

**MISKOLCI EGYETEM  
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR  
HANTOS ELEMÉR SZAKKOLLÉGIUM  
KÖZÖSEN A JÖVŐ MUNKAHELYEIEÉRT  
ALAPÍTVÁNY**



## **Európai munkaerő-piaci helyzetkép, különös tekintettel a magyarországi munkaerőpiacra**

A bemutatott pályamunkát a „Közösen a Jövő Munkahelyeieért Alapítvány” támogatta.

Szerzők: Dobi Nóra Éva ZOVKWA  
Krajcsik Zsolt QUBCS

**Miskolc**

2012. május

## Tartalomjegyzék

I. Európai Unió munkaerő-piaci tendenciák .....	4
1. 1. A fejlődési szakaszok: .....	5
1. 2. A lisszaboni stratégia és a Wim Kok jelentés .....	9
1. 3. Európa 2020 munkaerő-piaci vetülete .....	14
1. 4. Az Európai Uniót jellemző mutatók, ráták: .....	15
1. 5. Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlításban .....	18
II. Magyarországi munkaerő-piaci helyzetképe .....	21
2. 1. Munkaerő-piaci statisztikák elemzése .....	21
2. 2. Az Új Széchenyi Terv a foglalkoztatás bővítés szolgálatában .....	26
2. 3. A kompetencia alapú foglalkoztatás politika .....	29
Összefoglalás .....	31
Irodalomjegyzék .....	33

## Bevezetés

A mai globalizálódó világunkban elengedhetetlen a munkaerőpiac átfogó ismerete, mivel a gazdaság megannyi szereplőjével közvetett, vagy közvetlen kapcsolatban áll.

Vizsgálatunkat az Európai Unió közösségének munkaerő-piacára, illetve hazánk munkaerő-piaci tendenciáira irányítjuk. Fontosnak tartjuk az alapvető munkaerő-piaci mutatószámok, irányelvek érvényesülésének vizsgálatát, mind a 27 tagú közösség, mind hazánk tekintetében, illetve az egyre nagyobb teret hódító atipikus foglalkoztatási formákat is be szeretnénk mutatni.

Hazánk munkaerő-piaci helyzetének vizsgálata mellett az évtizedre az Új Széchenyi Terv (ÚSZT) számos iránymutatást, segítséget és támogatást nyújt, melyet röviden, átfogóan ismertetni szeretnénk annak érdekében, hogy a 2000-es évtized végén kibontakozó globális gazdasági válsággal sújtott munkaerőpiac, illetve az Új Széchenyi Terv által gazdagított munkapiacot is vizsgáljuk, illetve kitérünk a 2020-ra elérendő célokhoz.

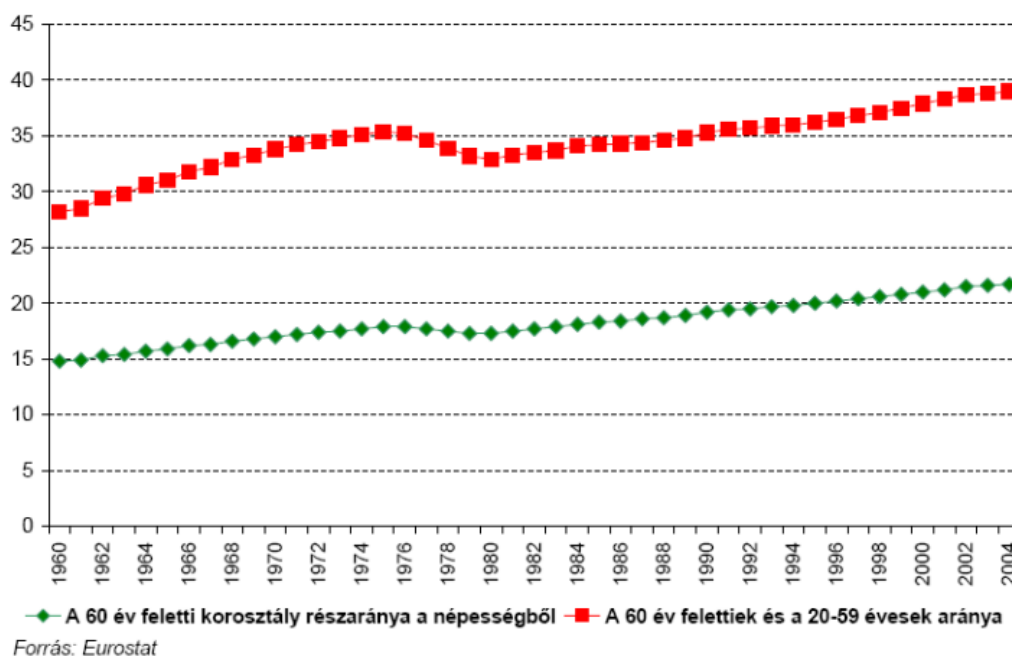
## I. Európai Unió munkaerő-piaci tendenciák

Az európai társadalom az elmúlt évtizedekben, valamint manapság is folyamatosan változik, mind technológiailag, mind pedig kereskedelmi és a népesség korosodása alapján is. Közismert tény, hogy az európai országok társadalmá előregedőnek mondható, ez azt jelenti, hogy egyre kevesebb a fiatal aktív munkaerő, viszont egyre több az idősebb nyugdíjas korosztály, mely ahhoz fog vezetni, hogy nem lesz, aki megtermelje az idős korosztály számára biztosítani kívánt nyugdíjhoz szükséges jövedelmet.

Az Európai Unió ezen tényekre már jó ideje felfigyelt és igyekszik különböző foglalkoztatási és szociálpolitikákat, stratégiákat bevezetni, amellyel a fiatal munkavállalók munkához jutását, valamint a társadalom szociális helyzetének javulását segíti elő.

A következőkben e politikák, stratégiák fejlődéséről szeretnénk kicsit bővebben szót ejteni.

Az 1. ábra alapján szeretném alátámasztani állításomat, miszerint manapság európai szinten az előregedő társadalom a jellemző.



### 1. ábra: Öregedő társadalom EU-25-ben 1960-tól 2004-ig

Forrás: Révai András: *EU-s pályázati lehetőségek*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Révai András: *EU-s pályázati lehetőségek* - [www.investment2000.hu/userfiles/EU%203.pdf](http://www.investment2000.hu/userfiles/EU%203.pdf) – Letöltés ideje: 2012. 03. 28.

A 1. ábrán jól látható, hogy a 60 év felettek és a 20-59 évesek aránya az 1960-as években még csak kb. 28% volt. Egészen 1976-ig ez az arány folyamatosan növekedett, elérte a 35%-os szintet. Majd ezt követően pár éven keresztül egészen 1980-ig csökkent, de nem nagymértékben, csupán 1-2%-kal. Az 1980-as évek óta napjainkig ez az arány folyamatosan növekedik. Jelenlegi grafikon alapján 2004-ben már kb. 40%. Ugyan ez a tendencia figyelhető meg a 60 év feletti korosztály részarányára vonatkozóan a népességből. Ez az arány eleinte még csak 15% volt, míg napjainkban már 22% felett van.

## **1. 1. A fejlődési szakaszok:**

### *1. 1957 – 1972<sup>2</sup>*

Erre az időszakra a Római Szerződésben megfogalmazott tendenciák voltak jelentősek. Nagy színvonalú előrehaladás ekkor még nem volt megfigyelhető, mivel a *laisse faire* elv ezt megakadályozta. A tagállamok működésébe és szabályozásába nem avatkozott be az Európai Közösség. *„A Római Szerződés csupán a közös piac létrehozása érdekében tűzte célul a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását.”*<sup>3</sup>

A Szerződés vonatkozó cikkei a foglalkoztatáson, a munkajogon, a munkakörülményeken, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvén keresztül, a szakmai képzésen, a szociális biztonsági rendszereken, a munkáltatók és munkavállalók közötti kollektív alkun vagy a munkahelyi balesetek megelőzésén át széles szociálpolitikai területeket foglaltak magukba.<sup>4</sup>

### *2. 1972 – 1992*

---

<sup>2</sup> Dabasi Halász Zsuzsanna – Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája a Római Szerződéstől napjainkig c. előadás

<sup>3</sup> Marján Attila, Nagy Katalin (Marján A.) – Az Európai Unió Gazdasága – Az Európai Modell, 69.o., HVG Kiadó Rt., Budapest, 2006.

<sup>4</sup> Szociálpolitika, foglalkoztatás és esélyegyenlőség – EU vonal - [http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi\\_politikak&id=13](http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=13) – Letöltés ideje: 2012. március 30.

1972-ben a Párizsi Találkozó Záró Nyilatkozatában már említést tettek a gazdasági és pénzügyi unió fontosságáról. Ennek hatására különböző akcióprogramokat dolgoztak ki, melyek közül egy a Szociális Akcióprogram (1974) volt. E program által lehetővé vált egy, a Római Szerződéstől is kezdeményezőbb, kedvezőbb közösségi szociálpolitika bevezetése.

Az 1980-as években bevezetésre került az Egységes Európai Okmány, melyben a szociálpolitikát gazdasági kohéziót erősítő eszköznek nyilvánították, ennek köszönhetően egyenrangúvá vált a gazdasági és monetáris politikával. Kihangsúlyozta a spontán harmonizáció, egy európai szintű szociális párbeszéd kiemelkedő szerepét, valamint egy gazdasági és szociális kohézió kialakításának fontosságát.<sup>5</sup>

1989. december – Strasbourgi Találkozó – elfogadták a Szociális Chartát. 12 területet emelt ki: munkavállalók szabad mozgása, foglalkoztatás és bérezés, az élet-és munkakörülmények javítása, szociális védelem, gyülekezési jog és kollektív alku, szakmai képzés, férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és bérezés, a munkavállalók döntésekben való részvétele és informálása, az egészségvédelem és munkahelyi biztonság, gyermekek és fiatalok védelme, idősödő személyek, fogyatékos személyek.<sup>6</sup>

### 3. 1992-től napjainkig

Az 1990-es években az egyik legnagyobb problémát a munkanélküliség jelentette. Ennek oka, hogy a keleti országokban megszűnt a szocializmus és a rendszerváltást követően, a magas szintű „*kapun belüli munkanélküliség*” megszüntetésével hirtelen nagymértékben növekedett a munkanélküliek száma. Ez azért is jelentett problémát az EU-nak, mivel a remény vesztett munkanélküliek a jobb lehetőségek és életkörülmények reményében feketén való munkavállalással elkezdtek a nyugati országokba orientálódni.

