a szakmunkásokat a szocialista tömegtermelésben.

A rendszerváltást követően ez a helyzet megváltozott. A tönkrement vállalatok után nem maradt más, mint a képzetlen munkaerő nagy tömegei. A kiszorítási folyamat megfordult. Legnagyobb részben szakmunkás végzettségűek foglalták el az általános iskolát végzettek helyét szinte minden foglalkozásban, a kisegítő jellegűekben is. E mögött a jelenség mögött kettős folyamat húzódott meg: csökkent a kétkezi munkahelyek száma, a termelés tőkeintenzívebb és korszerűbb lett. A korszerű technológia magasabb képzettséget igényelt és olyan készségeket, pl. kapcsolattartási, kommunikációs, vállalkozási stb. amelyekről az embereket a tömegtermelés részfeladatainak végzése leszoktatta. Ezzel a piacra került képzetlen munkások újra elhelyezkedési esélyei rendkívüli mértékben romlottak.

A helyzet azóta nem sokat változott. A szakmunkásképzés problémái következtében a hagyományos érettségit nem adó szakmunkásképző intézetek újratermelik a munkaerőpiac legkevésbé sikeres, nehezen elhelyezkedni tudó rétegét. Ebbe az iskola típusba a bekerülés nagyon kontraszelektív módon történik és a legnagyobb a lemorzsolódás.

### **3.1. Az alacsony képzettségűek foglalkoztatásának jó vállalati gyakorlatai Magyarországon**

Ebben a fejezetben a magyarországi vállalatok képzetlen munkaerőre irányuló foglalkoztatási gyakorlatáról igyekszünk képet adni. Azt vizsgáljuk, hogy a különböző méretű és profilú vállalatok milyen mértékben foglalkoztatnak képzetlen munkaerőt, és érvényesül-e náluk a kiszorítási hatás, vagyis egyszerű munkahelyekre képzett munkaerő felvétele. A vállalatot ért makrogazdasági hatások, jelen esetben a gazdasági válság, milyen módon érintette a foglalkoztatásnak ezt a szegmensét. A foglalkoztatásra irányuló vállalati magatartás dinamikus változásából következtethetünk azokra az ösztönző tényezőkre, amelyek a képzetlen réteg erőteljesebb foglalkoztatását elősegíthetik. A képzetlenek foglalkoztatásában alkalmazott egyedig vállalati megoldások más hasonló körülmények között működő vállalatok számára is jó példával szolgálhatnak.

### 3.1.1 A Fővárosi Közterület Fenntartó Vállalat, FKF Zrt

Az FKF Zrt. hagyományosan és régóta végzi alacsonyán képzett emberek foglalkoztatását. Az utcaseprés (még ha ma már nem is így nevezik hivatalosan) a legegyszerűbb munkáknak a jelképe olyan, amit mindenki el tud végezni, aki dolgozni akar. Tapasztalatuk van abban, hogy hogyan lehet a munkahelyi kötöttségekhez legnehezebben alkalmazkodó embereket munkába állítani és teljesítményre ösztönözni.

A FKF Zrt. köztisztasággal kapcsolatos közszolgáltatói tevékenységét Budapest Főváros Közgyűlésének megbízásából a Köztisztasági Közszolgáltatói Szerződésben rögzítettek alapján látja el. Az FKF végzi többek között a Főváros szilárd, hézagmentes burkolattal ellátott közterületeinek (25,144 millió m<sup>2</sup>), a nagy gyalogos aluljárók (51 db), közlekedési műtárgyak, közjárdák és közlépcsők (1 millió m<sup>2</sup>) téli-nyári, kézi-gépi takarítását. A közszolgáltatói tevékenység mellett a Társaság külön megrendelés alapján téli-nyári takarítással kapcsolatos szolgáltatásokat is nyújt lakossági ügyfelei számára.

Fő tevékenységei:

#### **Kézi úttisztítás:**

A kézi úttisztítási munka keretébe tartozik a közutak, kijelölt közjárdák és lépcsők, meghatározott aluljárók és egyéb, a Megrendelő által megjelölt területek kézi erővel történő tisztítása, a hulladékgyűjtő kosarak ürítése, az összesepert hulladék elhelyezése az utcákon erre a célra biztosított gyűjtőtartályokban.

#### **Aluljáró takarítás:**

A kiemelten kezelt aluljárók takarítása magába foglalja a járófelület (padozat, lépcső) vizes, vegyszeres takarítását, az üvegkorlátok tisztítását, az oldalfalak vizes, vegyszeres takarítását.

#### **Gépi úttisztítás:**

A gépi úttisztítás során elvégzésre kerül a szilárd burkolatú utak, terek gépi seprése, locsolása, mosása.

#### **Egyéb munkák:**

A Társaság meghatározott feladatként végzi:

- a Duna hidak, közúti- és gyalogos felüljárók tisztítását, a Váralagút rendszeres mosását,
- megrendelésre rendszeresen szállít ivóvizet a lakosság részére
- a viharok utáni takarítást,
- a dunai árvizek utáni takarítást,
- a közúti balesetek utáni takarítást,
- a Társaságunk által kihelyezett mintegy 12.000 db utcai hulladékgyűjtő kosár ürítését, az új hulladékgyűjtő edények kihelyezését, a



meghibásodottak javítását, illetve szükség szerinti cseréjét, a kihelyezettek rendszeres jogszabályban előírt gyakoriságú fertőtlenítő mosását,

- rendszeresen szállít illegálisan lerakott szemetet a közterületekről, gyakran a kerületi önkormányzatok megrendelésére is.

Elvégzendő feladatként jelentkezik még a régi, illetve engedély nélkül elhelyezett plakátok és falfirkák eltávolítása, a Köztisztasági Közszolgáltatási Szerződésben meghatározott Főváros tulajdonában, kezelésében lévő útvonalakon, építményeken és műtárgyakon.

A cég zárt alapítású részvénytársaságként működik, tulajdonosa a Fővárosi Önkormányzat. A főváros egyik legjelentősebb közszolgáltató társasága, köztisztasági, hulladékgazdálkodási tevékenység a fő profilja.

Monopol helyzetben van és piacvezető ezen a területen.

#### 14.sz. táblázat Az FKF Zrt. nettó árbevételének alakulása

Év	m Ft	%
2007	31135,49	100,00
2009	38565,76	123,86
2010	40095,06	103,97

Árbevételét a cég 2007 és 2009 között, a válság közepéig jelentősen emelni tudta, ekkor megtorpant a növekedés és nominális értéktartás következett be. A foglalkoztatottak létszáma 2011-ben 2879 fő a vállalati adatközlés alapján.

#### 15.sz. táblázat Foglalkoztatási szerkezete (százalékban)

	fő	%
0-7 osztályt végezettek	14	0
8 általánost végezettek	1130	39
szakmunkások,	676	23
érettségizett szakmunkások,	429	15
érettségizettek szakma nélkül	208	7
érettségizettek kiegészítő képzéssel,	133	5
főiskolát végezettek	153	5
egyetemet végezettek	137	5

Forrás: Vállalati adatközlés

A foglalkoztatást sajátos munkarendben oldja meg a vállalat a kézi úttisztítást végezők (kb. 600 fő) és az őket irányító útgondozó munkavezetők esetében. Egy napos munkaviszonyt alkalmaznak. A vállalat kerületi irányító központjai a rájuk leosztott létszámot minden reggel felveszik és minden este leszerelik és kifizetik. Ez a munkarend annak ellenére, hogy sok adminisztrációval jár és nehezen illeszthető be az általános munkaügyi szabályozásba, Tb és Nyugdíjrendszerbe,

nagyon megfelel annak a sajátos rétegnek, amelynek ez a munka szinte az egyetlen lehetősége, ha dolgozni akar. Sok közöttük a hajléktalan, alkohol problémával küzdő, kötöttséget nehezen viselő ember. A rendszer 1967 óta így működik. Többször tett a vállalat kísérletet arra, hogy főállásba foglalkoztassa a kézi úttisztítókat, de 99%-ban 1 hétnél nem bírták tovább.

2011 elején újabb hasonló kísérlet történt a kötött munkarend bevezetésére (valószínűleg Fővárosi nyomásra). Létrehoztak egy köztisztasági takarító munkakört, amely lényegileg megegyezik a kézi úttisztítóéval és, amely főállású munkakört jelent 130 ezer forint havi bruttó fizetéssel. Ezt a bérkeretet külön biztosította a Főváros az FKF Zrt részére.

2011. május 13-án a sajtó szinte kizárólag az utcaseprők bérével foglalkozott.

„Főállású utcaseprőket alkalmazna bruttó 120 ezer forintos fizetésért a főváros – írj (többek között) a [Magyar Nemzet](#). A lap emlékeztet arra, hogy közel ugyanennyit kapnak a szakvizsga előtt álló végzett orvosok is.

A cikk szerint akad olyan rezidens is a magyar kórházakban, aki kevesebbet visz haza, mint amennyit az ugyanabban az intézményben dolgozó takarítónő. A szakvizsga előtt álló végzett orvos nettó 80–90 ezer forintot kereshet.

Az orvosok azt szeretnék elérni, hogy a jövő évtől 200 ezer forintos nettó kezdő orvosi és 300 ezer forintos nettó kezdő szakorvosi bért kapjanak. Jelenleg a kezdő orvosok bruttó 150 ezer fizetést kapnak. Az orvosok közül többen azt tervezik, hogy ügyvédi letétbe helyezik felmondásukat, amelyeket akkor aktiválnának, ha a kormány decemberig 31-éig nem állapodik meg velük a fizetések rendezéséről.”

[http://nol.hu/belfold/ugyanannyi\\_fizetes\\_jar\\_az\\_utcasepronek\\_es\\_a\\_kezdo\\_orvosnak\\_budapesten](http://nol.hu/belfold/ugyanannyi_fizetes_jar_az_utcasepronek_es_a_kezdo_orvosnak_budapesten)

A kísérlet jelenleg is tart. Problémát jelent, hogy emiatt sok utcai inzultus éri az úttisztítókat, valószínűleg azokat is, akik egy napos foglalkoztatásba dolgoznak, jóllehet nem ők tehetnek arról, hogy a bértábla alsó szélé ilyen végletesen összehúzótt.

A vállalat véleménye szerint az egy napos foglalkoztatásba dolgozók, ha minden nap jelentkeznek, és felveszik őket meg tudják keresni a főállású köztisztasági takarítók bérét. Nem így azok, akiket a Budapest Esély Nonprofit Kft közvetít a vállalatnak közmunkásként. Ez a létszám havi átlagban 16 embert jelent. Ők a közmunkáért járó 57000 forint havibért kapják, ami naponta 2624 forint. A vállalatnak szerződése 50 emberre van, a Kft-vel.

A vállalat az egyszerű munkahelyekre bárkit alkalmaz, esetenként magasabb képzettséggel rendelkező, egzisztenciális problémákkal küzdők is jelentkeznek. A vállalat közlése szerint a kifizetett bért csak a munkafeladat befolyásolja, nem a végzettség. A fentiek alapján hozzátehetjük, hogy az alkalmazás módja is befolyásolja a bért az úttisztítók esetében. Jelenleg a vállalat három féle alkalmazási formában végezteti ezt a munkát és háromféle bér is fizet érte. A

vállalat nyilván spórol a közmunkások alkalmazásával, hiszen ebben az esetben nem kell a minimálbért megfizetni, és ezzel bértömeget takarítanak meg.

A kézi úttisztítókon kívül a személyszállításnál dolgozó hulladékrafordók is egyszerű munkahelyekre felvetteknek számítanak. Főállású munkaviszonyban dolgoznak 130-140 ezer forintos bruttó fizetésért. A munkaidő 6-14 óráig tart.

Egyszerű munkahelyeken alkalmaznak további segédmunkásokat is. Ezekben az esetekben a munkakör határozza meg a fizetést nem a végzettség, bár ezekre a munkahelyekre alacsony presztízsük miatt nem nagyon jelentkeznek magasabb képzettségű munkanélküliek.

Ügyintézők esetében figyelembe veszik a végzettséget a fizetés kialakításánál.

A cég gazdálkodására és a foglalkoztatásra nem volt hatása a válságnak. Nagyobb mértékű elbocsátás, kényszerszabadságot, munkaidő csökkentés nem volt.

A béren kívüli juttatások nem csökkentek. Képzetlenek számára is alkalmas munkahelyen 14 főt alkalmaznak magasabb képzettséggel.

Képzetteket szívesebben vesznek fel, mert megbízhatóbbak, jobb a munkakultúrájuk stb., de a képzetlenekkel is vannak esetenként jó tapasztalataik. Emberfüggő, hogy ki mennyire tudja magáévá tenni a munkafegyelmi szabályokat. Vannak erre nagyon alkalmas képzetlenek is. A kézi úttisztítók csoportvezetői is képzetlenek közül kerülnek ki.

Végül is nem az a kérdés, hogy képzett vagy képzetlen, hanem az, hogy ki mennyire rátermett és mennyire rendelkezik a fentebb leírt készségekkel, képességekkel. Emellett mindenképpen be kell tanítani az új munkaerőt és gyakorlatot kell szereznie ahhoz, hogy jó eredménnyel végezze a munkát.

Az alacsonyan képzett munkatársakat másként kell betanítani. Erre legjobb példa, hogy a kézi úttisztítók esetében minden nap elmagyarázzák a követelményeket, akkor is, ha már az előző napokon is munkába álltak.

Vannak oktatási képzési programok az alacsonyan képzettek számára. Minden munkába lépőt kiképeznek munkavédelmi és egyéb követelmények szempontjából. Ez persze az egynapos munkarendben dolgozók esetében nagyon egyszerű oktatást jelent, a többiek esetében a munkahely követelményeinek megfelelően bonyolultabbat.

A képzettek számára elsősorban az adminisztratív munkahelyeken. többet fizet a cég mint a képzetleneknek.

A képzetlenek foglalkoztatása elsősorban munkakultúra, munkafegyelme szempontjából okoz nehézséget.

Van olyan kézi úttisztító, akit nap közben le kell szerelni alkoholprobléma miatt.