---

<sup>5</sup> A szociálpolitika az Európai Unióban - <http://www.romacentrum.hu/eu/temak/szocialpolitika/duram> - Letöltés ideje: 2012. március 30.

<sup>6</sup> Szociálpolitika, foglalkoztatás és esélyegyenlőség – EU vonal - [http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi\\_politikak&id=13](http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=13) – Letöltés ideje: 2012. március 30

1992.-ben a Maastrichti Csúcstalálkozón született meg a Szociálpolitikai Jegyzőkönyv és a Szociálpolitikai Megállapodás. Mindkettő a Római Szerződés részét képezi. Külön figyelmet fordítottak az esélyegyenlőség és a munkajog, munkavédelem tisztázására.

Mindezek létrehozását a következő események indukálták:

- gazdasági növekedés lassulása, gazdasági válság
- foglalkoztatási ráta 60%, munkanélküliségi ráta 9,5 % (1992-ben)
- globalizációs nyomás, információ forradalom
- társadalmi szerkezet változása – elöregedő társadalom
- az ipari termelést felváltja a speciális szakképzettséget igénylő szolgáltatási szektor
- az új típusú foglalkoztatási formák kerülnek előtérbe

**1. táblázat**

**Foglalkoztatottság és munkanélküliség a világ legfejlettebb régióiban 1997-ben**  
(százalékban)

Mutatók	EU tagállamok			Egyesült Államok			Japán		
	férfi	Nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
<b>Foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves népességből</b>	70,5	50,3	60,4	82,3	68,1	75	88,5	60,7	74,6
<b>Munkanélküliségi ráta</b>	9,6	12,6	10,9	5,4	5,4	5,4	3,4	3,4	3,4
<b>Egy évnél hosszabb ideje állástalanok aránya a munkanélküliek között</b>	46,6	50,1	48,3	10,4	8,4	9,5	24,4	13,3	19,9
<b>Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya</b>	5,1	31,5	17	10,9	26,9	18,3	11,5	36	21,4

Forrás: Saját szerkesztés - CEC (1997) 22. o. - alapján

Az 1. táblázat alapján elmondható, hogy a kilencvenes éves közepén az EU tagállamok munkaképes korú lakosságának a foglalkoztatottsági szintje kb. 15%-kal alacsonyabb, mint az Egyesült Államoké és Japáné. Ezt nagymértékben alátámasztja a munkanélküliségi ráta is, mely az EU tagállamokban 10,9%, ez a duplája az Egyesült

Államokbeli rátának, valamint több mint háromszorosa a Japán munkanélküliségnek. A munkanélküliek összetétele is teljesen más a két nagyhatalomhoz képest. Az Egyesült Államokban az egy évnél hosszabb ideje állástalanok száma a negyede, míg Japánban ugyanez kb. a fele az EU tagállamokhoz viszonyítva.

Az EU tagállamai ezen a helyzeten akartak változtatni, javítani, amikor elhatározták, hogy összehangolják a foglalkoztatáspolitikájukat a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség csökkentése érdekében. Ennek következménye révén jött létre az amszterdami szerződés.<sup>7</sup>

1997-ben az Amszterdami Szerződés hatására született meg az a keret, melynek révén az Európai Unió szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai lépéseit, intézkedéseit szervezik. A szerződés már szerepel, egy külön fejezet „*Foglalkoztatás*” címmel. Amely a tagállamok hatáskörét megőrizve rögzíti a közösségi megközelítést a foglalkoztatáspolitikai területén. A szerződés megteremti a Foglalkoztatási Bizottság létrehozásának jogi alapját.

Főbb irányvonalai:

- Összehangolt foglalkoztatási stratégia
- Érvényesül a szubszidiaritás elve
- Közösségi ügy, de a nemzeti sajátosságoknak megfelelő gyakorlat
- Tagállamok közötti együttműködés ösztönzése

1997-ben hozták létre az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) alapjait is, a luxemburgi foglalkoztatási csúcstalálkozón, azzal a céllal, hogy összehangolják a nemzeti foglalkoztatási politikákat. Az EFS célja, hogy javuljon a foglalkoztathatóság, a vállalkozás, az alkalmazkodóképesség és az esélyegyenlőség szintjén az európai munkaerőpiac. Továbbá fő célja, hogy a munkanélküliség 5 éven belül jelentősen csökkenjen, európai szinten, valamint erősíteni a nemzeti foglalkoztatási politikák koordinációját. A foglalkoztatáspolitikai irányvonalakat négy pillér köré szervezik,

---

<sup>7</sup> EU Foglalkoztatási stratégiája - [http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey\\_I.pdf](http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf) - Letöltés ideje: 2012. 04. 13.



melyek a következők: foglalkoztathatóság, vállalkozás, alkalmazkodóképesség és esélyegyenlőség.<sup>8</sup>

## **1. 2. A lisszaboni stratégia és a Wim Kok jelentés**

2000. március 23-24.-én a Tizenötök Európai Tanács ülésén fogalmazták meg a lisszaboni stratégia főbb elemeit. A lisszaboni stratégia mai napig jelentős mértékben meghatározza a különböző foglalkoztatási és szociális politikák irányelveit, célkitűzéseit. Mivel e stratégia igen jelentős, így kicsit részletesebben szeretnénk foglalkozni vele.

A lisszaboni stratégia az EU hosszú távú versenyképességét az európai társadalmi modell megőrzése mellett javítani hivatott stratégia, amelynek eszközrendszerét a strukturális reformok, a szociális kohézió és a fenntartható fejlődés képezik.

Az Unió célkitűzése, hogy a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú társadalmává váljon, amely fenntartható gazdasági növekedésre képes, több és jobb minőségű munkahellyel és nagyobb társadalmi kohézióval.

E célok eléréséhez meghatározott prioritások:

1. A versenyképes, dinamikus tudásalapú gazdaságra való áttérés előkészítése
2. Az európai társadalmi modell modernizációja a humán erőforrásba való befektetés, valamint az aktív jóléti állam megteremtése révén
3. A döntések gyakorlati alkalmazása: koherensebb és rendszerszemléletűbb megközelítés

Az alapvető következtetéseket és feladatkijelöléseket az Európai Tanács határozta meg. 2001. június 15-16-i göteborgi Európai Tanács a fenntartható fejlődés alapelveire fektette a hangsúlyt. Ennek révén megfogalmazta a gazdasági, társadalmi és környezetvédelmi célok egymást erősítő stratégiáját. 2002. évi barcelonai

---

<sup>8</sup> The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997) - [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c11318\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_en.htm) - Letöltés ideje: 2012. április 2.

csúcstalálkozó részletesen áttekintette a lisszaboni célkitűzéseket, különösen a kisvállalkozások érdekeire fektette a hangsúlyt.<sup>9</sup>

**2. táblázat**

**Változások a 15-64 éves nők és férfiak foglalkoztatási és munkanélküliségi rátáiban**  
**1997-2002, (EU átlag, százalékban)**

Mutatók	Férfiak			Nők			Együtt		
	1997	2000	2002	1997	2000	2002	1997	2000	2002
<b>Változások a 15-64 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátáiban</b>	70,4	72,5	72,8	50,7	54	55,6	60,7	63,4	64,3
<b>Változások a 15-64 éves nők és férfiak munkanélküliségi rátáiban</b>	9,3	7	6,9	12,3	9,7	8,7	10	7,8	7,7

Forrás: Saját szerkesztés - EC (2003) 209–226. o. alapján

A 2. táblázat alapján az Európai Unióban 1997-2002 között 4 millióval (-25%) csökkent a munkanélküliek száma. A strukturális munkanélküliség visszaszorulása felgyorsult. A munkahelyek száma több mint 10 millióval (+6,5%) növekedett. Az aktív népesség pedig 5 millió fővel növekedett, főleg a nők munkába lépésének köszönhetően.

Mindezek ellenére jelentős strukturális problémák maradtak még fenn. A munkanélküliek száma 2001-ben is több mint 13 millió volt, ebből kb. 42%-uk tartósan munkanélkülinek számított. A regionális különbségek a foglalkoztatás és a munkanélküliség tekintetében változatlan.<sup>10</sup>

A lisszaboni stratégia kitűzései számszerű adatokban a foglalkoztatásra vonatkozóan 2005-re:

- Az összes foglalkoztatottra vonatkozó 67%-os
- a nők esetében 57%-os foglalkozási arány a cél.

<sup>9</sup> Iván Gábor (Marján A.): Az Európai Unió gazdasága: A lisszaboni stratégia c. fejezet, 80-82.o, HVG Kiadó Rt., Budapest, 2006.

<sup>10</sup> Európai Foglalkoztatási Stratégia - Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára - telnet.datanet.hu/~kopint/nfa/publication/EFS\_konyv.pdf – Letöltés ideje: 2012. 04. 02.

2003 novemberében készült el a jelentés, melyet a Wim Kok, holland miniszterelnök által vezérelt szakértői csoport készített el. A jelentés célja azon tényezőknek a vizsgálata volt, melyek alapján megpróbálták meghatározni, hogy elérhető távolságban vannak-e a lisszaboni foglalkoztatási célok. Ezek alapján négy problémakört elemeztek, melyek a következők: demográfiai időbomba, a foglalkoztatottság és a termelékenység nem segíti eléggé a gazdasági növekedést, a globalizáció és innováció, EU bővítésének kockázata. A 2005-re vonatkozó lisszaboni célokat nem sikerült teljes mértékben teljesíteni az európai uniós országoknak, viszont az elvárásoknak megfelelően megindult egy általános növekedés. A foglalkoztatási színvonal 62,5%-ról 64,3%-ra növekedett, valamint a nők aránya a foglalkoztatásban is 56%-ra növekedett. Az 55-64 évesek foglalkoztatottsága 41,7%-os volt. 2001-ben megállt a munkahelyteremtés. Európa előregedése továbbra is fenn áll. Jelenleg négy munkaképes korú lakos jut egy nyugdíjasra. A GDP 3%-át mindösszesen csak Finnország és Svédország fordította kutatás-fejlesztésre. A jelentés lényegében azt javasolja, hogy nem szükséges beszüntetni és sikertelennek tekinteni a stratégiát, mivel nem érte el a célokat, de javuló tendenciát mutat.<sup>11</sup>

A lisszaboni stratégia konkrét céljai a foglalkoztatás és képzés, valamint K+F vetületében 2010-re:<sup>12 13</sup>

- El kell érni, hogy a korai iskolaelhagyók aránya az EU-ban ne legyen 10 %-nál nagyobb. (EU: 18,8%, Mo.: 12,3%, cél 2010: 10,0%)
- Az EU-ban a 22 éves korosztályba tartozó fiatalok legalább 85%-ának meg kell szereznie a felső középfokú végzettséget. (EU: 75,4%, Mo.: 87,2%)
- Az EU-ban az olvasási készség terén alacsony szintű jártassággal rendelkező 15 évesek számát a 2000. évi szinthez viszonyítva legalább 20%-kal csökkenteni kell.  
(EU: 17,2%, Mo.: 22,7%, hazai cél 2010: 13,7%)

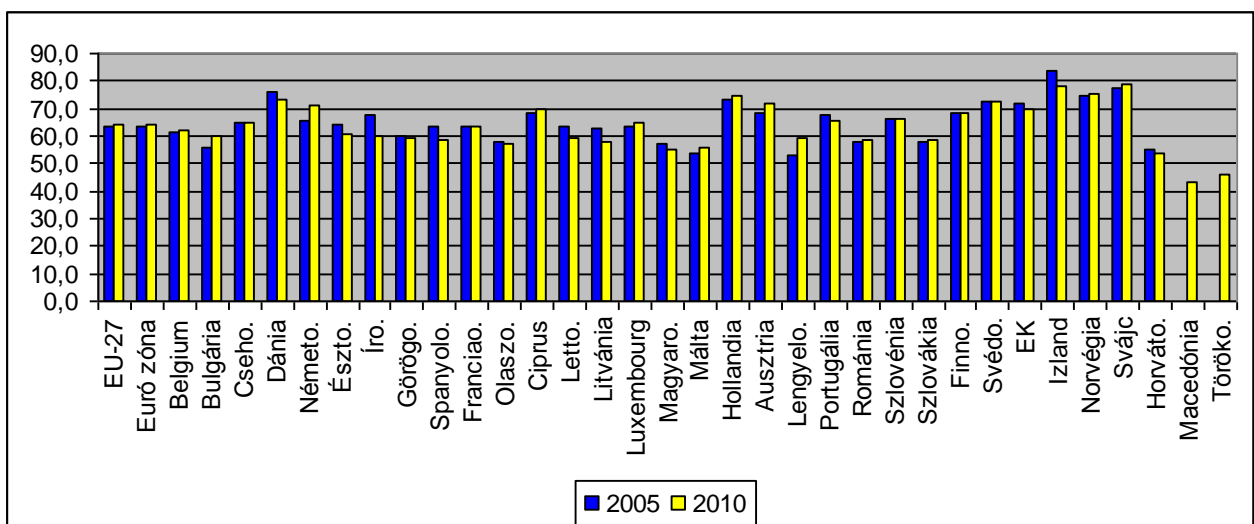
---

<sup>11</sup> Ladó Mária - Virág Edit: Mégegyszer az EU foglalkoztatáspolitikáról. A Wim Kok Jelentés, Munkaügyi szemle, 2004. (48.évf.) 3-4. sz.

<sup>12</sup> Gács János: A lisszaboni folyamat – egy hosszú távú stratégia rejtélyei, elméleti problémái és gyakorlati nehézségei, Közgazdasági Szemle, LII. évf., 2005. március (205–230. o.)

<sup>13</sup> Konferencia a lisszaboni célok megvalósításáról – Megyei Közoktatási Intézet - [www.sze.hu/etk/\\_eloadasok/konferencia\\_prezentacio.ppt](http://www.sze.hu/etk/_eloadasok/konferencia_prezentacio.ppt) - *Letöltés ideje: 2012. 04. 21.*

- Az EU-ban az egész életen át tartó tanulásban résztvevők átlagos aránya a felnőtt, munkaképes korú lakosságnak (25–64 évesek) legalább 12,5 %-a legyen. (EU: 8,5%, Mo.: 3,3%, hazai cél 2010-re: 12,5%)
- A teljes munkaerő-piaci részvételi ráta (2005-ös 67% helyett) 70%-ra növelése
- A nők munkaerő-piaci részvételi rátájának (2005-ös 57% helyett) 60%-ra növelése
- Az idősebb dolgozók munkaerő-piaci részvételi rátájának 50%-ra növelése 2010-re
- 50 százalékkal csökkenteni kell a 18 és 24 éves közötti korosztályból azok számát, akik csupán alsó középiskolai képzettséggel rendelkeznek.
- A 25-64 korosztály 80%-ának legalább középfokú végzettsége legyen.
- A felnőttek 15%-ának valamilyen munkahelyi oktatásban vagy képzésben való részvétele.
- A nyugdíjkorhatár 65 évre emelése.
- K+F, innováció és infokommunikáció: növekedjen az internethez való hozzáférések száma. A K+F-re fordított kiadások EU-átlagban érik el a GDP 3%-át. (EU:1.9%, US 2.6%, cél:3%, Mo. 0.96%)



**2. ábra: A foglalkoztatási ráták alakulása 2005-ben és 2010-ben a 15-64 éves korosztály között**

*Forrás: Eurostat alapján saját szerkesztés*

A lisszaboni stratégia fő célja a foglalkoztatás bővítése volt mind 2005-re, mind 2010-re. A 2. ábra a vizsgált évekre vonatkozó foglalkoztatási rátákat mutatja be a különböző az EU-s tagországokra vonatkozóan. Törökországra és Macedóniára vonatkozóan a 2005-ös évvel kapcsolatosan nem rendelkezünk adatokkal.

### 1. 3. Európa 2020 munkaerő-piaci vetülete

Az Európa 2020 a 2010-2020 közötti időszakra szóló növekedési stratégia, mely nagyban érinti a munkaerőpiacot. Az irányelv közösségi szakpolitikákat és költségvetést, továbbá a tagállamok kapcsolódó eszközeit az „*intelligens, fenntartható és befogadó*” gazdasági növekedés tükrében vizsgálja. A programban nem szerepel új fejlesztési, támogatási program, költségvetés, és annak elfogadásán sem változtattak, hanem azt dolgozták ki, hogy az évtizedben miként kell ezeket elérni.<sup>14</sup>

Legfontosabb célkitűzés jelen esetben a 20 és 64 év közötti korcsoport foglalkoztatási rátájának 75%-ra történő emelése, valamint közvetve munkaerő-piaci hatású intézkedés az oktatásban résztvevők arányának, szám szerint a lemorzsolódás arányának 10% alá való szorítása, valamint a 30 és 34 éves korcsoportban lévők között a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 40%-ot meghaladó legyen. Szociálpolitikai reformokat sürget az Európa 2020 program, a szegénység és társadalmi kirekesztésben szereplők esetén több mint 20 millió fős csökkenést várnak a nyomorban élők számát tekintve.<sup>15</sup>

A munkaerő-piaci szám adatok javítását az alábbi módokon kívánják elérni. A fejlődéshez elengedhetetlen az egységes, jól működő piac, melyet az integráció révén kívánnak elérni. Számos akadály áll a fejlődés előtt, mint a határokon átnyúló tevékenységek korlátozásai, nehézségei, a kiépítetlen hálózati kapcsolatok, az egységes piac kiépítését nehezítő eltérések, a tagországokként eltérő, összetett és számos esetben bonyolult jogi háttér, jogrendszer. Magyarországon amúgy is magas a vállalkozások száma, amelyből kiemelkedő a kis- és középvállalkozások, valamint mikrovállalkozások száma, így nem meglepő az sem, hogy az Európa 2020 célkitűzéseinek eléréséhez vállalkozásélénkítő politikára van szükség, mely a társasági jogot egyszerűsíti, az üzleti kudarc fennállásakor biztosítja az újratekintést.<sup>16</sup>

---

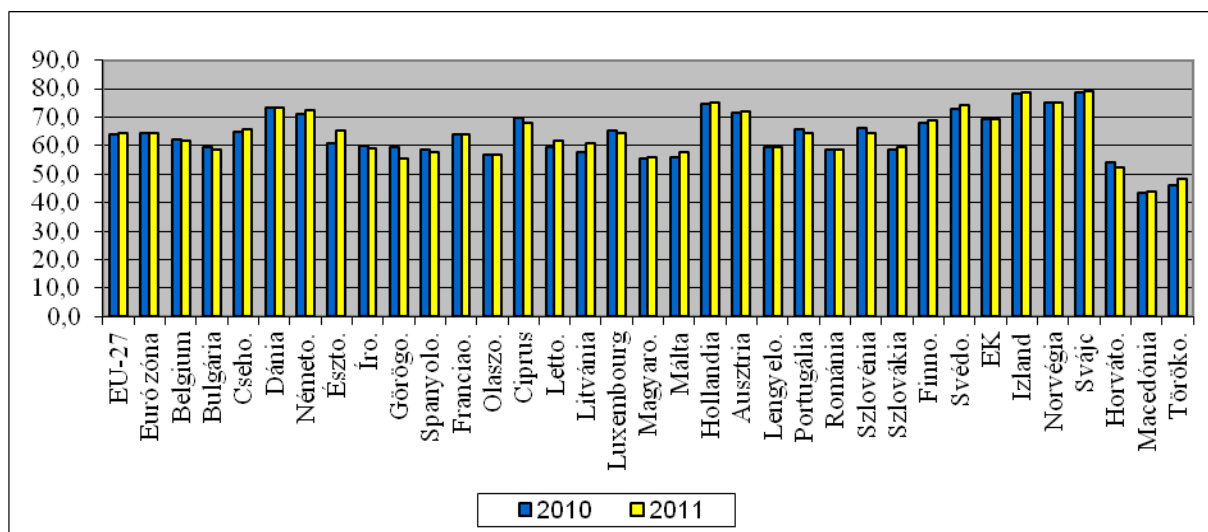
<sup>14</sup> Európai Foglalkoztatási Stratégia -

[http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu&fb\\_source=message](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu&fb_source=message) – Letöltés ideje: 2012. április 29.