A vállalat jelenleg bárkit felvesz a kézi úttisztító munkakörbe, aki jelentkezik. Nem vizsgálják a képzettséget. Ha olcsóbb lenne a képzetlenek foglalkoztatása (pl. mint a közmunkások esetében) akkor kizárnák a felvételnél a képzetteket.

A minimálbér esetleges emelése nem érinti közvetlenül a vállalatot, hiszen nem alkalmaznak minimálbéren főállású munkavállalókat

Összességében elmondhatjuk, hogy Fővárosi Közterület Fenntartó Zrt. hosszú gyakorlata alatt kialakított egy olyan munkarendet, amely a képzetlen réteg egyes csoportjai számára nyújt munkaalkalmat úgy, hogy alkalmazkodik sajátos igényeikhez és nem a vállalati munkarend ennél jóval merevebb szabályait erőlteti rájuk. Ez érték, amit érdemes megtartani és továbbfejlesztve, vagy más konkrét formában alkalmas lehet a képzetlen emberek munkába állítására.

### 3.1.2. Bonbonetti Chocho Édesipari Kft.

Magyarország legnagyobb csokoládégyárát 1868-ban alapította egy magdeburgi származású cukrászmester, akit a kiegyezés után felpezsdülő gazdasági élet, a hirtelen megsokasodó vállalkozási lehetőségek csábították Pestre a hamburgi majd prágai tanulóévek után, amelyek során elsajátította a cukorka- és süteménykészítés mesterfogásait.

A mai gyárat 1942-ben építették, amely ekkor építésében is egy igen korszerűnek számító gyártási folyamat leképezése volt. Az 5 szint egy-egy gyártási folyamatnak felelt meg (massza, táblás termékek, desszert, puha cukor, tárolás raktározás) A gyárat 1948-ban államosították, s beolvasztották a Magyar Édesipari Vállalatba. A dinamikusan fejlődő üzem később felvette a Budapest Csokoládégyár nevet (BUCSOK), ahol a 60-as években nagyszabású rekonstrukciót, gépesítést hajtottak végre.

A privatizáció nyomán 1992-ben a gyárat megvette a német Stollwerck AG, mely korszerűsítette a termelést, beszüntette a kis volumenben forgalmazható termékeket, de folytatta a tibi csoki, a konyakos meggy, a Dunakavics, a Francia Draszé, a szaloncukrok és sok más finomság gyártását. A német tulajdonos új gépeket nem, de hatékonyabb termelés szervezési rendszereket honosított meg.

2002-ben az akkori Stollwerck Budapest Kft. a bécsi központú Raiffeisen CEE Private Equity Fund LP (pénzügyi befektető) tulajdonába került, amely 2004-ben megvásárolta a nagykanizsai Bonbonetti Kft-t is, ezáltal ostyákkal bővítve ki portfólióját. Ma a Bonbonetti Csoport 2 gyártó cégből áll: a budapesti székhelyű Bonbonetti Choco Kft-ből és a nagykanizsai Choco Bonita Kft-ből.

A cég jelenleg három nagy márkával rendelkezik. Legjelentősebb márkája a tibi, mely ma már nem csak egy táblás csokoládé, hanem megtalálható a draszék, a csokoládé figurák és a szaloncukrok között is.



Szintén nagy hagyományokkal rendelkezik a Cherry Queen konyakmeggy, amely piacvezető az alkoholos desszertek között. A savanykás meggy, az alkohol és a kesernyés étcsokoládé izgalmas kombinációja egy speciális ízélmény, amely többet ad, mint bármely más édesség.

A cég névadója, a Bonbonetti termékcsalád különleges csavart ostyákból és pralinékból áll, mely 2008-as megújítása óta egyre nagyobb népszerűségnek örvend.

Ahhoz, hogy az állandóan változó édességpiacon a cégcsoport állni tudja a versenyt, a termékeknek szükségük van a folyamatos innovációra. Éppen ezért igyekszik a vállalat a régi, jól ismert termékek mellett megújuló, az új fogyasztói igényeknek megfelelő termékválasztékot biztosítani.

A hazai piac mellett nagyon fontos a Bonbonetti Csoport számára az export is, ahová az itthon is kapható márkák mellett kifejezetten a külföldre szánt termékeket is szállít a különböző országok egyedi igényeinek megfelelően. A közel negyven célország közül a legnagyobb partnerek Csehország, Szlovákia, Lengyelország, továbbá Belgium és Hollandia.

Versenytársak: Kraft Foods Hungaria, Szerencsi Bonbon, Sweet Point Édesipari Kft.

## A közelmúlt eseményei

A gazdasági válság e vállalat felett sem vonult el nyomtalanul. 2008-ban még csak kismértékű volt a rendelésállomány visszaesése, de 2009-ben tovább folytatódott és 2010-ben azon gondolkodtak a vezetők, hogy kényszer-szabadságotól túl, munkaidő átcsoportosítást kell végrehajtani. A kényszer-szabadságotól egyébként a termelés erős szezonálitása miatt egyébként is bevett gyakorlat minden év első felében, mikor február-június között visszaesik a termelés. Ezen túli leállásokat és elbocsátásokat terveztek, 4 napos munkahetet és bércsökkentést, ami azonban nem következett be, mert a vállalat budapesti gyára elnyert a TÁMOP 2.3.3 programon belül egy munkahelymegőrzés képzéssel tartalmú pályázatot, amivel sikerült áthidalni a 2010-es évet.

## A foglalkoztatási szerkezet, foglalkoztatási gyakorlat

### 16. sz. táblázat A Bonbonetti foglalkoztatási szerkezete (százalékban)

	%
0-7 osztályt végezettek	0
8 általánost végzettek	18
szakmunkások,	41
érettségizett szakmunkások	8
érettségizettek szakma nélkül	10
érettségizettek kiegészítő képzéssel	10
főiskolát végzettek	7
egyetemet végzettek	6

A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaiügyi és szociális rendszer részeként

Foglalkoztatási Hivatal  
1089 Budapest, Kálvária tér 7.  
www.munka.hu  
www.ujszechenyiterv.gov.hu





A budapesti gyár létszáma 500 fő

Az 500 főt a munkahelymegőrző pályázat miatt 2015-ig folyamatosan tartani kell, ezért a saját elhatározásukból eltávoztak, illetve nyugdíjba vonultak helyére folyamatosan fel kell venni 15, 25, 40 embert. Az éves fluktuáció kb. 10%-ot tesz ki.

A vállalatnál sok un. egyszerű munkahely van, amelyet képzetlen emberekkel is be lehet tölteni. Általános irányelv, hogy akiknek a termék minőségére van ráhatása azokra a munkahelyekre mindenképpen szakmunkásokat vagy technikusokat vesznek fel.

Akiknek nincs ráhatása a termék minőségére azok a munkahelyek betölthetők képzetlen emberekkel is. Eddig ez volt a gyakorlat. A válság kissé megváltoztatta a helyzetet.

Élelmiszeripari szakmunkást, édesipari szakon csak egy helyen képeznek és ennek a képzési helynek a gyakorlati oktatását ebben az üzemben végzik. A 11. és 12. évben, váltott turnusban félévet töltenek el a diákok az üzemben. Az általános tapasztalat, hogy csökken az idekerülő diákcsoportok képzettségi és motivációs színvonala. Általános, hogy nem akarnak semmit kezdeni azzal a végzettséggel, amire készülnek. A 20-25 fős csoportokból 1-2 fő az aki, a gyárban marad.

Ennek egyik oka a fizetés. Mint általában az élelmiszeriparban itt sem magasak a fizetések, valamivel a minimálbér felett vannak az un. egyszerű munkákért fizetett bérek. Úgy mondták, hogy a fizetés nem vetekszik az autóiparával. Cserébe három műszakban kell dolgozni, pontos kezdéssel. A fizetést órabérben kapják, nincs teljesítmény bér.

Ezért a vállalat rendezett munkaügyi kapcsolatokat nyújt. Van szakszervezet és Kollektív Szerződés, havi 10 e forint kafetéria juttatás és mindenkinél a bére után fizetnek nyugdíj járulékot és fix a munkaidő.

A dolgozók felvételénél első prioritás a szakmunkások felvétele: édesipari szakmunkás, cukrász, pék. Mint láttuk ők kevesen végeznek és nem törekednek a vállalat irányába.

A vállalatnál egyébként a magas szakmunkás arányt a régi szakmunkások tartják fenn. Vannak olyan törzsgárda tagok, akik 45 év munkaviszony után mennek innen nyugdíjba.

A cég termelése erősen ciklikus, mint már említettük. A kiemelkedő termelési csúcsok biztosítását bérelt emberekkel oldják meg. A szezonális felfutás során alkalmazottak főként képzetlenek. Gyakori az évről évre visszatérő bérelt munkaerő.

## Egy felvétel tanulságai

2010-ben a 2009-ben lecsökkent létszám pótlására és a pályázat kilátása miatt hirdetéssel kívántak felvenni embereket. A hirdetésben feltétel volt az érettségi megléte. Az elképzelés az volt, hogy majd betanítják őket gépkezelőnek vagy szakmunkásnak. Az indok az volt, hogy könnyebb őket betanítani, mint a csak 8 általánost végezetteket.

A felvétel folyamata a következő volt:	500 fő
Felvételi adatlap kitöltése HR munkatársnál. Első szűrő.	300 fő
Üzemvezető beszélget a munkaköréről, munkafegyelemről. Második szűrő	150 fő
Egészségügyi alkalmassági vizsgálatra el akar menni	120 fő
Visszajött a papírokkal	90 fő
Elviszi a munkaszerződést	65 fő
Belépett	50 fő

Ennek a felvételnek további tanulsága volt, hogy viszonylag sok férfi jelentkezett, ami korábban nem volt jellemző.

A vállalat változtatott korábbi felvételi magatartásán és a szabad munkaerőpiac bősége miatt a képzettséggel kapcsolatos igényeit felfelé tolta el. 500 főből 350 fő a vállalatnak nem felelt meg és 100 főnek a vállalat által kínált feltételek nem tetszettek. Lehet, hogy a magasabb képzettséghez nem találták megfelelőnek a kínált feltételeket.

## A munkahelymegőrző pályázat

A TÁMOP munkahely megőrző pályázat során egy a japán autóiparban elterjedt ún. Lean menedzsment selejt csökkentési és hatékonyság növelési módszer betanítását és bevezetését vállalták.

315 fő képzést végeztek el. 225 fő kapott 9 napos, 9 fő 16 napos képzést. Az embereket 15 fő csoportokba osztották és 2 műszakban történt a képzés. Erre az időre leállt a gyár.

Nem volt lehetséges a hiányzás és a betegállomány arány is lement 2%-ra, az egyébként szokásos 6%-ról.

A képzés végén vizsgázni kellett és a tanfolyam egy prezentációval zárult a minőségjavításról szóló elképzelések, javaslatok bemutatásával.

Ilyen javaslat volt többek között:

- a világító testek cseréje - energiatakarékossági megoldás
- a gépek kikapcsolási sorrendje – energiatakarékossági megoldás
- a gépek átállítása – szervezeti módosítás

Sämling német cég vezette a képzést, 21 trénerrel, profi módon.

Képzettebbeket szívesebben vesznek fel ma, mert a képzetlenek esetében nehezebben megy át az információ, többet kell velük foglalkozni. De megoldható a képzetlenek foglalkoztatása is, ha az olcsóbb, mint a képzetteké. Bértámogatás formájában úgy tudja elképzelni a támogatást, mint a rehabilitációs járulék esetében. Romákat is szívesen alkalmaznak. Kisegítő iskolából is vettek fel értelmi fogyatékosokat, akik hozzák a minimál teljesítmény szintet. Nem minden a végezettség.

Sok munkafolyamat lenne gépekkel kiváltható, de a megtérülésük hosszú. A cég 100-200 milliót költ évente gépek vásárlására. A szezonáltság miatt és a bérelt munkaerő lehetősége miatt egyszerűbb az emberekkel végeztetni a munka egy részét.

Az alacsonyan képzettek felvételénél komolyabb szűrőket kellene alkalmazni, hosszabb betanítási idővel számolni és a munkafolyamatba erősebb kontroll mechanizmusokat beépíteni.

A cég nem fizet többet ugyanazon munkahelyen a képzettebbek számára.

A közmunkával kapcsolatban az a HR vezető véleménye, hogy a segélyeket ne ingyen osztogassák. Sok olyan munka van, amit el lehet végeztetni a munkanélküliekkel. A minimálbért viszont meg kellene adni számukra. Ha ez a vállalatok számára kötelező, legyen kötelező az állam számára is.

## Összefoglalóan

A vállalat felelősen gondolkodik a munkavállalói irányában, beleértve a képzetleneket is. Minden lehetőséget kihasznál, hogy megtartsa, átmentse őket, a válság utáni jobb időkre. Munkaügyi kapcsolatai rendezettek. Ugyanakkor kihasználja a szabad munkaerőpiac adta lehetőségeket, és ha lehet ugyanazért a pénzért inkább képzettebbeket alkalmaz. Mindez a racionális vállalati magatartás példája.

### 3.1.3. BVM Épelem Kft. f.a.

#### A vállalat fő profilja, melléktevékenységei

Beton, vasbeton és feszített vasbeton termékek előregyártása, forgalmazása. Szerkezetépítés. Kereskedelmi tevékenység. Fuvarszerzés és fuvarozás. Transzportbeton forgalmazás. Betonacél megmunkálás és helyszíni vasszerelés. Szolgáltató tevékenységek; mint irodabérlet, albérleti szolgáltatás.

A cég a privatizáció során kialakított munkavállalói tulajdonban lévő cégek egyik utolsó bástyája. Jelenleg felszámolás alatt van és pillanatnyilag az összes dolgozót (a tulajdonosokat is) elbocsátották termelést nem folytat. Amiért mégis a képzetlen munkavállalók foglalkoztatásának jó példjaként bemutatjuk, az általuk megvalósított egyedi oktatási és képzési rendszer, amivel a dolgozó tulajdonosok vállalati értékekkel, célokkal való azonosulását kívánták szolgálni.

A BVM Épelem Kft a privtizáció során a BVM gyárból vált ki, jó körülhatárolható piacképes profillal üzeltárszeit a vezetők és a dolgozók vásárolták meg.