<sup>15</sup> Európa 2020 Stratégia – [www.enclusion.hu](http://www.enclusion.hu) – Letöltés ideje: 2012. április 29.

<sup>16</sup> Artner Annamária: Az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási és szociális vonatkozásai – [www.munkaugyiszemle.hu](http://www.munkaugyiszemle.hu) – Letöltés ideje: 2012. április 29.

#### 1. 4. Az Európai Uniót jellemző mutatók, ráták:



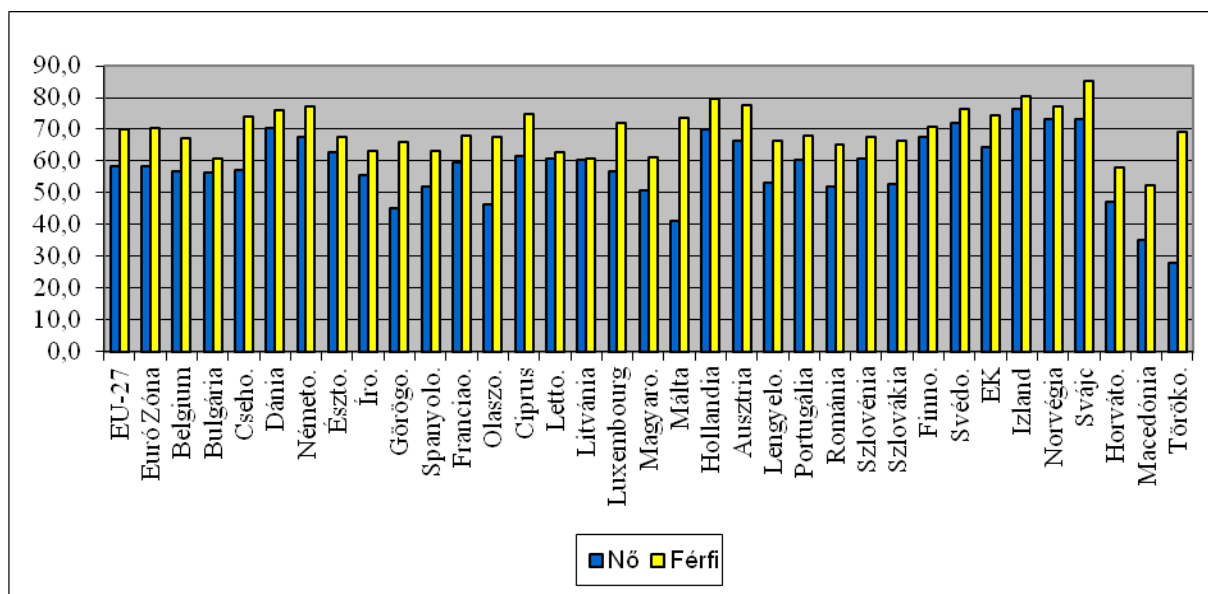
**3. ábra: Foglalkoztatási ráta a 15-64 évesek között 2010 - 2011 (%)**

*Forrás: Eurostat alapján saját szerkesztés*

A 3. ábrán az Európai Unióban jellemző foglalkoztatási ráta százalékos megoszlása látható a 15-64 évesek között. A legmagasabb foglalkoztatási ráta 79,3%, amelyet Svájcnak sikerült elérnie 2011-ben. Svájcön kívül még két ország, Izland és Norvégia ér el kiemelkedően magas foglalkoztatottsági szintet. Norvégiában mindkét évben 75% körül mozog a foglalkoztatási ráta szintje, Izlandnak pedig 78% körül.. Az EU-27 átlaga 64% körül mozog, ugyanúgy, mint az euró zóna ország tagjainak átlaga. A legalacsonyabb rátával Macedónia (43-44%) rendelkezik. Magyarországhoz hasonlóan Litvánia, Olaszország, Málta, Horvátország és Törökország nem eléri a 60%-os foglalkoztatási rátát.

Manapság nagyon fontos és sokszor emlegetett téma az esélyegyenlőség és ezen belül is a nők helyzete a munkaerőpiacon, az életben. Az elmúlt évszázadokban szinte csak a férfiak dolgozhattak és ők lehettek a döntéshozók, a nőknek csupán a háztartásbeli szerep jutott. Mára ez már megváltozott, hiszen most már a nők is részesei lehetnek a közoktatásnak valamint munkát is vállalhatnak. Viszont a női munkavállalók még napjainkban sem örvendenek olyan tiszteletnek és megbecsülésnek, mint a férfiak, nehezebb munkavállalóként elhelyezkedni a

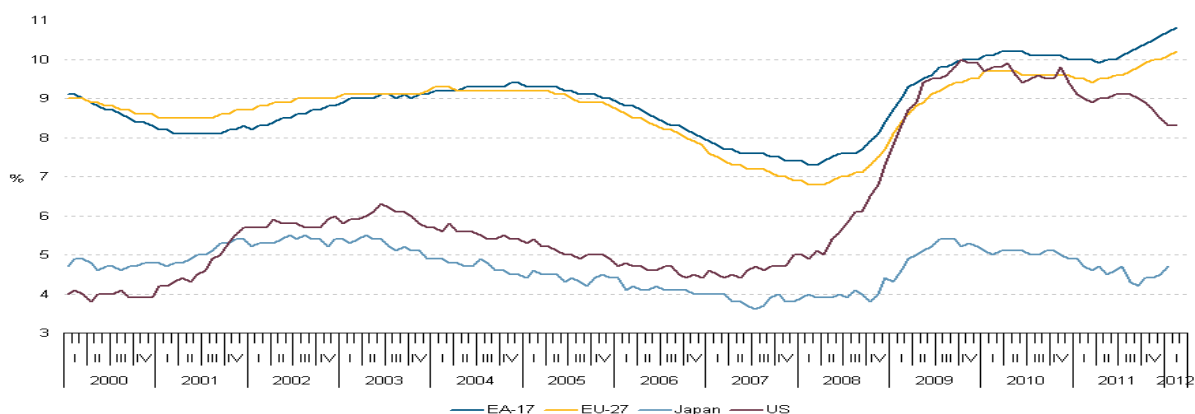
munkaerőpiacon nőként, mint férfiként. A következő diagram által szeretnénk szemléltetni ezt a helyzetet.



**4. ábra: Foglalkoztatási ráták megoszlása nemek szerint 2011-ben (%)**

*Forrás: Eurostat alapján saját szerkesztés*

A 4. ábra alapján is jól látható, hogy a nők aránya a foglalkoztatásban, az Európai Unió tagországain belül, minden országban alacsonyabb, mint a férfiak száma. A legnagyobb eltérést Törökországban tapasztalhatjuk, ahol a nők aránya a foglalkoztatásban 27,8%, a férfiaké pedig 69,2%. Az EU-27 átlagát tekintve, ez az eltérés kb. 12%-os.

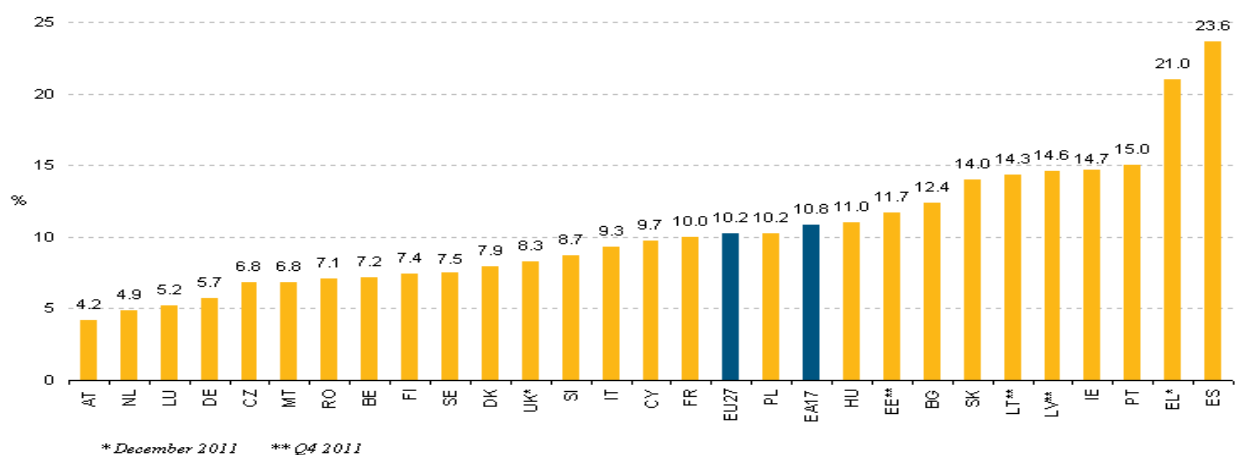


**5. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása az EU-17, EU-27, Japán és az USA vetületében 2000 és 2012. I. negyedévében (%)**

*Forrás: Eurostat*



Az 5. ábra nem csak az EU munkanélküliségi rátájának időbeni változását mutatja meg, hanem összehasonlítja a két másik nagyhatalom Japán és az USA adataival is. A grafikon jól szemlélteti, hogy a gazdasági válság mind három nagyhatalomnál éreztette hatását, mivel 2008. II. negyedétől 2009. II. negyedévéig folyamatos növekedés figyelhető meg a munkanélküliségi ráta szempontjából. A munkanélküliség a válság hatására az USA-ban ugrásszerűen megnőtt mintegy 5%-kal lett magasabb. Míg ugyanezen időszak alatt az EU-ban kb. 2-3%-os növekedés, Japánban pedig alig érzékelhetően 1-1,5%-kal növekedett a munkanélküliség. Az EU országaiban máig érzékelhető ez a hatás. 2011. második negyedétől kezdődően ismételen növekvő tendenciát mutat a munkanélküliségi ráta. Ennek révén az EU-27-ben 10% feletti mozog az arány.