A Kft. részben tőkebevonási céllal meg kezdte egyes meglévő területeit értékesítését. A Global Center Kft. is a vásárlók között volt, (1998.ban) akivel a vásárlást követően a cég osztatlan közös területen maradt. 2007-ben a GC feljelentette a BVM Épelem Kft-t, melyben sérelmezte, hogy területcsere elhúzódnása és a BVM magatartása miatt nem tudott megvalósítani egy kereskedelmi létesítményt a megvásárolt telken és ezért az elmaradt haszon fejében 6,1 milliárd forintot követelt a cégtől. A választott bíróság 8,6 milliárd forint 30 napon belüli megfizetésére kötelezte a céget. A GC 2010 februárjában felszámolást kezdeményezett a cég ellen. A legfelsőbb bíróság hatályon kívül helyezte a választott bíróság ítéletét, jelenleg új eljárás indul 2011. októberében, de a felszámolás folyamatban van és a termelés megszűnt, piacain versenytársai osztoznak.

Az egyik utolsó dolgozói tulajdonban lévő cég megszűnt. Nem feladatunk a peres eljárás értékelése, hiszen az még le sem zárult. A telekértékesítési huzavona, a nagyon jó helyen lévő értékes telek (Budafoki úti) megszerzésére indított spekulációs harc, az ügyeskedés és ügyetlenkedés együttesen okozta egy szakmai szempontból jól megalapozott, piacait kiszorgálni képes cég végzetét.

Amíg a társaság működött eleven példáját mutatta be annak, hogy alacsonyán képzett dolgozók, akik egyszerű munkát végeznek miként képesek tulajdonosi szerepükhöz felnőni és annak megfelelni. Ennek a folyamatát szeretnénk bemutatni és emléket állítani a képzetlen munkavállalók foglalkoztatásának e sajátos gyakorlatának. Talán lesznek követői.

A piac, ahol a vállalat a legutolsó időig megállta a helyét nyitott piac, rendkívül éles konkurencia harccal. Versenytárgyalások, heves árverseny jellemzi. A versenytársak, alacsony fedezettel, haszon nélkül is vállalkoznak, csak hogy munkájuk legyen.

Legnagyobb versenytársak: Ferrobeton Zrt., Dunaújváros, SW UNVELTTECHNIK Magyarország Kft., FLEIDERER Lábatlani Vasbeton Zrt..

A cég a piacvezetők közé tartozott.

Nettó árbevétel 3,7 milliárd Ft.

Nyereség/veszteség 212 millió Ft üzemi eredmény

Foglalkoztatottak létszáma 104 fő

Béreköltség 239 millió forint

Átlagbér 191 ezer forint

Az adatok az utolsó lezárt évre vonatkoznak (2010).

## Létszám, foglalkoztatás

### 17. sz. táblázat A BVM Épelem Kft. foglalkoztatási szerkezete (százalékban):

	%
0-7 osztályt végezettek	0
8 általánost végeztek	30
szakmunkások,	35
érettségizett szakmunkások,	7
érettségizettek szakma nélkül	1
érettségizettek kiegészítő képzéssel,	17
főiskolát végeztek	19
egyetemet végeztek	5

### A BVM Épelem Kft tulajdonosi struktúrája:

66% MBO Kft (Vezetői Kft ) tulajdona. Eredetileg 13 főből állt, a felszámolás előtt 3 fő volt.

A munkavállalói tulajdonosok: 76 fő volt eredetileg, a végén 43 fő volt a tagok száma. Az összetétel változó, hiszen voltak, akik kiléptek (az ő üzletrészeiket visszaváltották), voltak akik eladták üzletrészüket, de maradtak munkavállalók. Évente volt tagfelvétel. Erőteljes üzletrészeladás 2010-ben jelentkezett.

## Rendelésállomány, árbevétel

### 18. sz. Táblázat Főbb termékcsoportok értékesítése, eFt,

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
E-gerenda	380	514	474	479	274	115
Távvezetékoszlop	15	167	340	316	475	344
Csatornázás	80	95	68	78	41	30
Csarnok	409	513	635	905	461	98
Útpályaelem	0	0	780	140	0	0
Hídgerenda	1153	1265	317	682	1327	4
BKV villamosvágány	110	102	210	116	166	106
Összesen	2147	2656	2824	2716	2734	697

Látható, hogy a 2007-es év kiemelkedő volt a cég szempontjából. A válság kissé csökkentette, és némileg átrendezte a termékstruktúrát, de nem rendítette meg a gazdálkodást. 2010-ben a vállalat ellen megindult támadás a válság mellett összekuszálta üzleti viszonyait, megrendítette hitelképességét.

Mára a cég kiürült, dolgozóit elbocsátották, piacain a versenytársai osztoznak.



## A válság hatása a vállalat gazdálkodására és a foglalkoztatásra

Jelentős mértékű elbocsátás nem volt, de az alvállalkozói részarány a töredékére csökkent. Szellemi foglalkozásúak körében volt munkaidő csökkentés pár hónapig 4 napos munkarend formájában. Ezzel arányosan a bérek is csökkentek. A fizikai állomány körében volt kényszerszabadságolás. A rendeléshiány miatt leállított gyártósorok dolgozóit rendre szabadságolták. Felfüggesztették az érdekeltségi rendszereket mindkét állománycsoportban, megszüntették a kávéterem juttatásokat, az étkezési hozzájárulást meleg étkezésre változtatták.

A vállalat tehát, hasonlóan a többi gazdálkodó szervezethez megérezte a válság következményeit, de mindaddig, amíg a per el nem lehetetlenítette üzleti kapcsolatait át tudta vészelni a nehéz időket.

### 19. sz. táblázat A vállalat alkalmaz az egyszerű munkakörökbe is magasabban képzett munkatársakat.

Nem kerül többre	Többre kerül, de
Magasabb a termelékenységük	
Jobb a munkakultúrájuk	x
Megbízhatóbbak	x
Több munkakörbe lehet beállítani őket	x

A felsoroltakon túl a képzettebb emberek az egyedi termékek gyártásához elengedhetetlenül szükséges kreativitással is jobban rendelkeznek.

Szívesebben foglalkoztattak szakképzetteket képzetlenek helyett a fenti okok miatt, de mint az a foglalkoztatási szerkezetből látszik nem mondanak le a képzetlenebb olcsóbb munkaerőről sem. Az ő betanításukra lényegesen hosszabb időt kell fordítani. Ez lehet akár 2-12 hét is. A képzettebb munkatársak szakmailag készen állnak munkába. Az alacsonyán képzett munkatársak esetében nagyobb türelemre és hosszabb betanítási időre van szükség.

## A BVM Akadémia

Nemcsak az alacsonyán képzettek, hanem valamennyi dolgozó részére életre hívták a BVM Akadémia intézményét. Ez képezte a képzési rendszerük gerincét. Elsőrendű feladata a BVM Akadémiának, hogy megkönnyítse az új dolgozók beilleszkedését és betanulását, valamint biztosítsa a régebbi dolgozók szakmai fejlődését.

Voltak továbbá célirányos szakmákhoz kapcsolódó képzések, mint pl. darukezelői, nehézgép-kezelői, hegesztői képzése, amelyek vizsgával zárultak, amelyről a munkavállalók bizonyítványt kaptak külső oktatási cégtől és amelynek a költségeit a BVM Épelem Kft. állta.

A BVM Akadémia képzései célirányosan történtek. 36 érték mentén felmérték, hogy a vállalat számára fontos értékeket hogyan ítélik meg a dolgozók. Értékcsoportonként ( Minőségi munka, szaktudás, képzés, fegyelem, biztonság

csapatmunka, önrányultság, önállóság, eredmény orientáltság) megvizsgálták, hogy az emberek értékelése mennyiben tér a szervezeti átlagtól. Amelyik értéknél nagy eltérés mutatkozott ott volt szükség fejlesztésre.

A cég a képzettek számára többet fizetett azonos munkahelyen, munkakörben.

A munka szempontjából – a munka jellegéből kifolyólag - mindegy, hogy képzettet vagy képzetlent alkalmaznak. Nem lenne szerencsés viszont túlképzettet alkalmazni, mivel nem biztos, hogy hajlandó lenne ezt a fajta betanított munkát végezni.

### **Milyen esetben látná célszerűnek az alacsony képzettek foglalkoztatásának emelését?**

Az alacsonyabb képzettségű emberek foglalkoztatásának növelése akkor lehetséges, ha több megrendelés lenne és, hogyha állami bértámogatás járna ezen dolgozók után.

Különösebb nehézséget nem okoz a képzetlenek foglalkoztatása, csak a már korábban említett betanulási idő miatti többletköltség a számottevő. E többletköltséget, ha bértámogatásként elismerné az állam például az 1-3 havi betanulás bér átvállalásával, minden további nélkül tudnánk emelni az arányukat.

#### **3.1.4. Hungarolap Kft.**

A Hungarolap Kft 1995-ben alakult zöldmezős beruházásként, öt fő alapította. Fő profilja konyhai munkalapok gyártása, konfekcionálása német technológia alapján. A végzett tevékenység azonban nem mechanikus, hanem egyedi igények szerint, egyedi méretekben és formában történik a gyártás, azaz nem összetévesztendő az egyszerű lappalgyártással.

A konyhai felhasználás (munkapult, mosogatók, tűzhelyek körbeépítése) mellett a munkalapokat a fürdőszobapultok, üzletpultok, bárpultok, speciális részek, számítógép állványok esetében is alkalmazzák.

A cég a viszonteladói hálózatra alapította a gyártást, de kiskereskedelmi forgalmat is végez.

Komparatív előnyt jelentett a német technológia elsőként történő hazai alkalmazása.

A német technológia a speciális élzárásokra és a speciális anyagok használatára vonatkozik. A cég komparatív előnye a többi hasonló tevékenységgel foglalkozó hazai céggel szemben az volt, hogy meghonosította Magyarországon a kilencvenes évek közepén még ismeretlen, tökéletes és tartós élzárást biztosító akril élzárást, mégpedig 1996-tól már 28 színben. 1995-ben a Bútoripari vásáron

hatalmas érdeklődés és igény mutatkozott az ekkor új termék, a 38 mm-es konyhai munkalap iránt (a piacon addig csak a 28 mm-es volt kapható).

### **A cég piacvezető, de jelentős tartozásokkal.**

A cég létrejötté óta piacvezető, nem utolsósorban az egyedi technológiának köszönhetően. Piacvezető szerepét mind a mai napig megtartotta. Ennek ellenére mára már olyan APEH adósságokat halmozott fel, hogy úgy tervezi, hogy addig működik, amíg fizetni tudja a béreket és fel nem számolják.

### **Versenytárs: a volt üzlettárs**

A cég versenytárs nélkül működött egészen addig, ameddig az egyik üzlettárs ki nem vált és magával nem vitte a megrendelői címlistát és a titkárnőt.

### **Létszám**

A céget 1995-ben alakította öt tulajdonos négy foglalkoztatottal. 1996-tól folyamatosan felfele ívelt a rendelésállomány és nőtt a foglalkoztatottak száma.

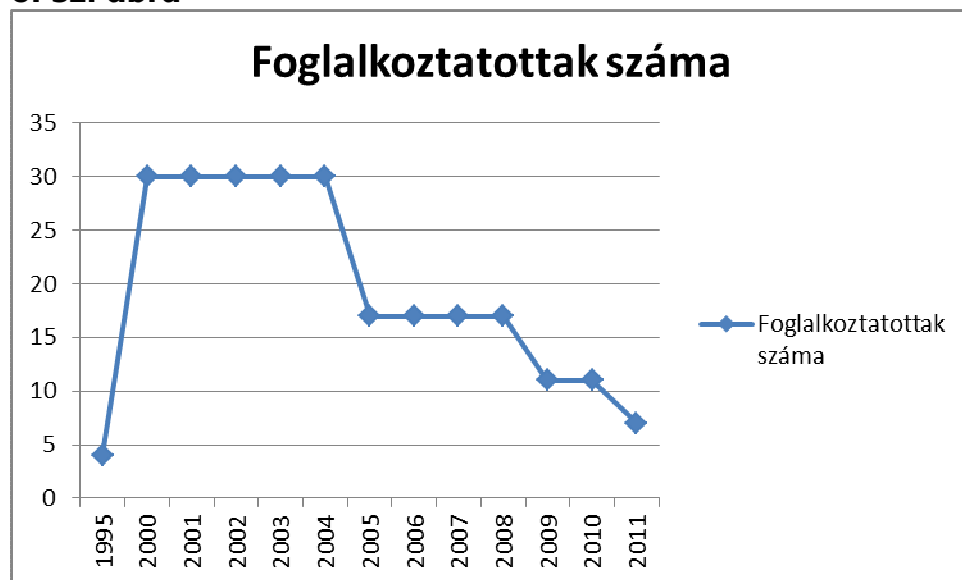
2000-2005-ben már 30 főt foglalkoztatott a cég. Közülük 10 főt Németországba küldtek ki államközi egyezmény keretében. A konyhai munkalapok konfekcionálását a hazai telephelyen tanulták be, majd ugyanezt a munkát egy német cég telephelyén végezték. A németországi kiküldetésben dolgozók összetétele és létszáma változó volt, de az átlagos létszám 10 fő volt. Ennek oka az volt, hogy az emberek gyakran nem bírták az ottani munkát, „beszóltak”, hazaküldték őket, illetve a másik ok az volt, hogy a németországi cég rendelésállománya is folyamatosan változott.

2005-ben megszűnt a német céggel való együttműködés, az ott foglalkoztatott 10 főtől is búcsút mondott a cég. Ennek oka az volt, hogy a német cég az olcsóbb román munkaerőt kezdte alkalmazni.

2009 januárjában 6 főt bocsátottak el, 11 fő maradt meg.

2011-re a tulajdonosok száma 3 főre csökkent. A termelésben foglalkoztatottak száma pedig 4 főre esett vissza.