**6. ábra: Munkanélküliségi ráta 2012. február (%)**

*Forrás: Eurostat*

A 6. ábra a szezonális adatokhoz igazított munkanélküliségi ráta látható a tagországokra lebontva, növekvő sorrendben, valamint az EU-27 és az EA-17 egyesített átlagát is mutatja. Az Eurostat becslései szerint 2012 februárjában 24.550.000 férfi és nő munkanélküli, közülük 17.134.000. fő tartozik az euró övezethez (EA-17). 2012 januárjához képest a munkanélküliek száma növekedett, az EU-27-re vetítve ez, mintegy 167.000 főt jelent, ebből 162.000 fő tartozik az EA-17-be. 2011. februárhoz képest a munkanélküliség növekedett. Az euró zóna szezonálisan kiigazított munkanélküliségi rátája 10,8% volt 2012 februárjában. Ez is mutatja, hogy az előző hónaphoz képest 0,1%-kal, 2011. februárhoz viszonyítva pedig 0,8%-kal

növekedett a munkanélküliség. Az EU-27 viszonylatában is megfigyelhető ez a negatív változás, mely a következők szerint alakult: 2012 januárjában 10,1% volt, februárban már 10,2%, míg 2011 februárjában 9,5% volt a munkanélküliségi ráta. Ezt a negatív irányú változást nagymértékben befolyásolja, hogy most éljük a gazdasági válság egyik legmélyebb pontját.<sup>17</sup>

### **1. 5. Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlításban**

Miután a statisztikai adatokat áttekintettük és következtetéseinket leszűrtük: valójában, milyen nagy a munkanélküliség és az országok foglalkoztatottsági szintje mennyire alacsony, stb. szeretnénk bemutatni egy lehetőséget, melyet már jelenleg is próbálnak alkalmazni ezen problematikus terület javítására. Ez a lehetőség az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése és azon belül is leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás a legelterjedtebb.

Mi is az az atipikus foglalkoztatási forma? Minden olyan foglalkoztatási formát ide sorolunk, amely eltér a hagyományostól, tehát nem határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkezünk, nincs előre meghatározott óraszámú munkaidő, munkakör, munkahely és munkabér.

Manapság egyre inkább globalizálódó világunkban a vállalatoknak versenyképességük megtartásához, növeléséhez szükségük van arra, hogy munkakerő-állományukat rugalmasan tudják kezelni, ezt teszik lehetővé az atipikus foglalkoztatási formák.<sup>18</sup>

Az atipikus foglalkoztatás megjelenési formái:

- részmunkaidős foglalkoztatás → a teljes munkaidős foglalkoztatásnál rövidebb munkaidőben való foglalkoztatás
- távmunka → a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi el rendszeresen napi teendőit

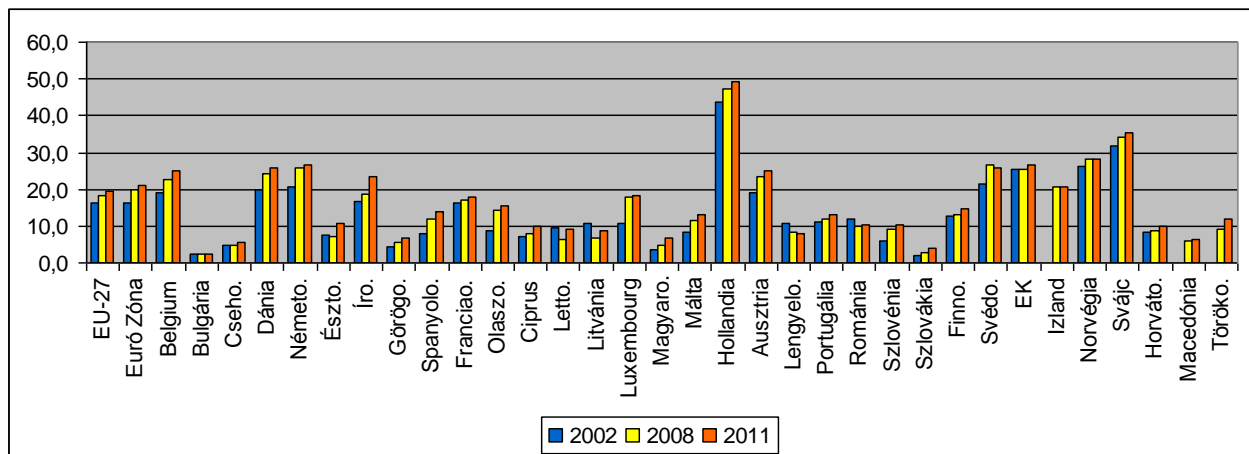
---

<sup>17</sup> Unemployment statistics – Statistics Explained - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics) - Letöltés ideje: 2012. április 20.

<sup>18</sup> Hárs Ágnes: Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján, - <http://munkaugyiszemle.hu/atipikus-foglalkoztatasi-formak-nemzetkozi-osszehasonlitasa-statisztikak-alapjan> - Letöltés ideje: 2012. 04. 20.

- munkakerő-kölcsönzés → a kölcsönadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.<sup>19</sup>
- alkalmi munkák (napszám, időnyomunka) → a munkáltató és a munkavállaló között legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony<sup>20</sup>
- határozott idejű szerződés → a munkavállaló szerződése egy előre meghatározott időtartamra szól.
- Önfoglalkoztatás → önfoglalkoztatónak minősül, az aki jövedelmének több, mint 24%-át olyan cégből szerzi, amelynek tulajdonosa vagy résztulajdonos

Az Európai Unióban a legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási forma a részmunkaidős foglalkoztatás ezért ennek elterjedtségét szeretnénk a továbbiakban elemezni.



### 7. ábra: Részmunkaidős munkavállalók a teljes foglalkoztatottság %-ában

*Forrás: Eurostat alapján saját szerkesztés*

A 7. ábrán részmunkaidős munkavállalók arányának változását láthatjuk a teljes foglalkoztatáson belül három év: 2002; 2008; 2011 metszetében. Azért választottuk ezt a három évet, mert 2002-től kezdődött el a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek

<sup>19</sup> Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat portálja -

[http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=munkaadoknak\\_munkaero\\_kolcsonzes](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=munkaadoknak_munkaero_kolcsonzes) – Letöltés ideje: 2012. 04. 22.

<sup>20</sup> Adó-online - <http://ado.hu/rovatok/ado/egyszerusített-foglalkoztatás-aprilistol> - Letöltés ideje: 2012. 04. 22.

megvalósítása, valamint 2008-ban köszönt be az egész világra nagymértékben ható gazdasági válság, illetve 2011-es évvel pedig a jelenlegi helyzetet szeretnék szemléltetni. A legtöbb tagországban egy általános növekedés figyelhető meg a részmunkaidős munkavállalók tekintetében, de vannak olyan országok is, mint pl. Lettország, Litvánia, Románia, ahol a gazdasági válság idején csökkent a részmunkaidős foglalkoztatottak létszáma majd 2011-re ismét növekedett. A diagramon is jól látható, hogy a fejlett országokban magasabb az részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, átlagosan 25-30% között található, míg a fejlődő országokban 10% vagy az alatti ez az arány. A legkiemelkedőbb Hollandia, ahol jelenleg 49%-a a foglalkoztatottnak részmunkaidőben dolgozik.

## II. Magyarországi munkaerő-piaci helyzetképe

Ebben a fejezetben a magyarországi munkaerő-piaci statisztikákat fogjuk alapul venni, illetve a 2011-ben újtára indított Új Széchenyi Terv (ÚSZT) foglalkoztatást bővítő lehetőségeit kívánjuk részletesen megvizsgálni.

### 2. 1. Munkaerő-piaci statisztikák elemzése

Ebben a fejezetben a munkaerőpiac legkézenfekvőbb mutatóit kívánjuk megvizsgálni, országos szinten, mivel ezek segítségével jól jellemezhető a piac. Többek között a foglalkoztatottak számának alakulására, a munkanélküliek számának alakulására fogunk kitérni korcsoportonként, illetve a kritikus korcsoportok különféle adatainak alakulását mélyebb vizsgálat tárgyává tesszük.

3. táblázat

Munkaerő-piaci helyzetkép Magyarországon

	2008 tavasza (válság hatása előtti időszak)	2010 tavasza (Új Széchenyi Terv első „próbája”)
<b>Nyilvántartott munkakeresők száma</b>	433 ezer fő	550 ezer fő
<b>Friss munkanélküliek aránya</b>	51,6%	57%
<b>Tartós munkanélküliek (egy évnél régebb ideje munkanélküliek)</b>	48,4%	43%

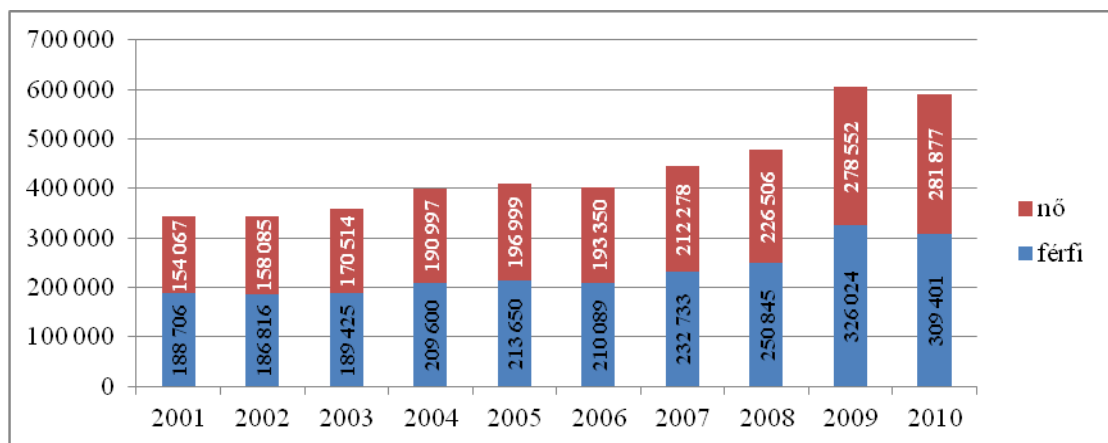
Forrás: ÚSZT 2010 alapján saját szerkesztés

4. táblázat

Munkaerő-piaci problémák korcsoportonként

	Férfiak	Nők
<b>Fiatal pályakezdők</b>	<i>Belépési akadályok (túl magas az elvárás a tapasztalat iránt)</i>	
		<i>Gyermekvállalás</i>
<b>Nyugdíjazás előtti korosztály</b>	<i>Javult a helyzetük, azonban magas az inaktívak aránya</i>	
	<i>Munkaképes kor növekedett, azonban nem mindenki tud így munkát vállalni</i>	

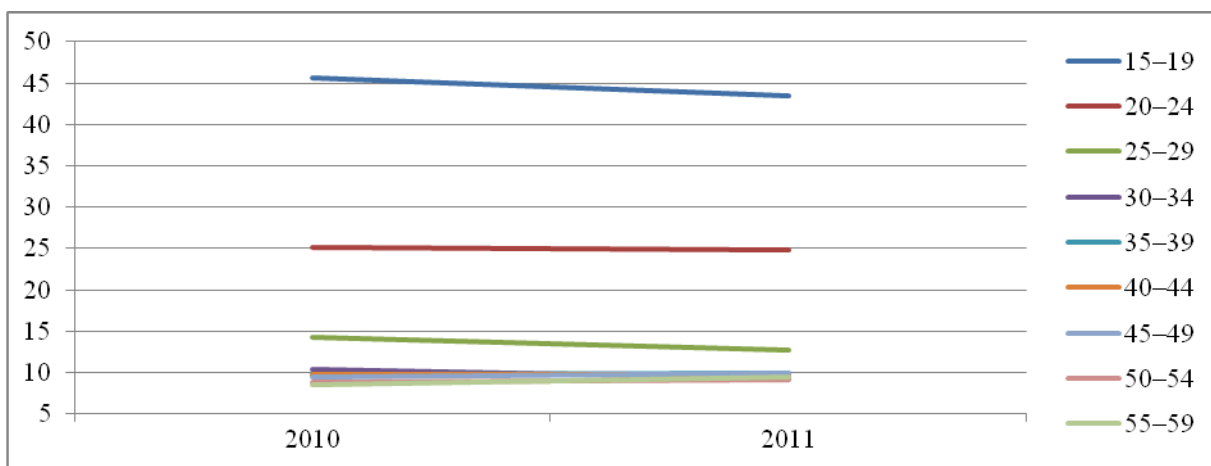
Forrás: ÚSZT 2010 alapján saját szerkesztés



**8. ábra: Magyarországon nyilvántartott álláskeresők számának nemenkénti alakulása (2001-2011)**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

A 8. ábrán láthatjuk, hogy 2001-től kezdve szinte minden évben növekedett a munkát kereső száma és lényeges az is, hogy az ún. reményvesztett munkanélküliek ebbe a számításba nem kerültek bele, számukat csak becsülni tudjuk. A vizsgált évtized elején túlsúlyban voltak a férfiak az álláskeresők között, addig a válság hatására közel megegyezett a nőekkel a számuk, és az évtized végére újra a férfiak aránya lett a magasabb.

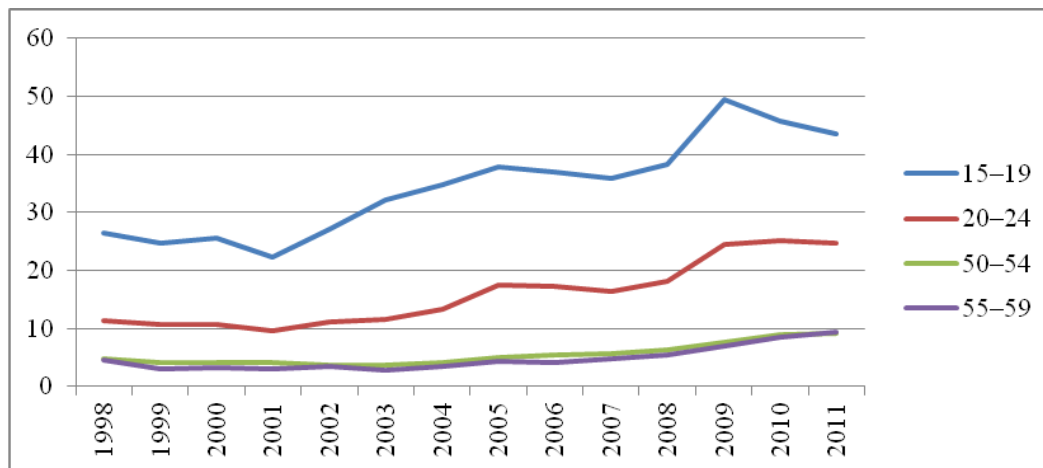


**9. ábra: Munkanélküliségi ráta 5 éves korcsoportonként 2010-ben és 2011-ben**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

A munkanélküliségi ráta a 15-19 éves korcsoportban a legmagasabb, majd ezt a következő korosztály, a 20-24 évesek korcsoportja. Mindez az alacsony tapasztalatnak, a gyakorlattal nem alátámasztott tudásnak tudható be, melytől a legtöbb munkavállaló idegenkedik, igyekszik kerülni az ilyen személyek foglalkoztatását. A

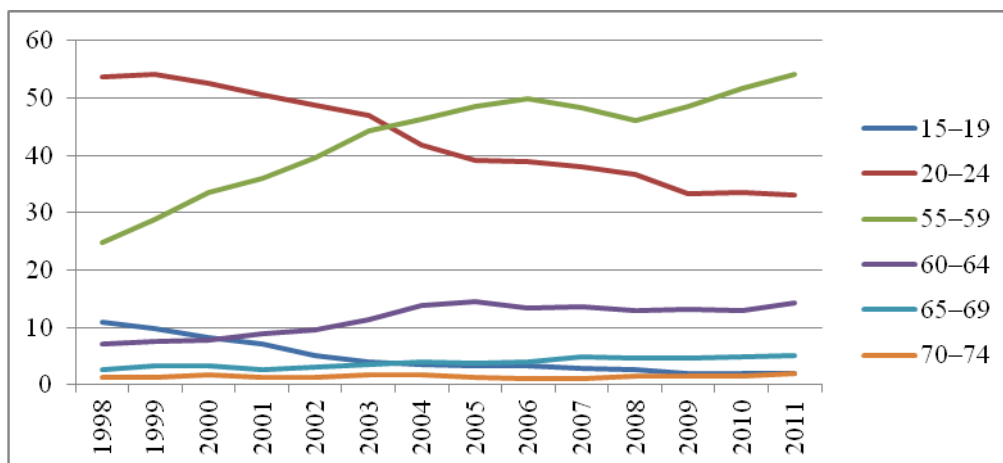
legtöbb álláshirdetésben 3-5 éves munkatapasztalatot várnak el adott szakterületen, így a frissen szakmát, illetve diplomát szerzettek munkaerő-piaci esélyei jelentősen rosszabbak idősebb kortársaikénál. A 9. számú ábrán láthatjuk, hogy az öregedési folyamattal relatíve stabilizálódik munkaerő-piaci helyzet, gyakorlatilag a magasabb kor mellett csökken a munkanélküliségi ráta.