6. sz. ábra



20. sz. táblázat A Hungarolap Kft. foglalkoztatási szerkezete (százalékban)

	%
0-7 osztályt végezettek	0
8 általánost végeztek	0
szakmunkások,	90
érettségizett szakmunkások,	0
érettségizettek szakma nélkül	0
érettségizettek kiegészítő képzéssel,	0
főiskolát végeztek	10
egyetemet végeztek	0

### Bérek

A termelésben dolgozók bére mindvégig a minimumbérhez, majd később a minimumbérhez és a kötelező bérminimumhoz volt kötve. 2005-ig rendszeres kereseti elem volt a:

- év eleji prémium
- jutalom
- karácsonyi pénz
- ebédjegy.

Az ebédjegyet az adókötelessé válása után szüntették meg.

A Németországban kiküldött dolgozók órabére 7,5 euró volt.

### **Meredek emelkedés 1996-tól 2004-ig**



A rendelésállomány 1996-tól folyamatosan emelkedett, az 1996-os 959 rendelés 2002-re megötszöröződött. 2002-ben már 250 millió Ft volt az árbevétel. A növekedés egészen 2004-ig meredeken ívelt felfelé. 2004-re a cég már minden jelentősebb magyarországi konyhabútorgyártó beszállítója lett (Tisza bútorgyár, Hidas Bútorgyár, Törekvés Bútorgyár). Az Ikea áruház számára egyedi megrendeléseket teljesített. Több száz kisebb konyhastúdió rendelését is teljesítette.

### **EU-csatlakozás: negatív tendenciák beindulnak**

A várakozásokkal ellentétben az EU-csatlakozás nem további felfutást, hanem a cég hanyatlásának beindulását eredményezte. Valójában a cég jelenlegi nehéz helyzete a 2008/2009-es gazdasági válság mellett az uniós nyitás által létrejött kondícióknak tudható be, nevezetesen egyrészt a konkurencia szabad áramlásának, másrészt annak, hogy a rendelésállomány ekkortól kezdve folyamatosan csökkent, a megrendelők a konyhastúdiók kezdtek tönkremenni.

### **2011: fizetőképes kereslet mélyponton**

2011-re a termék iránt a fizetőképes kereslet drasztikusan alacsony lett. 2010 tavaszáig a havi árbevétel még elérte az 5 millió Ft-ot, a kormányváltást követően és 2011-ben már havi 5 millió Ft alá csökkent.

A kiút az Ukrajna felé való terjeszkedés lenne, történtek is kezdeti lépések ebbe az irányba, egyelőre – főleg a nyelvi nehézségek és akadályok miatt – eredménytelenül.

### **A válság hatása a vállalat gazdálkodására és a foglalkoztatásra**

2008/2009-re a cégnek az uniós csatlakozást követő lejtmenete tovább erősödött. 2009 januárjában sor került 6 fő elbocsátására a termelésből, tekintettel arra, hogy csökkent a rendelésállomány és így a munka mennyisége, megszűntek, bezártak a konyhabútorgyárak, a konyhastúdiók, illetve a hazai gyártást fokozatosan kiszorította az importcikk, ami annak is köszönhető kisebb mértékben, hogy a fizetőképes kereslet a magasabb jövedelműek esetében csökkent, akik a drága, márkás külföldi konyhákat keresik (egy kulcsos adó bevezetésének következménye).

Az építőipar és az építkezések csődje tovább erősítette ezt a folyamatot.

Mindezek következtében 2011-re már csak 4 főnek maradt munkája a termelésben. A tulajdonosok egyben alkalmazottak is. Megállapíthatjuk, hogy a rendelésállomány, s ez által a foglalkoztatottak számának drasztikus csökkenéséhez a következő tényezők vezettek:

#### *Külső tényezők*

- az uniós csatlakozással a piac teljes nyitása



- a 2008/2009-es gazdasági válság okozta keresletcsökkenés, a megrendelők (bútorgyárak, bútorstúdiók nehézségei, az építőipar lejtmenete)
- az egykulcsos adó bevezetésével a fizetőképes kereslet további csökkenése, illetve átterelődése a magas árfekvésű márkás importtermékekre

#### *Belső tényező*

- az egyik tulajdonos kiválása és megjelenése konkurenciaként a piacon
- a német partner a magyar munkaerőt felváltotta az olcsóbb román munkaerővel

Kényszerszabadságolás, munkaidő csökkentés nem volt.

A béren kívüli juttatások folyamatosan csökkentek, nem utolsósorban az adórendszerben beállt – ezeket a munkavállalók és a munkaadók szemszögéből – kedvezőtlen változások következtében.

### **Foglalkoztatnak a képzetlenek számára is alkalmas munkahelyeken szakképzetteket.**

Sőt, valamennyi, a termelésben foglalkoztatott ilyen, azaz a cégnél a termelésben a munkahelyeket képzetlenek is be tudnák tölteni, ugyanis az itteni munka egyfajta betanított munka. Ugyanakkor ez a munka speciális abból a szempontból, hogy ha nincs is szükség szakképzettségre, de bizonyos készségekre és képességekre igenis nagy szükség van. Ilyenek a kezűgyesség, a türelem, érzék az effajta aprólékos munkához. Bebizonyosodott, hogy aki nem rendelkezik ezekkel a képességekkel, az nem bírja hosszú távon. Ugyanakkor ez a munka nem monoton, mivel minden munkalap más, egyedi, de szívósságot és folytonos tevékenységet, kezűgyességet igényel a munkalapok megmunkálása, az élek lecsiszolása, készre munkálása, stb. Mivel nagyon nagy értékű az alapanyag, nem engedhető meg a selejtgéártás, tehát a figyelem is fontos.

## 21. sz. táblázat A képzettek foglalkoztatásának indokai

Nem kerül többre	
Magasabb a termelékenységük	x
Jobb a munkakultúrájuk	x
Megbízhatóbbak	x
Több munkakörbe lehet beállítani őket	x

Végül is nem az a kérdés, hogy képzett vagy képzetlen, hanem az, hogy ki mennyire rátermett és mennyire rendelkezik a fentebb leírt készségekkel, képességekkel. Emellett mindenképpen be kell tanítani az új munkaerőt és gyakorlatot kell szereznie ahhoz, hogy jó eredménnyel végezze a munkát.

Egyelőre az eddigi munkaerőigényt az alacsonyan képzettekből (szakmunkás képzettség) elégítették ki. Ugyanakkor féltő, hogy a jövőben még inkább erodálódni fog a szakképzés, de nem csak a szakképzés, hanem a szülők sem fogják tudni finanszírozni még akár a szakmunkásképzőt sem. Ha ehhez még azt is hozzávesszük, hogy az iskolalátogatási kötelezettség is 16 évre fog lecsökkenni, arra számíthatunk, hogy a jövőben a még alacsonyabban képzettek vagy a teljesen képzetlenek kínálatának aránya nőni fog a munkaerőpiacon.

Az ide felvettek döntő része már asztalosszakmával rendelkezett. Ugyanakkor ennek az itt végzett munka szempontjából nem volt jelentősége, mert nem folyik klasszikus asztalos munka. Mivel a munka teljesen egyedi, mindenkit azonos módon kell betanítani. Más kérdés az, hogy az alacsony képzettségűeknek a tanuláskultúrája és a tanulási gyakorlata kisebb, mint a képzettebbeknek.

Az lenne az optimális, ha a kéz ügyességet és az olyan adottságokat, mint a türelem, fejlesztenék ki megfelelő szinten már az iskolában is.

A cég méreteinél fogva nem folytat szervezett képzést.

Van differenciálás a kereseteket illetően, de nem azon az alapon, hogy valaki képzettebb vagy képzetlenebb, mivel ennek nincs relevanciája a munkavégzésnél. A differenciálás úgy történik, hogy aki többet vállal többet kap. A differenciálás a bérminimum felett történik.

A munka szempontjából – a munka jellegéből kifolyólag – mindegy, hogy képzettet vagy képzetlent alkalmaznak. Nem lenne szerencsés viszont túlképzettet alkalmazni, mivel nem biztos, hogy hajlandó lenne ezt a fajta betanított munkát végezni.

Ha lenne megrendelés, nőhetne akár az alacsonyan képzettek foglalkoztatása.

Nem az a döntő, hogy kapnak-e bértámogatást az alacsonyan képzettek foglalkoztatására, kizárólag a rendelésállomány növekedése számít. Ha nincs rendelés, nincs értelme akárkit felvenni, akár bértámogatással, akár anélkül.

A közmunka program nem biztosít valódi megélhetést.

A minimálbér duplájára emelése az előző Orbán kormány alatt történt. A minimálbér emelésével jól járt az államkassza is, nőtték a bevételei. Ugyanakkor a minimálbér (és néhány éve a kötelező bérminimum) kigazdálkodása fokozott nehézséget jelent a vállalatoknak, sok minden egyéb kötelező befizetés (pl. környezetvédelmi díj, csomagolási díj, munkavédelemmel kapcsolatos kiadások, kötelező üzemorvos, stb.) mellett

A minimálbér azért is kritizálható, mert annak is jár, aki nem teljesít rendesen.

A megkötések nemcsak a vállalkozó helyzetét nehezítik. Volt pl. egy tanuló, aki szeretett volna a céghez jönni tanulni, nem kért semmit, csak azt, hogy megtanulhassa az élezést, stb.

A cég azonban nem fogadhatta őt csak úgy, a Munkaügyi Felügyelet rendszeres ellenőrzése kiszúrta volna és megbüntette volna a céget.

Senkit nem minimálbéren alkalmaznak, de mindenkit akörül. (Valamivel többet kapnak, mint a minimálbér, illetve a kötelező bérminimum.)

A minimálbér emelése növeli a vállalat nehézségeit, döntően olyan szempontból, hogy nő az adóterhek és a TB járulékok befizetendő összege.

A Hungarolap olyan kis innovatív cég, amely számára az alkalmazott szakmunkások, a technológia sajátos jellege miatt, képzetlennek számítanak. Azért alkalmaznak mégis inkább szakmunkásokat, mert ugyanolyan költséggel könnyebben betanítható, bizonyos munkafolyamatokat jobban ismerő embereket keresnek, ami a cég méretei szempontjából nem elhanyagolható előnyt jelent.

### 3.1.5. Unitool-Plastik Kft

Az Unitool - Plastik Kft. 1993-ban alapított 100% magyar tulajdonban lévő szerszám és műanyag termékgyártó cég. A cég nem a semmiből került elő. Eredetileg a későbbi tulajdonosok, 1984-ben egy építőipari cég gyártó GMK-jaként kezdték meg tevékenységüket. Az egyik résztvevő „piaclenyúlása” következtében azonban a GMK tevékenysége 1988-ra becsődött. A GMK-ban résztvevő 3 fő egy svéd céggel karöltve svéd-magyar kft-t alapított. Néhány év után azonban a svéd cég is becsődött. A svéd-magyar cég megszűnését követően a három eredeti alapító végül is 1993-ban létrehozta a mai napig működő Unitool-Plastik Kft-t. A tulajdonosok 5 éve próbálkoznak a cég eladásával, de nincs rá vevő. A 2008/2009-es válság előtt jelentkezett egy olasz vevő, de a válság bekövetkeztével visszalépett.

Az eladás oka nem a cég eredményességében vagy a piaci helyzetben keresendő, hanem abban, hogy a céget létrehozók nyugdíjas korba kerültek, és szeretnének mással (szabadidős tevékenységgel) foglalkozni. Mivel az eladás eddig nem járt sikerrel, a tulajdonosok közül kettő felváltva a hét egy részében jár be, a harmadik pedig nem rendszeresen, időnként.



Az Unitool-Plastik kft-nek 3 tulajdonosa van, valamennyien ügyvezetőként is dolgoznak a cégnél.

A cég fő profilja a magas színvonalú szerszámgyártás, elsősorban az autóipar, elektronika és az egészségügy részére és műanyag feldolgozás. A cég szolgáltatásai a tervezéstől a próbagyártáson keresztül a szériagyártásig terjednek.

A cég tevékenysége közé tartozik a

- műanyag fröccsöntő szerszámok tervezése és gyártása
- egyedi bonyolult fém alkatrészek gyártása
- fröccsöntő szerszámok karbantartása módosítása és javítása
- kis és nagy darabszámú műanyag fröccsöntött alkatrészek gyártása.

A cég – a magas színvonal biztosítása érdekében - speciális acélból készíti termékeit, a valójában amerikai alapanyagokat egy német cégtől, a BÖHLER cég magyarországi képviselőjétől vásárolják.

A cég saját tervezőkkel is rendelkezik, a magas hozzáadott értékű termékeket, szerszámokat a vállalat tervezői CAD rendszerben a megrendelő részéről biztosított termékrajz és műszaki előírások alapján tervezik.

A műanyag feldolgozó üzemben 8 db 35-175 tonna záró erejű fröccs-öntőgép segítségével részben az általuk készített szerszámok próbáját, illetve a tömeggyártást végzik.

A cég saját alkalmazottain kívül minősített beszállítóikkal, illetve alvállalkozókkal dolgozik együtt.

Az Unitool Plastik Kft. 1996-ban döntött a minőségügyi rendszer bevezetéséről. A cég az EN ISO 9001 : 2000 minőségbiztosítási rendszer szerint dolgozik. A minimális hibaszázalék a szabályozott folyamatoknak köszönhető.

A cég 2010-ben elköltözött a korábbi -11. kerületi – gyárépületéből, jelenleg Diósdon bérelnek épületet. Az épületet jelentősen átalakították, hogy megfeleljen a gyártás minőségi követelményeinek. Tervezik az épület megvételét, ehhez keresik az anyagi forrásokat.

A cég termelésének 80%-át külföldi érdekeltségű cégeknek szállítja. Maga a piac nyitott és versengő, sok hasonló profilú kis cég működik Magyarországon. Ugyanakkor a cég a potenciális hazai versenytársaknál magasabb minőségű termékeket állít elő. Több hasonló profilú külföldi tulajdonú cég is van Magyarországon, ők versenyelőnyben vannak, mert jelentős állami támogatást kapnak (szemben a hazai tulajdonú cégekkel).

Ahhoz, hogy versenyelőnyüket megtartsák a cég megrendelői igényeihez igazodva folyamatosan cseréli és fejleszti a gépparkját. Ehhez volt jó, hogy 2007



-ben a Mikro- és kisvállalkozások technológiai fejlesztése pályázaton az Unitool-Plastik Szerszámtechnológiai korszerűsítés projektjéhez az Európai Unió és a Magyar Állam 6 261 000,- Ft-tal járult hozzá.