**10. ábra: Munkaerőpiac „kritikus korcsoportjainak” munkanélküliségi rátájának idősoros vizsgálata**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

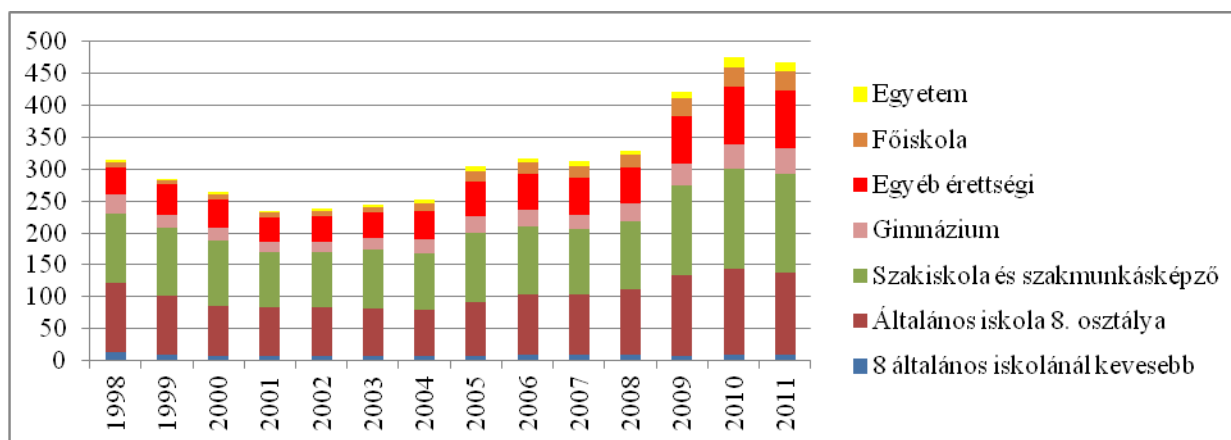
A 10. ábrán láthatjuk, hogy a „kritikus korcsoportok” helyzete az elmúlt közel másfél évtizedben drasztikusan romlott. Ameddig 1998-ban elfogadható mértékű volt a munkanélküliségi rátájuk, addig az Európai Unió csatlakozást követően drasztikusan megemelkedett, majd ez a növekedés megcsappant, míg tetőfokát a válság kiéleződésének idejére tesszük. A legfiatalabb korosztály szerencsésnek vallhatja magát, jelenleg csökkenést mutatnak az adatok, bár 2009-ben 59,4%-uk nem talált munkát, holott keresett.



**11. ábra: „Kritikus korcsoportok” aktivitási rátájának idősoros vizsgálata (1998-2011)**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

Az 11. ábra jól szemlélteti, hogy a pályakezdők aktivitási rátája folyamatosan csökken, míg a nyugdíjazás előtt állók rátája majdnem állandó mértékű növekedést mutat. A nyugdíjkorhatárt meghaladó személyek foglalkoztatottsági rátája alacsony, viszonylag stabilnak tekinthető, 2011-re a 65-69 év közöttiek 5%-a, a 70-74 év közöttiek 2 %-a állt foglalkoztatásban.



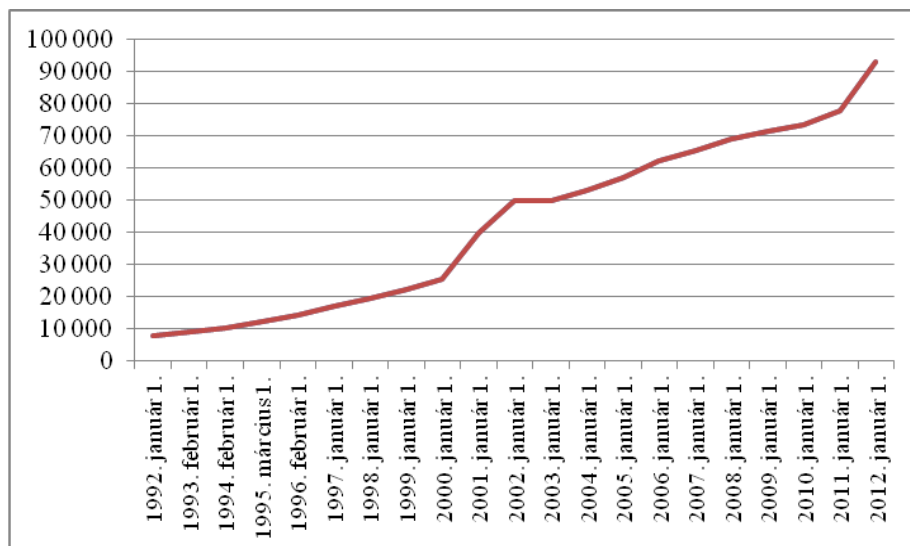
**12. ábra: Munkanélküliek számának idősoros vizsgálata a legmagasabb iskolai végzettség szerint (ezer fő)**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

A munkanélküliek száma a 2000-es évtized végén kialakuló válság hatására 2008-ban minimális mértékben emelkedett, 2009-re drasztikusan megnőtt, majd 2010-re tovább növekedett. Láthatjuk, hogy a 2000-es évtized közepére minimális mértékűvé vált a 8 általános iskolánál alacsonyabb végzettségűek munkanélküliségi szintje, azonban a 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők munkanélküliségi rátája 2004-ig csökkent, ezt követően dinamikusan növekedett az évtized végéig.



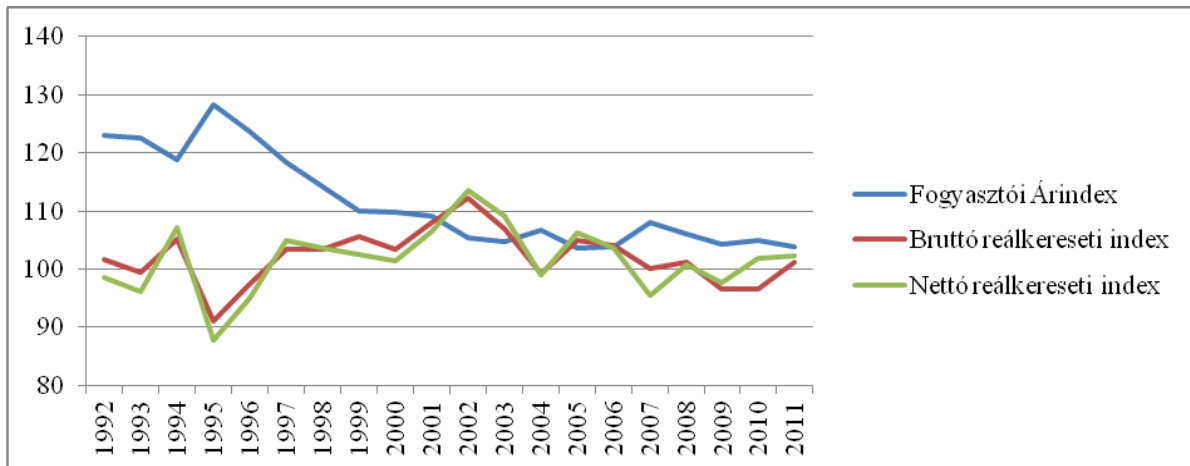
Hasonló tendencia jellemző a szakiskola és szakmunkásképzőt végzettekre is. Láthatjuk, hogy az 1998-2008-as időszak között elenyésző az egyetemi végzettséggel rendelkező munkanélküliségi szintje, addig 2010 és 2011 között átlagosan több, mint tizennégyezer főt érint, míg 1998-ban ez a szám nem haladta meg a négyezret.



**13. ábra: A minimálbér bruttó értékének alakulása 1992. január 1 – 2012. január 1 között**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

A legtöbb gazdaságpolitikus egyetért abban, hogy a jól működő makrogazdaságokban, illetve azok munkaerő-piacán nincs szükség minimálbérre, illetve törvényileg minimálbér meghatározására, esetleg ennek mértékét a munkavállalók „figyelmen kívül hagyják” és jóval magasabb bért fizetnek munkásaiknak. Sajnos ez azonban nem így van Magyarországon, azonban pozitív eredményként könyvelhetjük el, hogy a 2012-es év minimálbér majdnem tizenegyszerese az 1992-esének. Saját tapasztalatok alapján állítjuk, hogy a munkaerőpiaci jogszabályok kijátszása nem ritka, rendkívül sok munkavállaló a törvényben meghatározott időtartamtól rövidebb ideig foglalkoztatja munkavállalóit naponta, így nem köteles megfizetni a minimálbért, illetve a magas adóterhek miatt sokan minimálbérért dolgoznak vallják be magukat az adóhatóság felé.



**14. ábra: Bérünk követi az inflációt? – A nettó és bruttó átlagkeresetek, illetve a fogyasztói árindex (CPI) idősoros vizsgálata (1992-2011)**

*Forrás: KSH.hu – Munkaerőpiac alapján saját szerkesztés*

Az 14. ábra szemlélteti, hogy a rendszerváltást követő években az infláció átlagos értéke jóval magasabb volt, mint mind a nettó, mind a bruttó reálkereseti index. Az ezredfordulót követően a bérnövekedés lehaladt az infláció növekedési ütemét, majd ezt követően átlagosan 2-3 éves periódusonként változott, hogy a reálkereseti indexek, vagy az infláció általános mérőszáma, a CPI a magasabb. jelenleg a reálkereseti indexek „összetartanak”, míg az infláció csökken. Magyarország inflációs célratája már sok éve 3%, melyet eddig megközelíteni sem tudtunk. Attól, hogy az infláció relatíve alacsony – egy számjegyű -, még nem feltétlen jelenti egy gazdaság számára alacsony terhet.

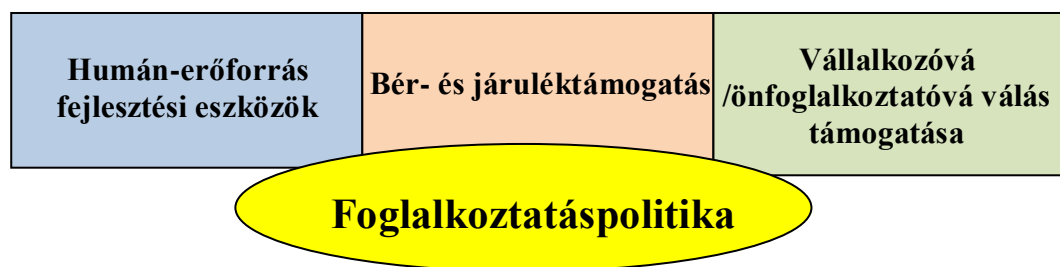
## 2. 2. Az Új Széchenyi Terv a foglalkoztatás bővítés szolgálatában

Mindez Magyarország vonatkozásában hogyan kívánják végrehajtani? Az előző évben útjára bocsátott „A talpra állás, megújulás és felemelkedés fejlesztéspolitikai programja”, melyet Magyarország miniszterelnöke a II. világháborúhoz, illetve a rendszerváltáshoz hasonló rendkívül magas minőségű változásként értékelt. Az Új Széchenyi Terv, mely hazánk tekintetében nem az első komplex nemzeti fejlesztési program célul tűzte ki, hogy 2020-ra egy millió új adózó munkahelyet teremtsenek. Az ÚSZT-t értékelő szakemberek úgy vélik, hogy helyes a látványberuházások, munkahelyet rövid ideig teremtő beruházások ösztönzésének mellőzése. Az egymillió

munkahely megteremtése fontos, a program összeállítói az évtizede közepére közel félmillió új munkahelyet várnak el.