A nettó árbevétel 2007-től folyamatosan csökkent. A rendelésállomány 2011. második felében kezd ismét felfutni.

### 22.sz. táblázat Az Unitool-Plastik árbevételének alakulása

Árbevétel	Millió Ft
2007	447
2008	414
2009	330
2010	327

A betanított dolgozók teljesítménybért kapnak. A szakmunkások órábérére 1700-2100 Ft; a betanított munkásoké 500-525 Ft/óra. A bruttó órabérhez a műszakpótlék (15%) és az éjszakai pótlék (30%) adódik hozzá. Átlagban a pótlékokkal együtt a betanított dolgozók havonta átlagban (bruttó) 100 ezer Ft-ot teljesítenek, azaz mindenki a minimálbér felett keres. A szakmunkát végzők – CNC – n dolgozók - és a programozók bére 400 000 Ft/hó.

### 23. sz. táblázat Az Unitool Plastic foglalkoztatási szerkezete (százalékban)

Végzettség	%
0-7 osztályt végezettek	0,0
8 általánost végezettek	9,5
szakmunkások,	23,8
érettségizett szakmunkások,	16,7
érettségizettek szakma nélkül	4,8
érettségizettek kiegészítő képzéssel,	7,1
főiskolát végezettek	2,4
egyetemet végezettek	9,5
nem adott le bizonyítványt	26,2

26 % nem adott le bizonyítványt, ők a szakképzettséget nem igénylő betanított munkában lettek alkalmazva.  
Az alkalmazottak száma 42 fő.

### A válság hatása a vállalat gazdálkodására és a foglalkoztatásra

A cég átélte a válság éveit, mára már túl van a mélyponton, sikerült nagyobb veszteségek nélkül kikerülnie belőle. A növekedés (rendelés állomány növekedése) egyébként 2011 második felében indult be. Sikerült megtartani a munkaerőt és a technológiát is.

A vevőkör egy része azonban elment Kínába. A magyar vállalkozások – korábbi megrendelők – is Kínába telepítették át a termelésüket (pl. a vércukormérő gyártás), a fejlesztés itt történik, majd a késztermék jön vissza.



Sikerült ugyanakkor megtartani a multinacionális vállalatokat, ezek beszállítói. A megrendelt alkatrészeket heti rendszerességgel szállítják le.

A válság alatt a cég igyekezett megtartani a dolgozóit, elbocsátások helyett inkább bevezették a négy napos munkahetet, és csökkentették – 20%-kal - a béreket. Csak azoktól váltak el, akik nem vállalták ezeket a feltételeket. Ez két évig tartott. 2010 tavaszán már ismét 5 napot dolgoztak. 2011 második felétől pedig már túlóráztatásra is szükség van.

#### 24. sz. táblázat Az Unitool Plastic létszám alakulása

Év	Létszám
1993	33
2007	44
2008	43
2009	33
2010	35
2011	40
2011. szeptember	42

A cégnél van betanított munka. A Diósdra való költözés együtt járt azzal, hogy a korábbi betanított munkások helyébe – akik nem vállalták az utaztatást – helyieket vettek fel. Megjegyezzük, hogy a cég saját (9 személyes) mikrobuszával szállítja Budapestről az erre hajlandókat, illetve a 11. kerületből induló BKV busz megállója éppen a gyár előtt található.

A fluktuáció csak a képzetlenekre illetve az alacsonyan képzettekre jellemző, a magasan képzettek állandóak.

Foglalkoztatnak képzetlenek számára is alkalmas munkahelyeken szakképzetteket mert:

- Nem kerül többbe,
- Magasabb a termelékenységük,
- Jobb a munkakultúrájuk,
- Megbízhatóbbak.

Képzetteket vesznek fel szívesebben a kifejezetten magasabb munkakultúrájuk miatt. Gyakran előfordul az, hogy betanított munkára felvesznek egy embert és az két nap múlva eltűnik, s hajkurászni kell őket, hogy ki tudják őket léptetni. Nemegyszer hamis adatokat adnak meg, s lehetetlen a továbbiakban elérni őket. valójában nagyon gyakran nem is akarnak igazán dolgozni.

Ennek ellenére betanított munkára alkalmaznak teljesen képzetleneket is, de képzetteket is. Pl. ideiglenes munka nélkül maradó főkönyvelőt, egyetemre járó diáklányt, aki a nyári szünetben teljes munkaidőben dolgozik a cégnél, a tanév alatt megállapodás szerint jár be.

Nagyon nagy a különbség a képzetlenek és a képzettek között, akármilyen egyszerű betanított munkáról is van szó. A Diósi Csapágygyár volt dolgozói közül is jelentkeztek a cégnél betanított munkára. Ők már komoly munkamorállal rendelkeznek, akkor is, ha nincs szakképzettségük. Miután Diósdra költözött a cég, állandó az érdeklődés felvétel iránt.

Nincsenek oktatási- képzési programok az alacsonyan képzettek számára. De az alacsonyan képzettek nem is ambicionálják a képzési programokat. Ezzel szemben a magasabban képzettek ambicionálnák, de az a probléma, hogy csak olyan képzéseket találnak, amiket nem tudnak a munkájuk során hasznosítani. Nincs pl. az oktatási piacon továbbképzés szerszámkészítők számára, ahol az új technológiákkal megismerkedhetnének. Az acélgyártásban még csak van továbbképzés (új anyagok ismertetése), de nem a szakmunkások számára. Valójában a munkaügyi központok esetében sem az angol tanfolyamokra kellene fókuszálni, hanem az egyes szakmák újdonságainak hazai megismertetésére.

Az alacsonyan képzettek esetében a munkakultúra, a munkára szoktatás lenne az egyik fontos feladat (esetleg a munkaügyi központok szervezésében).

Nem, A betanított munkások teljesítménybért kapnak. Ha többet keresnek, az azért van, mert nagyobb a teljesítményük.

**A képzetlenek foglalkoztatása okoz nehézséget.** Nem is feltétlenül a képzettség hiánya a legnagyobb probléma, hanem a munkakultúra hiánya. Teljesen képzetlen embereket ugyanakkor csak teljesen egyszerű munkára lehet felvenni. A képzetlen emberek ennél a cégnél hatalmas károkat tudnak okozni, miután nagyon drága nyersanyaggal dolgoznak. Volt olyan esetük, hogy a Munkaügyi központból kiküldtek hozzájuk egy embert, ő azt kérte, hogy csak írják alá a papírját. Megfenyegette őket, ha véletlenül felvennék, nagy kárt fog okozni!

A munkakultúra emelése lenne fontos. A cégnél 5 alacsonyan képzett fő már hat éve dolgozik, őket megbecsülik, sikeresek.

Az anyagi dotáció a képzetlenek foglalkoztatása elősegítése végett nem az egyetlen és nem a fő mozgatórugó, tekintettel arra, hogy a magas hozzáadott értékű terméket előállító, nagyon drága alapanyaggal dolgozó cégnél a gyenge munkamorál következtében keletkező veszteség jóval nagyobb lehet, mint az állam által esetlegesen nyújtott akármilyen bérkompenzáció.

A közmunka sok esetben az élők munkával történő pazarlás, a közmunkások igyekeznek ezen a saját eszközeikkel változtatni. Pl. saját tapasztalat szerint a területrendezésre – favágásra – kiküldött közmunkások inkább összeadták a saját pénzüket és vásároltak elektromos fűrész, hogy hatékonyabban tudjanak dolgozni; az így megspórolt időt másra fordították.

### **A minimálberről!**

Probléma lesz, hogy a minimálbér csakhamar eléri az átlagbért.

Minimálbér felett foglalkoztatnak.

Minimálbér emelés esetében kénytelenek lesznek automatizálni. Az alapanyagárak is folyamatosan emelkednek. Bár a leszedő robotok értéke nehezen fog megtérülni, de kénytelenek lesznek ebbe az irányba elmozdulni, ha mind a bérköltség, mind az anyagköltség folyamatosan emelkedik. Az anyagköltség adott, azon nem tudnak spórolni, marad a bérköltség. A gondos, figyelmes, jól látó munkaerőt fogják megtartani. Így az alacsonyan képzettek egy része ki fog esni.

### 3.1.6. Wienerberger Téglaiipari Zrt.

#### A vállalat fő profilja, melléktevékenységei

##### Az anyavállalat

Az osztrák Wienerberger konszern első gyára 1819-ben kezdte meg működését Ausztriában, 1869-ben vezették be a tőzsdére. Ausztria határát 1986-ban lépte át és mára a világ egyik legnagyobb téglagyártójává vált, 26 országban van jelen. A konszern 2007-ben több mint 2,4 milliárd eurós forgalmat ért el. A cég tőkeerős, a konszern a válság éveiben is szilárd maradt, nagy figyelmet fordítva az innovatív termékekre. A rendszerváltás éveiben a konszern szándéka az volt, hogy termékeit Közép-és Kelet-Európában is meghonosítsa, mégpedig helyi gyártás révén.

##### A Wienerberger Téglaiipari Zrt Magyarországon

A Wienerberger Téglaiipari Részvénytársaságot 1990-ben alapította meg – magyar partnerek bevonásával – az osztrák Wienerberger-konzern, mint magyarországi leányvállalatát. Az Rt. 2006 óta zártkörű Részvénytársaságként működik Magyarországon.

A Wienerberger Magyarországon nem csupán gyárak vásárlásával, hanem zöldmezős beruházásokkal is megteremtette gyártókapacitásait: a kőszegi födém- és áthidalógerenda-gyár után 2001-ben adták át az ócsai panelfödém-gyárat, valamint 2005-ben a Tiszavasváriban épülő új téglagyár is megkezdte a gyártást. A Wienerbergerhez tartoztak a Dunántúlon a kőszegi, a soproni, a balatonszentgyörgyi, a pannonhalmi, a kisbéri és a bátaszéki téglagyárak, Budapest környékén a két solymári és az őrbottyáni üzem, az ócsai panelfödém-gyár, az Alföldön pedig az abonyi, a békéscsabai és a mezőtúri egységek valamint a kőszegi üzem. 2005-ben a Wienerberger a Mohácsi téglagyárat is megvásárolta.

Magyarországon a fő üzletágat az 1990 óta forgalmazott, Porotherm Építési Rendszer márkanévű kerámia alapú falazóblokkok gyártása jelenti, mely a cég forgalmának 95%-át adja.

A Wienerberger Zrt termékeinek értékesítési tevékenységét jól szervezett logisztikai háttérrel támogatja. A belső vevőszolgálat munkáját call center, ill. 2010-től webshopon keresztüli árumegrendelés egészíti ki. A vevők telephelyi kiszolgálását szerződött fuvarozók valósítják meg előzetes megrendelések alapján, s ők szállítják az építési helyszínekre az anyagot.

2006-ban – fénykorában a cég 16 magyarországi gyárában és budapesti központjában mintegy 780 főt foglalkoztatott. A Wienerberger Zrt-nek 2011 őszén már csak 6 gyára működik.

- Solymár I. Téglagyár
- Órbottyáni Téglagyár
- Kőszegi Téglá- és Gerendagyár
- Békéscsabai Téglagyár
- Balatonszentgyörgyi Téglagyár
- Tiszavasvári Téglagyár

A Wienerberger Téglaiipari Zrt. **versengő és nyitott piacon** tevékenykedik. Magyarországon piacvezető; rajta kívül még egy jelentős – ugyancsak osztrák – építőanyag gyártó működik, a Leier cégcsoport. Rajtuk kívül számos, náluk jóval kisebb téglá-és építőanyaggyár működik szerte az országban.

## 25. sz. táblázat Wienerberger Zrt. árbevétel alakulása

Árbevétel	Milliárd Ft
2007	30
2011	6

Forrás: Vállalati adatközlés

A nettó árbevétel a válság évei alatt egyötödére csökkent, nyereség nincs. A cégnél nincsenek minimálbéren alkalmazottak. Még a frissen belépők is annál magasabb bért kapnak.

2010-ben a bértömeg 1,1 milliárd Ft volt, az egy főre eső átlagkereset meghaladta a bruttó 250 000 Ft-ot.

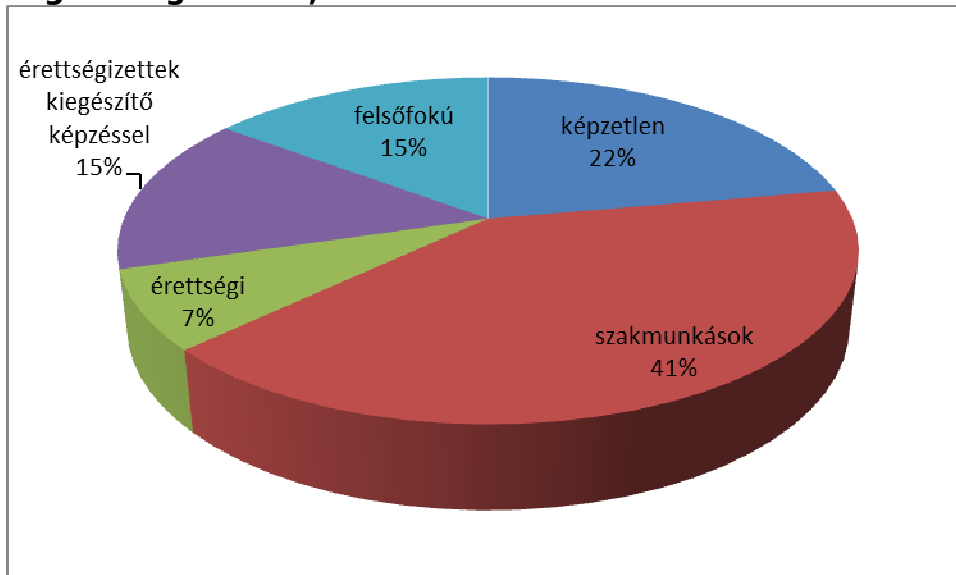
Jelenleg (2011-ben) a foglalkoztatottak száma 270 fő. Ebből 22% - gyáranként kb. 10-10 fő – tekinthető képzetlennek. A szakmunkások aránya 44%. A képzetlenek és a szakmunkások döntő része hasonló, betanított munkát végez (pl. gépkezelők).

## 26. sz. táblázat A Wienerberger Zrt. Foglalkoztatási szerkezete (százalékban, vagy főben)

Végzettség	Fő	%
Képzetlenek	60	22%
Szakmunkások	110	41%
Érettségizettek	20	7%
Érettségizettek kiegészítő képzéssel	40	15%
Felsőfokú végzettségűek	40	15%
Összes	270	100%

Forrás: Vállalati adatközlés

## 7. sz. ábra Wienerberger Zrt. állomány megoszlása iskolai végzettség szerint, 2011



A Wienerberger magyarországi gyárát nagyon megviselte és a mai napig is megviseli a pénzügyi és gazdasági válság, aminek következménye Magyarországon az építőipar teljes leállása. Az új építkezések száma – ahol a téglák iránti kereslet jelentős lehetne – minimálisra esett, az esetlegesen zajló lakásfelújítások viszont nem igényelnek téglát. Jelentősen visszaesett az exportpiacokra – Romániába és Ukrajnába – irányuló szállítmányok mennyisége is.





2008 júliusáig a Winerberger Téglaiipari Zrt-ben 750 főt foglalkoztattak, ez a létszám csökkent fokozatosan az elmúlt időszakban a jelenlegi 270 főre, azaz az eredeti létszámnak csaknem csaknem egyharmadára. Az elbocsátás több lépcsőben történt. Nemcsak a beosztottak, hanem a vezetők létszáma is jelentősen csökkent.

### **27.sz. táblázat A válság hatása a Wienerberger foglalkoztatására**

Év	Létszám, fő	Gyárak száma
2006	780	16
2008	750	15
2009	330	12
2011	270	6

Számos gyár bezárására is sor került: 2006-ban 16, 2008 nyarán még 15 működő gyára volt, 2009-ben már csak 12, 2011 elején hét, 2011 őszén már csak hat.

A cég egy ideig próbálkozott fenntartani és megóvni a gyártókapacitásokat, időleges termelési leállásokkal.

2008 májusában kezdődött a cégcsoport optimalizálási programja, úgy tervezték, hogy a korszerű telephelyeket tartják meg, az elavultakat bezárják. A 2008 nyári elbocsátások a pannonhalmi és a törökbálinti telephelyet érintették, de ekkor a cég még megpróbálta tovább üzemeltetni azokat részben kereskedelmi céllal, részben az elbocsátott dolgozók új tevékenységéhez szükséges bérleti lehetőségként.

2009 őszén a Zrt. úgy döntött, hogy az időleges termelési leállások időszaka után a gyártási kapacitásait hozzá kell drasztikusan igazítani a megváltozott piaci körülményekhez. Így a Sopronban, Bátaszéken és a Békéscsabán lévő üzemekben leállt a téglagyártás, igaz ekkor még úgy gondolták, hogy a műszaki állagmegóvás maradjon meg, s így a piaci környezet javulása esetén bármikor újra üzembe lehet helyezni. A terméktárolást és az értékesítési tevékenységet is fenntartották. Ugyanakkor már ekkor döntöttek arról, hogy az Abonyban, Kisbéren és Mezőtúron lévő téglagyárakat a cég bezárja, ez 230 fő elbocsátását jelentette.

A Solymáron, Órbottyánban, Tiszavasváriban, Balatonszentgyörgyön, valamint Kőszegen (téglagyár + gerendagyár) lévő üzemek az innovatív Profi téglarendszert is magában foglaló komplett Porotherm<sup>49</sup> gyártására tértek át.

<sup>49</sup> Az új téglatechnológiának számító csiszolt téglatermékek, a POROTHERM Profi bevezetése Magyarországon 2007 augusztusában indult, amelyre a cég több 100 millió forintos beruházással készült fel.

A POROTHERM Profi DRYFIX építési rendszer a Wienerberger legújabb innovációja, amelyet 2008 végén vezetett be a hazai piacra. Az új technológiának köszönhetően még gyorsabb, gazdaságosabb és kiemelkedő hőszigetelő képességű falazat készíthető.

A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkügyi és szociális rendszer részeként

Foglalkoztatási Hivatal  
1089 Budapest, Kálvária tér 7.  
www.munka.hu  
www.ujszechenyiterv.gov.hu



Jelenleg (2011 ősze) még nem érezni semmiféle fellendülést; ma csak az építkeznek, akit valami erre kényszerít és van hozzá tőkéje. Probléma, hogy sem az állam, sem a bankok nem segítik elő az építkezést, s így nem várható, hogy a cég egyhamar kikerüljön a lejtmenetből. (Összehasonlításképpen: a válság előtt (2008) 36-38 ezer lakóegység épült évente, mára ez a szám 12 ezerre csökkent, azaz a piac kétharmada eltűnt.) Azaz – hangsúlyozta többször is a Hr vezető – külső (pl. állami) támogatás nélkül az (új) lakásépítés – s így a Wienerberger Zrt - helyzete Magyarországon egyelőre kilátástalannak tűnik.

### **Az alacsonyan képzettek foglalkoztatásának jellemzői**

Foglalkoztatnak képzetlenek számára is alkalmas munkahelyeken szakképzetteket, elsősorban azért, mert nem kerül többbe a foglalkoztatásuk, mint a képzetleneké.

A gyári fizikai állományok jelentős része szakképzetlen, ide tartoznak a gépkezelők, a takarítók, de a csoportvezetők között is vannak alacsonyan képzettek. A szakképzett fizikai dolgozók döntően villanyszerelői szakképesítéssel rendelkeznek. A meginterjúvott Hr vezető nem tapasztalta, hogy az alacsonyan képzettek munkakultúrája a Wienerberger Zrt hazai gyáraiban különbözne a pl. szakmunkásképzettséggel rendelkező, hasonló beosztásban dolgozókéval. Fegyelmi problémák pl. az utóbbi időkben éppen hogy nem az alacsonyan szakképzettekkel volt, hanem olyanokkal, akik szakképzettek voltak (villanyszerelő, lakatos, helyi szakszervezeti vezető), leginkább alkohol problémák miatt).

A betanított munkakörökkel illetően nincs jelentősége annak, hogy képzettet vagy kevésbé képzettet vesznek fel. Mivel a gyárak szerte megtalálhatók az országban, az adott hely munkaerő kínálatától függ(ött) az, hogy kit alkalmaznak.

Fluktuáció van a gyárakban, munkaerőt könnyű találni, viszont, ha pl. szakképzett és jó villanyszerelőre van szükség, azt nehéz.

Az adott munkafolyamat helyi szinten történő betanítása azonos módon történik mind a szakképzettek, mind a szakképzetlenek esetében.

A Wienerberger nem tart semmiféle oktatást saját dolgozói számára.

Ugyanakkor a legújabb POROTHERM Profi technológiát alkalmazó kivitelezők számára a Wienerberger folyamatosan ingyenes képzéseket szervez országszerte. A képzések során az elméleti oktatás után gyakorlati bemutató következik, aminek keretében a szakemberek ki is próbálhatják a célszerszámok használatát, kezükbe foghatják a téglát, meggyőződhetnek arról, hogy az új technológia egyszerűen elsajátítható és végezhető. A kiképzett kivitelezők a

Ráadásul ezzel az egyszerű, rendkívül gyors és száraz építési technológiával télen is (-5 C°-ig) folytatható a falazási munka. Az innovatív POROTHERM PROFÍ DRYFIX falazási technológia a 2010 évi Innovációs Nagydíj Pályázaton kiemelt elismerésben részesült.

technológia elsajátításáról oklevelet kapnak, valamint a képzést a Magyar Építész Kamara 1 akkreditációs ponttal honorálja.

Az oktatást követően a Wienerberger minden kivitelezőt segít első „PROFI háza” építésében, a falazás első napján szakképzett munkatársunk felügyeli a munkát.

A képzettek számára a cég nem fizet többet ugyanazon a munkahelyen. Általában nem okoz nehézséget a képzetlenek foglalkoztatása? A munkafegyelem megsértésének esetei a cégnél nem a képzettséggel vagy annak hiányával voltak összefüggésben.

Ha az állam jelentősen- de legalábbis érezhetően - támogatná az alacsonyan képzettek alkalmazását, akkor meggondolnák, hogy a szakképzetlenek előnyt élvezzenek a felvételnél, tekintettel arra, hogy nem tapasztalnak különbséget a szakképzettek és a szakképzetlenek alkalmazása során a munka minőségét, a munkafegyelmet, stb. illetően. Ugyanakkor az biztos, hogy csak ezért nem bocsátanák el a már dolgozó szakképzetteket, hogy képzetleneket vegyen fel támogatással.

Országosan a bértámogatás lenne az, amivel ösztönözni lehetne a képzetlenek alkalmazásának preferálását a képzettekkel szemben a betanított munkákra.

A **közmunka** program esetében nehezíti a közmunkára rászorultak megélhetését a korlátozott időtartamban végezhető munka. A közmunkában való részvétel nem segíti elő az elsődleges munkaerőpiacra való visszatérést.

A **minimálbér** növelése ki fogja szorítani az embereket a munkaerőiacról. Nem az olyan multinacionális cégek, mint a Wienerberger – lesznek nehéz helyzetben (náluk amúgyis a minimálbérnél magasabbak a bérek), hanem a mikro-és a kisvállalatok

A minimálbéremelés a mikro-és kisvállalatoknál tömeges elbocsátásokhoz fog vezetni. A Wienerberger Zrt-nél közelebb kerülnek a bérek a minimálbérhez.

### 3.1.7. Select Appointments Személyzeti Tanácsadó Iroda

**Az első Select Appointments Személyzeti Tanácsadó Irodát 1980-ban alapították Londonban** munkaerő-közvetítő, -kölcsonzó és tanácsadó szolgáltatást nyújtása céljából. A későbbiekben **25 országában 605 Select iroda** jött létre személyzeti tanácsadási szolgáltatásokat végezve.

A magyarországi vállalkozás 2008. augusztus 1-én, egy tulajdonosváltás során önállósodott.

A cég ügyvezetője több mint 15 év tapasztalattal rendelkezik a munkaerő-kölcsonzés és -közvetítés terén. A Select kiszolgálja a kis- és a nagyvállalatokat, hazai és multinacionális vállalatokat egyaránt, s valamennyi szektorban jelen van, különösen a gyógyszeriparban, a szolgáltató-, a pénzügyi-, a kereskedelmi-, a gyártás-, a logisztikai-, és a termelési szektorokban, segíti a humán ügyvitelt.

A cég egyik profilja az alacsonyan képzettek kölcsönzése. Az ügyvezető igazgató vezetésével 4 tanácsadó látja el a toborzási és kiválasztási teendőket. A tanácsadók humán szervező, gazdasági szakmérnök, külkereskedelmi üzletkötő, MBA üzleti végzettség, felnőttképzés- és emberi erőforrás szakértő, munkavállalási tanácsadó, közgazdász, munkajogi szakokleveles tanácsadó, reklámszervező menedzser, EU-szakértői végzettséggel rendelkeznek.

A Select tapasztalatai eltérnek a vállalatoknál korábban tapasztaltaktól, véleményüket kommentár nélkül közöljük. (szerző)

A Select tapasztalatai szerint nem jellemző, hogy azokon a munkahelyeken, ahol elegendő a szakképzetlenek alkalmazása ott inkább szakképzetteket alkalmaznának. Egyrészt a szakképzettek alkalmazása többbe kerülne, továbbá a szakképzettek közül amúgyis hiány van. A munkaadókat a legkevésbé sem a papír vagy a képzettség érdekli, hanem a betaníthatóság. Minőségi munkát a szakképzetlen is képes végezni, ha úgy van betanítva. A saját területén tehát nem kérdés a minőségi munka. Az igaz, hogy a szakképzetlenek munkájának nincs hozzáadott értéke, de nem is ez a cél ebben az esetben.

A Select meglátása szerint a jövőben egyre nagyobb szükség lesz a szakképzettekre, a technikusokra, mint pl. a gépészmérnök, az elektrotechnikus.

A szakmunkás és a 8. általánost végzettek (avagy nem végzettek) esetében a különbség a szocializációjuk fokában van. Az igaz, hogy minél alacsonyabb valakinek a képzettségi szintje, annál gyengébb a szocializációs szintje is. A tapasztalatok szerint az alacsony szakképzettségűek megfelelő munkába állását és munkavégzését az általuk kapható alacsony bér gátolja a leginkább. Esetükben ráadásul egyedül a készpénz a döntő, a kávéjuttatások, stb. nem doppingolják őket. Mivel olyan keveset keres(het)nek gyakran tényleg jobban megéri nekik otthon maradni, mint bejárni és fizetni akár az útiköltséget (bérletet), ami szintén nagy érvágást jelent számukra.

### **A munkaerő kölcsönzés előnyei a képzetlenek foglalkoztatása során**

A munkaerő kölcsönzésnek vannak előnyei a képzetlenek foglalkoztatása során; így amikor a cégek alacsonyan képzetteket kölcsönöznek betanított vagy segédmunkára, nem szempont számukra sem a kölcsönzött kora, sem a nem, sem a származása. A kölcsönző cégeken keresztül dolgozók ráadásul megkapják az összes törvényesen nekik járó juttatást, fizetik utánuk a járulékokat. Így tehát sokkal jobban járnak, mintha feketén dolgoznának valamilyen kiscégnél és a pénzt zsebbe kapnák naponta vagy hetente.

Ugyanakkor le kell szögezni, hogy a kölcsönzött dolgozók valójában állandóan ingáznak a kölcsönző és a feketemunka között. Mezőgazdasági idénymunka esetén pl. nemegyszer eltűnnek.

## A válság hatása a munkaerő-kölcsönzésre

A kölcsönzött létszáma 2008-ban drasztikusan csökkent, miután 2007-ben érte el a csúcst. 2011-ben megindult az erőteljes kereslet növekedés a kölcsönzött dolgozók iránt, s a 2006-os értéket el is érték. Az, hogy mennyire fog még nőni a kereslet a kölcsönzött munkaerő iránt attól is függ mennyire lesz versenyképes a hazai össze-szerelőipar (ahová a legtöbb munkaerőt kölcsönzik). Úgy tűnik, hogy egyre kevésbé az, és a befektetők mennek tovább. Az egyedüli visszatartó erő a munkaerő megfelelő kulturáltsági foka.

A képzési programok lennének a legfontosabbak az alacsonyan képzettek részére is és általában is. Ezzel tudná leginkább segíteni az állam a munkaadókat, és ez ösztönözné leginkább a képzetlenek foglalkoztatását. Jó lenne, ha egy képzési lista alapján tudnának a munkaadók választani a beiskolázást illetően, a képzéseknek nem feltétlenül kellene teljes szakképzésnek lennie, lehetnének modulok is, pár napos/hetes/hónapos továbbképzések, technológiai tréningek, rész képesség fejlesztések. Azaz a megoldás a képzés-képzés-képzés lenne!

Nem feltétlenül a bértámogatás lenne az, amivel ösztönözni lehetne a képzetlenek alkalmazását, sokkal inkább egy központosított szervezett és finanszírozott képzési/továbbképzési rendszer, illetve a képzési költségek teljes átvállalására lenne szükség ahhoz, hogy a képzetleneket, alulképzetteket helyzetbe hozzuk. Persze a munkaadók nem tiltakoznának a bérterhek átvállalását illetően sem.

A közmunka programmal csak akkor ért egyet, ha megmarad non-profit keretek között, azaz a közmunkások nem jelennek meg a for-profit szektorban, nem lenne szerencsés, ha kiváltanák a foglalkoztatást, belépnének a versenypiacra és az (olcsóbb) közmunkás versenyezne a (drágább) piaci munkaerővel. Másfelől viszont ez azt is jelentené, hogy részben az állam finanszírozza a for-profit szektor (gyakran multinacionális cégek) munkaerőköltségeit.

A közmunkásoknak a for-profit szektorban való megjelenése a kölcsönző cégek által kikölcsönzött alacsony szakképzettségűeknek a konkurenciáját is jelentené, és végső soron a bérek csökkentésének irányába hatna.

A minimálbér növelése kiszoríthatja az embereket a munkaerőpiacról, a munkaadók nem lesznek képesek kitermelni az ezzel járó terheket, a munkaerőpiac a feketegazdaság irányába mozdulhat. A minimálbér és a kötelező garantált bérminimum megfojtja a vállalatokat, nem érdemes a minimálbért emelni. Az viszont igaz, hogy a bérek alacsonyak az áruk és szolgáltatások árához képest. A megoldás inkább az lenne, ha nem a bérek emelkednének (elveszítjük a már amúgyis kétséges versenyképességünket), hanem az árak és megélhetési költségek) csökkennének (vagy legalábbis nem emelkednének). A polgári lét így lassan eltűnik.



A tapasztalat szerint a minimálbéren foglalkoztatottak aránya magas, de régióként nagyon változó, Budapesten és Nyugat-Dunántúlon egyáltalán nem jellemző. De másutt is, ha valakinek fontos, hogy tartósan foglalkoztasson, akkor többet kell adnia, mint a minimálbér.

Az biztos, hogy minimálbérrel toborozni munkaerőt nagyon nehéz, ha a nettó összeget nézzük és levonjuk a közlekedés költségét, akkor a minimálbéren foglalkoztatott zsebében kevesebb marad, mintha segélyen lenne vagy közmunkát végezne.

### **3.2. Az alacsonyan képzettek foglalkoztatásában elért sikerek okai, körülményei az esettanulmányok alapján**

A képzetlen emberek foglalkoztatásában elért sikerek záloga **a vállalatok felelős gondolkodása a foglalkoztatottakkal szemben**, nemcsak a képzetlenek vonatkozásában.

A cégek igyekeztek mindent megtenni, hogy **átmentsék dolgozóikat** a válság utáni időkre. Ez persze saját túlélésük záloga is volt.

A képzetlenek foglalkoztatási körében számos egyéni megoldással találkoztunk.

Ebbe a körbe tartoztak:

- a **munkaidő rövidítés, a bér és juttatások csökkentése**. Általános volt a 4 napos munkahét és a 20%-os bércsökkentés. Majdnem valamennyi vizsgált cég alkalmazta, vagy tervbe vette a válság idején.
- a **képzéssel kombinált munkahelymegőrző pályázat** felkutatása és megnyerése. A TÁMOP 2.3.3 programon belül egy munkahelymegőrzés képzéssel tartalmú pályázatot nyert a Bonbonetti. A 96 millió forintból lebonyolított képzéssel sikerült áthidalni a 2010-es évet munkaidő és bércsökkentés nélkül.
- a **tulajdonosi tudat** fejlesztése és a vállalati célokkal való azonosulás érdekében fenntartott BVM Akadémia, A BVM Akadémia képzései célirányosan történtek. 36 érték mentén felmérték, hogy a vállalat számára fontos értékeket hogyan ítélik meg a dolgozók és a **képzéseket** erre építették. Ott képeztek, ahol a vállalati és munkavállalói értékek jelentősen eltértek egymástól.
- **Költségátvállalás**. A dolgozók utazásának megszervezése az áthelyezett telephelyre. a cég saját (9 személyes) mikrobuszával szállítja Budapestről az erre hajlandókat. (Unitool Plastic)

- **Alkalmazkodás** egy sajátos, másként nem, vagy nehezen foglalkoztatható **képzetlen réteg igényeihez**. Nehezen szocializálható, vagy hajléktalan emberek számára teremtett így munkalehetőséget a FKV Zrt. az egynapos foglalkoztatással.

**Nem jelentkeztek sikerek ott**, ahol a vállalatok számára plusz költséget jelentett volna a képzetlenek foglalkoztatása, vagy **szembe ment volna az érdekeikkel**. Amíg a munkaerőpiac ugyanazon az áron kínál képzetlenebb, jobb munkakultúrájú, több feladatra alkalmas embereket, a felvételnél őket fogják választani. Ez a probléma nem vállalati szintű megoldást igényel.

Nem találtunk egyetlen egy olyan céget sem, ahol a foglalkoztatottságnak alsó képzettségi korlátja lett volna. Sehol nem kötötték ki formálisan, hogy erre a munkahelyre csak 8 általánost végzett dolgozókat vesznek fel és ezt nem alkalmazták a gyakorlatban sem. A legtöbb esetben öncenzúrával találtunk: a munkahely alacsony presztízse miatt, kevés túlképzett ember jelentkezett pl. utcasöpésre.

A vállalatok helyzetükből következően különbözőképpen látják a képzetlenek foglalkoztatásának **bértámogatással** történő emelését. Az FVF, amely meghatározott feladat ellátására a **fenntartótól bérkeretet kap**, a bértámogatásban azt látja, hogy ezzel **spórolni tud**, több feladatot ellátni ugyanabból a keretből. Az erős versenynek kitett cégek, továbbá azok, akik drága anyagokkal dolgoznak a **rendelésállomány biztosítását és a pontos, minőségi munka ígéretét fontosabbnak tartják**, mint a bértámogatást. (Unitool Plastic, Hungarolap)

**A minimálbér emelésről** megoszlanak a vállalati vélemények.

„A minimálbér emelésével jól járt az államkassza is, nőttek a bevételei. Ugyanakkor a minimálbér (és néhány éve a kötelező bérminimum) kigazdálkodása fokozott nehézséget jelent a vállalatoknak, sok minden egyéb kötelező befizetés (pl. környezetvédelmi díj, csomagolási díj, munkavédelemmel kapcsolatos kiadások, kötelező üzemorvos, stb.) mellett. A minimálbér azért is kritizálható, mert annak is jár, aki nem teljesít rendesen.” Hungarolap

Két cég esetében (Bonbonetti, Unitool Plastic) is felmerült **a munka-tőke helyettesítése** minimálbér emelés esetén.

„Kénytelen leszek automatizálni. Az alapanyagárak is folyamatosan emelkednek. Bár a leszedő robotok értéke nehezen fog megtérülni, de kénytelenek lesznek ebbe az irányba elmozdulni, ha mind a bérköltség, mind az anyagköltség folyamatosan emelkedik. az anyagköltség adott, azon nem tudnak spórolni, marad a bérköltség. A gondos, figyelmes, jól látó munkaerőt fogjuk megtartani. Így az alacsonyan képzettek egy része ki fog esni.” Unitool plastic

**A közmunka programról** azok a vállalatok tudnak többet, akik munkaerő oldalról ide tudnak kapcsolódni, FKV Zrt.. Ezen az úton beralapot takarítanak meg és így több feladat elvégzésére képesek.

Az alapelképzeléssel általában egyetértenek, vagyis azzal, hogy a segélyeket ne ingyen osztogassák. Sok olyan munka van, amit el lehet végezteni a munkanélküliekkel. A minimálbért viszont meg kellene adni számukra. Ha ez a vállalatok számára kötelező, legyen kötelező az állam számára is. Volt olyan vélemény, amely a közmunka megszervezéséhez szólt hozzá: „Az élők munkával történő pazarlás, a közmunkások igyekeznek ezen a saját eszközeikkel változtatni.” Városi legendaként terjed, hogy a közmunkások összedobják a pénzt villanyfűrészre, amivel könnyebben el tudják végezni a munkát.

A közmunka programnak mindenképpen meg kellene maradni a non-profit keretek között. Ha a közmunkások megjelennek a for-profit szektorban, az (olcsóbb) közmunkás versenyezne a (drágább) piaci munkaerővel. Mint ahogy láttuk a FKF-nél, az utcaseprők esetében. Másfelől viszont ez azt is jelenti, hogy részben az állam finanszírozza a for-profit szektor (gyakran multinacionális cégek) munkaerőköltségeit.

Valójában nem jelentene gondot a közmunkások jelenléte a versenyszférában és a vállalatoknál, ha ugyanannyit kapnának, mint a munkaerőpiacról felvett foglalkoztatottak. Ebben az esetben viszont nincs ösztönzés a vállalatok számára, hogy közmunkásokat foglalkoztassanak.

Számos egyéni vállalati megoldás létezik a képzetlenek foglalkoztatásában is, amelyek többsége az adott vállalat gazdasági-társadalmi beágyazottságából fakad. Vannak megoldások, amelyek széles körben is alkalmazhatók, elterjeszthetők. A vállalati megoldásokat azonban minden esetben a makrogazdasági viszonyok determinálják és amennyiben ezek a képzetlenek foglalkoztatása ellen hatnak, országos méretű pozitív változás ezen a téren nem várható.

## 4. Következtetések, javaslatok

Az esettanulmányok tapasztalatai a képzetlenek foglalkoztatását illetően alapvetően megerősítették az eddigi kutatások megállapításait, és egy sor kérdésben finomították azokat.

Az láttuk az esettanulmányok elemzése során, hogy nemcsak a sok versenytárssal rendelkező cégek vannak bajban, hanem a piacvezetők is, mint pl. amilyen a Hungarolap Kft, az Unitool-Plastic Kft vagy a Wienerberger Zrt.. Jelen kutatás empirikus része nagyon fontos abból a szempontból, hogy a felmért vállalatok egy része – bár sikeresek és valami nagyon egyedül felmutatni képesek, esetenként piacvezetők, s szerepük lenne az alacsony képzetek

foglalkoztatásában is – éppenséggel a bezárásban, eladásban, leépülésben gondolkodik. (Ez egyúttal még több képzetlent vagy alulképzettet fog nehéz helyzetbe hozni.) Számukra a legnagyobb segítséget a piacteremtés jelentene, az építőipari kereslet fellendülése, a külföldi piacra való kijutás elősegítése.

A képzetlen rétegek foglalkoztatásával kapcsolatban rövid és hosszú távú megoldásokban gondolkozhatunk.

### A rövid távú megoldások:

- a társadalom **a munkanélküli és szociális ellátó rendszer keretében** biztosítja a képzetlen munkát nem találó rétegek számára a megélhetés alapvető lehetőségét,
  - ami folyamatosan terheli a társadalmat és magas középosztályi adóterheket jelent,
  - kieső nyugdíjbevételeket von maga után.
- **Ösztönzi a képzetlenek munkába állítását** és megteremti ennek a lehetőségét és feltételeit,
  - Ehhez a képzetlenek számára alkalmas munkahelyekre van szükség. Ennek egyik megteremtése lehet a közmunka rendszerének kialakítása megfelelő feltételek között. Erre sok példát hoztunk a nemzetközi gyakorlatból. A másik lehetőség a helyi piacok, (leginkább a szolgáltatások területén) fejlesztése, támogatása.
  - A munkához való alkalmasság fejlesztése. Ehhez elsősorban felnőttképzési formák működtetésére van szükség. Ez a feladat a tanköteles korhatár leszállításával különösen időszerűvé vált. Nem terhelhetők kizárólag a vállalatok a betanítás, munkához szoktatás költségeivel.
  - Mérsékelni a kiszorítási hatást. Bér alkalmazkodási korlátok eltávolításával és támogatási formák életbeléptetésével olcsóbbá tenni a képzetlenek alkalmazását, mint a szakképzettekét. Bizonyos esetekben pozitív diszkrimináció alkalmazásának elősegítésével támogatni a képzetlenek foglalkoztatását.

**Hosszabb távon** érdemes erőfeszítéseket tenni abban az irányba, hogy a gazdaságilag aktív népességben belül csökkenjen a képzetlenek száma és közelítsen a gazdaság ez irányú igényéhez.

- A képzetlenek foglalkoztatása általában a munkakultúra hiánya, vagy a szabályok el nem fogadása miatt okoz nehézséget. Ezt már az általános iskolában lehetne fejleszteni. Erre korábban voltak kísérletek (kihelyezett technika órák, nyári gyakorlatok, építő táborok stb.), amelyeket megújított formában fel lehetne

újítani. Az „életre nevelés” során el lehetne érni, hogy a gyerekek megtapasztalják a munkahelyek belső világát. Fontos, hogy az oktatási rendszer mindenkit eljuttasson az alapkészségek olyan szintjére, amely lehetővé teszi a munkavállalást. Már a 8 általános elvégzése képessé kell, hogy tegyen valakit arra, hogy megállja a helyét egy állásinterjún tudja, hogy mit akar az adott munkahelyen elérni, mennyi pénzből tud megélni, hogyan kell egy csekket kitölteni. Jelenleg fordított a helyzet, sokszor ezt a szakképzettséggel rendelkezőkről sem mondhatjuk el. Ehhez **az oktatási, elsősorban szakképzési rendszer átalakítására** van szükség, amely a fejlett szakmai ismeretek mellett gazdálkodási, vállalkozási készségeket is kialakít a tanulóban, fejleszthető életpálya modellt állít eléjük és mérsékli a lemorzsolódást.

### **A képzetlenek foglalkoztatását ösztönző, egyes, lehetséges eszközök.**

#### **A béralkalmazkodási korlátok eltávolítása.**

- **A minimálbér politika** rontja a képzetlen munkaerő foglalkoztatási esélyeit. A kötelezően alkalmazott magas minimálbér azt jelenti, hogy a szakmunkásokat, sőt néha a mérnököket is minimálbéren foglalkoztatják elsősorban adózási szempontból. Mindez megteremti az ún. ál-minimálbér és a zsebbe fizetés intézményét, ami a minimálbér illegális korrekcióját jelenti mindkét irányba. A munkaadó adhat kiegészítést a minimálbéren felül, ez a gyakoribb, de létezik az a változat is, hogy a munkavállalónak kell visszaadnia a minimálbéres fizetéséből a munkaadónak. Az ál-minimálbérré a kormány a minimális járulékalap bevezetésével reagált, ami a minimálbér kétszerese után határozta meg a fizetendő járulékot, és amit 2012-től tovább emelnek. Amennyiben a kormány a minimálbér szintjének emelésével akarja csökkenteni az adóelkerülést, azzal rontja a valódi minimálbéresek munkában maradásának esélyeit.
- A béralkalmazkodási korlátok megkerülésére egyébként számos további rejtett megoldás született, úgy mint a részmunkaidős foglalkoztatás, a vállalkozóként történő foglalkoztatás stb..
- A minimálbér esetében a szakszervezetek véleménye némileg más. Véleményük szerint a minimálbér (szakmai bérminimum) bizonyos fokig a munkavállaló egyfajta védelmét jelenti. Ami igaz is. Véleményük szerint nem a minimálbér túlzott mértéke okozza a kiszorítási hatást és a képzetlenek alacsony foglalkoztatását, hanem annak az informális megkerülése és a bértábla feltorlódása az alsó szinteken.



- A kormány legutóbbi döntése az **egy kulcsos személyi jövedelem adó** bevezetéséről, újabb keresetkorlátot teremt, rontja az általános foglalkoztatást és erősíti a képzetlen munkanélküliek esetében a kiszorítási hatást. Röviden összefoglalva: az egy kulcsos adóval mindenki, aki 300 ezer forint alatt keres, rosszul jár. Hogy ez ne történjen meg a kormányzat a munkaadókat radikális kényszer-intézkedésekkel ösztönzi a bérek éves szinten történő minimálisan 300 ezer forintos kereset beállítására, mindez erőteljesebben nyomja össze a bérszála alsó részét. (Így kerülhetnek azonos bérezés alá az orvosok és utcaseprők)

### **A képzetlen munkaerő alkalmazását elősegítő támogatások.**

- A képzetlen munkaerő alkalmazását olcsóbbá tevő támogatások (bér vagy járulék támogatás) csökkenthetik a kiszorítási hatást a számukra megfelelő munkahelyekről. A támogatások a vállalatoknál okozhatnak emelkedést a képzetlenek foglalkoztatásában, amelyeknek van megfelelő rendelésállományuk.

### **A munkavállalási költségek csökkentése.**

- A munkavállalással járó utazási, gyermek elhelyezési, képzési költségek a várható alacsony bérhez képest sokszor vállalhatatlanok és inkább az otthon maradáshoz választják az emberek. Ezt külön juttatásként adhatják a vállalatok. Erre a megfelelő adókedvezmények ösztönözhetik őket.

### **A képzetlenek foglalkoztatását elősegítő közvetett eszközök**

- Mindezekben a képzetlen rétegek foglalkoztatását ösztönző közvetlen intézkedéseken túlmenően fontos a barátságos üzleti környezet kialakítása. A befektetéseket ösztönző gazdaságpolitika, a növekedést generáló árfolyam-politika.

**A képzetlen emberek alkalmazásának fellendülését leginkább a foglalkoztatás bővülése eredményezheti.** A gazdaság élénkülésével a kiszorító hatás visszaszorul és az egyszerűbb munkahelyek megmaradnak az alacsony képzettségűek számára.

A gazdaság szerkezete **a vállalati méretek vonatkozásában** is befolyásolja a képzetlenek foglalkoztatásának hajlandóságát.

- A nagyvállalatok főként az összeszerelő szektorban sok betanított munkást képesek alkalmazni megfelelő gazdasági viszonyok között.
- A képzetlen emberek foglalkoztatása a cégektől nagyobb kezdeti befektetést igényel betanításban, ellenőrzésben, mint a „kész” szakemberek alkalmazása. A kis közepes vállalatok erre jóval érzékenyebbek a nagyvállalatoknál. Itt elsősorban költségérzékenységre gondolunk, de fontos az ellenséges kivásárlásnak-, az ipari kémkedésnek való kitettség is. Ezek a cégeknek

rövidebb az időhorizontjuk, mint a nagyobb cégeknek és csak úgy tudnak megmaradni, ha minden oldalról biztosítják magukat. Amíg a munkaerőpiacon ugyanazért az árért sokoldalúbb, adaptívabb munkaerőt kapnak, azt fogják választani. Mindebből az következik, hogy jóllehet a foglalkoztatásban általában nagy szerepe van a KKV szektornak, **a képzetlenek foglalkoztatásának fellendítését elsősorban nem a közepes vállalatoktól várhatjuk.**

- Más a helyzet a kisvállalati, egyéni vállalkozói körrel. A mediterrán országok példája arra mutat rá, hogy a helyi piacok, a kis, főként a szolgáltatásban működő családi vállalkozások munkaalkalmat tudnak teremteni a képzetlen munkaerő egy részének. Ehhez persze versenyképessé kell válniuk a helyi piacra kívülről belépni igyekvő, nagy kereskedelmi és termelő cégekkel.

## Bibliográfia

- Australian Council of Social Service (2003) Does Work for the Dole lead to work for wages?, ACOSS INFO 223. New South Wales: ACOSS.
- Bálint-Cseres-Gergely, Scharle, A magyarországi munkapiac 2009-2010-ben. in Munkaerőpiaci Tükör 2010,
- Becker, E., Hayllar, O. and Wood, M. (2010): Pathways to Work: programme engagement and work patterns, Department for Work and Pensions Research Report No 653, <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep653.pdf>
- Brock, T., Butler, D. and Long, D. (1993) Unpaid Work Experience for Welfare Recipients, MDRC Working Paper, September 1993.
- Buhai, S: Skill Relation to Employment, Unemployment and Non-Participation Rates: An Analysis of the IALS Data for the Netherlands, Utrecht University College, 2000. [http://www.sebastianbuhai.com/pictures/UCU/Economics/emp\\_skills\\_NL.pdf](http://www.sebastianbuhai.com/pictures/UCU/Economics/emp_skills_NL.pdf)
- Cohen, M. (1998) 'Work Experience and Publicly-Funded Jobs for TANF Recipients' in Issue Notes, Welfare Information Network, Vol.2 (12).
- Crisp, R. and Fletcher, Del Roy: A comparative review of workfare programmes in the United States, Canada and Australia, Department for Work and Pensions Research Report No 533, Crown Copyright 2008, <http://www.scribd.com/doc/42443808/Workfare-Doesn-t-Work>
- Dahlberg, M, Johansson, K. and Mörk, E. (2009): On Mandatory Activation of Welfare Recipients, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 3947, <http://www.politiquestudies.net/IMG/pdf/dp3947.pdf>
- Department of Employment and Workplace Relations (2006) Customised Assistance, Job Search Training, Work for the Dole and Mutual Obligation – A Net Impact Study. Canberra: Commonwealth of Australia. 41 Australian Council of Social Service (2003)
- De Laine, C., Laplagne, P. and Stone, S. (2000). The Increasing Demand for Skilled Workers in Australia: The Role of Technical Change, Productivity Commission Staff Research Paper, AusInfo, Canberra, September. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=270785](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=270785)

- Fachelli, S, Ronconi, L. és Sanguinetti, J. (2004): Poverty and Employability Effects of Workfare Programs in Argentina, Poverty and Economic Policy Research Network, Calls for Research Proposals, First Draft: March 2004  
  
[http://www.pep-net.org/fileadmin/medias/pdf/files\\_events/3rd\\_dakar/Ignacio\\_Franceschelli.pdf](http://www.pep-net.org/fileadmin/medias/pdf/files_events/3rd_dakar/Ignacio_Franceschelli.pdf)
- Finn, Dan (2002) Employment policy. In: Developments in British social policy 2. Palgrave, pp. 111-128.  
[http://eprints.port.ac.uk/112/1/11\\_Ellison\\_book\\_Finn7\\_Final\\_SglSp.pdf](http://eprints.port.ac.uk/112/1/11_Ellison_book_Finn7_Final_SglSp.pdf)
- ECC Report (2011): Report of the Employment Conditions, Commission on the Investigation into the Unskilled labour Sector, South Africa  
<http://www.labour.gov.za/downloads/legislation/sectoral-determinations/basic-conditions-of-employment/ECC%20Report%20Unskilled%20Labour%20Final%20Report.doc/view?searchterm=ECC>
- Freeman, R. (1995), 'Are Your Wages Set in Beijing?', Journal of Economic Perspectives, 9(3), pp. 15–32.
- GKI-GKI e-Net, (2006.) Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon, kézirat
- Goldin, C. and L. Katz, (1998), 'The Origins of Technology-Skill Complementarity', Quarterly Journal of Economics, 113(3), pp. 693–732.  
Kissane, R.J. and Krebs, R. (2007) 'Assessing Welfare Reform, Over a Decade Later' in Sociology Compass, Vol. 1 (2), pp. 789-813.
- Portes, J (2010): Youth Unemployment in the UK, National Institute of Social and Economic Research,  
<http://www.oecd.org/dataoecd/16/6/48166657.pdf>
- Klawitter, M.M. (2001) Effects of WorkFirst activities on employment and earnings. Seattle: Daniel, J. Evans School of Public Affairs, University of Washington.
- Köllő János (2009): A pálya szélén. Osiris Kiadó
- Krugman, P. (1994), 'Past and Prospective Causes of High Unemployment', in Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options, Federal Reserve Bank of Kansas City, Kansas City, Missouri, pp. 49–80.

- Lightman, E., Mitchell, A. and Herd, D. (2005) 'Workfare in Toronto: More of the Same? A Research Note' in *Journal of Sociology and Social Welfare*, Vol. 32 (4), pp. 65-76.
- Marston, G. and McDonald, C. (2007) 'Assessing the policy trajectory of welfare reform in Australia' in *Benefits*, Vol. 15 (3), pp. 233-45.
- Munkaerőpiaci tükör. (2010.) OFA -MTAKTI
- MRD, Ministry of Rural Development (2008b): NREGA Report from MIS, November 26, 2008, from <http://nrega.nic.in/MISreport.htm>.
- Nickell, S. and Bell, B. (1996): Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD countries, *The American Economic Review* Vol. 86, No. 2, 1996, pp. 302-308
- Nightingale, D.S. and Mikelson, K.S. (2000) An Overview of Research Related to Wisconsin Works (W-2). Washington: The Urban Institute.
- Okun, A. (1981), 'Prices and Quantities, A Macroeconomic Analysis', The Brookings Institution, Washington D.C.
- Ravi, S. and Engler, M (2009): Workfare in Low Income Countries: an Effective Way to Fight Poverty? The Case of India's NREGS. Indian School of Business and Universitat St. Gallen, 2009. [http://www.isid.ac.in/~pu/conference/dec\\_09\\_conf/Papers/ShamikaRavi.pdf](http://www.isid.ac.in/~pu/conference/dec_09_conf/Papers/ShamikaRavi.pdf)
- Riley, R. and Young, G. (2001): Does Welfare-to-Work Policy Increase Employment? Evidence from the Uk New Deal for Young People, National Institute of Social and Economic Research <http://www.niesr.ac.uk/pubs/dps/dp183.pdf>
- Røed, K. (1999), Relative Unemployment Rates and Skill-Biased Technological Change, Memorandum No 38/99, University of Oslo Department of Economics <http://www.sv.uio.no/econ/forskning/publikasjoner/memorandum/pdf-filer/1999/Memo-38-1999.pdf>
- Subbarao K. et ali. (2010): The Design and Implementation of Public Works Programs , A Toolkit for Practitioners, April 2010 The World Bank, Human Development Network: Social Protection <http://siteresources.worldbank.org/SAFETYNETSANDTRANSFERS/Resource/281945-1131468287118/1876750-1274296604081/PWToolkitFinalVersion.pdf>



- Van den Berg, G.J., P. Gautier, J. van Ours and G. Ridder (1998), 'Worker Turnover at the Firm Level and Crowding Out of Lower Educated Workers', Central Planning Bureau, Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, Research Memorandum No. 144.
- Vickery, J.: Unemployment and Skills in Australia, Research Discussion Paper 1999-12, Economic Research Department, Reserve Bank of Australia <http://www.rba.gov.au/publications/rdp/1999/pdf/rdp1999-12.pdf>
- White, M. (2004): Effective Job Search Practice in the UK's Mandatory Welfare-to-Work Programme for Youth, Policy Studies Institute, PSI Research Discussion Paper 17. <http://www.psi.org.uk/docs/rdp/rdp17-white-jobsearch.pdf>
- Wisconsin állam W2 programot elindító sajtóközleménye lsd: [http://dwd.wisconsin.gov/dwd/newsreleases/2008/0417\\_w2\\_real\\_wrk\\_pilot.pdf](http://dwd.wisconsin.gov/dwd/newsreleases/2008/0417_w2_real_wrk_pilot.pdf)
- Wood, A. (1995), 'How Trade Hurt Unskilled Workers', Journal of Economic Perspectives, 9(3), pp. 57–80.