A foglalkoztatottság növelése, mint makrogazdasági mutató javítása olyannyira fontos, hogy az Új Széchenyi Terv dokumentuma egy teljes fejezetet szentel ennek. A dokumentum felhívja a figyelmet arra, hogy az Amerikai Egyesült Államok jelentősebb gazdasági növekedése mögött a foglalkoztatottság magas szintje nagymértékben hozzájárul. Mindezek mellett lényeges megemlíteni, hogy az Európai Unió átlaghoz képest rendkívüli eltérés mutatkozik a munkanélküliek összetételében is. Ameddig a közösség átlagában szinte arányosan található minden iskolai végzettségből, addig hazánkban, ahogy egyre magasabb iskolai végzettséget vizsgálunk, úgy csökken a munkanélküliek aránya is!<sup>21</sup>

Az Új Széchenyi Terv egyik fő célja az új adózó munkahelyek teremtése, úgy vélik, hogy az államnak ösztönöznie kell a vállalkozói hajlandóságot annak érdekében, hogy dinamikusan növekedjen a munkavállalók száma az elkövetkező néhány évben. Azonban a jelenlegi gazdaságpolitikai intézkedések némiképp ellentmondanak ennek, a magas adókulcsok, különadók, intézkedések gyakran visszavetik a vállalkozni vágyók kedvét, esetleg nem kockáztatnak új munkaerő felvételével.



### **15. ábra: Foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer az Új Széchenyi Tervben**

*Forrás: ÚSZT, 2010 alapján saját szerkesztés*

A már korábban említett magas adóterhek, járulékok nagymértékben hozzásegítik gazdaságunkat a fekete és szürkefoglalkoztatottság növekedésében. Ennek érdekében az Új Széchenyi Tervben célul tűzték ki ennek radikális visszaszorítását, többek között az egymillió új munkahely esetén a kulcsszó

<sup>21</sup> Magyarország Kormánya – Új Széchenyi Terv - A talpra állás, megújulás és felemelkedés fejlesztéspolitikai programja - 2011. január: Foglalkoztatási program fejezet

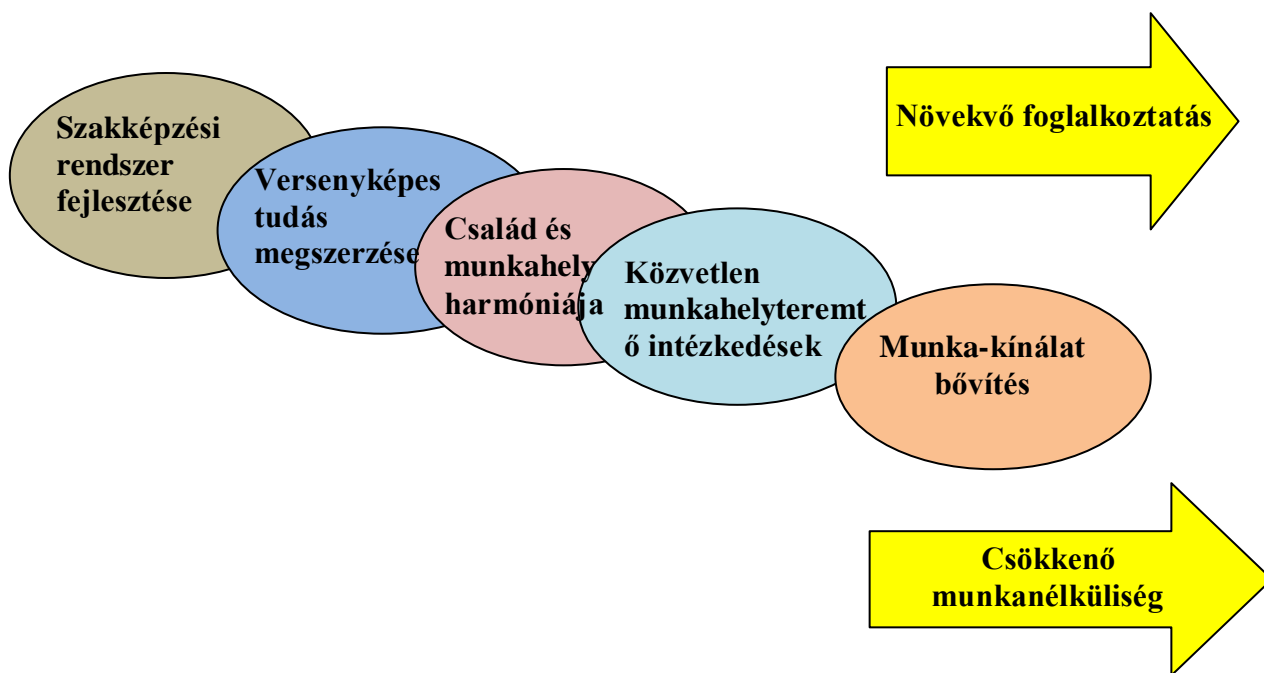
voltaképpen az adózón van! Azért van erre szükség, mert az állami bevételek is növekednek, illetve a szokásos gazdaságpolitikai kérdéskör hatásos, vagy méltányos legyen egy kiválasztott teher, némiképp a csökkenő adóterheket jobbnak ítéljük meg. Fontos megjegyezni, hogy a gyakran változó személyi jövedelemadó-rendszer sem segíti a foglalkoztatáspolitikai stabil pozíciójának kialakulását. Úgy véljük, hogy egy stabil adórendszer, vállalkozásélénkítő programok, illetve munkahelyteremtő és megtartó támogatásra mindinkább égető szükség van. Személyes tapasztalatok és ismerőseink elmondása alapján azt állítjuk, hogy a kormányzat által nyújtott különféle munkaerő-piaci és foglalkoztatási támogatási programok jelentős része kudarcba fullad, mivel a munkavállalók csak a támogatás idejére, illetve a szerződésben és jogszabályban foglalt időszakokra foglalkoztatják a munkavállalókat, ez után újabb álláskeresők felé nyitnak és állandó rotációban vannak a munkanélküliek.

A foglalkoztatás növekedését három ágazattól, területtől várják el, melyben a mezőgazdaság, turizmus és építőipar kapott helyet.<sup>22</sup> A három területet azért jelölték meg, mert az alacsonyabb iskolai végzettségű személyek esetében magasabb a munkanélküliség és ezek azok a gazdasági szektorok, melyek ezt a réteget felszívják. Meg kell jegyezni, hogy a turizmus globalizálódó világunkban nem értelmezhető pusztán országhatáron belüli tevékenységrendszerként, az idegen nyelvek megfelelő ismerete rendkívül fontos, mely nem feltétlen elvárás alacsony iskolázottsági szinttel rendelkező személyektől. Mindemellett a szegényebb, elmaradottabb területek támogatását is célul tűzték ki, ugyanakkor a felnőtt és továbbképzésre is nagy hangsúlyt fektetnek.<sup>23</sup> Mégis úgy véljük, hogy a jelenlegi oktatáspolitikai krízis ezzel szöges ellentétben áll, a keresett és stabil szakterületeket háttérbe szorítanak és az országos viszonylatban gazdasági mutatók terén nem legjobban szereplő Borsod-Abaúj-Zemplén megye, és székhelye: Miskolc nem kapott megfelelő támogatást.

---

<sup>22</sup> Magyarország Kormánya – Új Széchenyi Terv - A talpra állás, megújulás és felemelkedés fejlesztéspolitikai programja - 2011. január: Foglalkoztatási program fejezet

<sup>23</sup> Magyarország Kormánya – Új Széchenyi Terv - A talpra állás, megújulás és felemelkedés fejlesztéspolitikai programja - 2011. január: Foglalkoztatási program fejezet



**16. ábra: Az Új Széchenyi Terv Foglalkoztatási programjának prioritásai**  
*Forrás: ÚSZT, 2010 alapján saját szerkesztés*

### **2. 3. A kompetencia alapú foglalkoztatás politika**

Az Új Széchenyi Terv foglalkoztatási prioritásai közül hiányzik a kompetenciák fejlesztésére utaló javaslat. Ugyanis köztudottan az ideális munkavállaló egy szervezetnél rendelkezik mindazokkal a kompetenciákkal, amelyek szükségesek az adott munkakör feladatainak (hatékony, sikeres) ellátásához. Ehhez szükséges az egyén kompetenciáit illeszteni a munkakör elvárásaihoz. Az egyén szervezethez csatlakozásakor megvizsgálják a meglévő kompetenciakészletét, annak illeszkedését az elvárásokhoz. Később a (taktikai és stratégiai) kompetenciadeficit esetén a kompetencia-rés problémáját kompetenciafejlesztéssel oldják meg. Ebbe a kompetencia fejlesztésbe az állam is bekapcsolódhatna. Ebben az esetben az egyes munkanélküliek, pályakezdők személyre szabott segítséget és képzettségüknek, tudásuknak, kompetencia készletüknek megfelelőbb átképzésben részesülhetnének. Célra vezetőbb lenne és költségcsökkentő hatással is járna, hiszen ez által nagyobb sikerességgel integrálódhatnának (vissza) a munkaerőpiacra a munkavállalók.

A kompetenciaprofil kompetenciaelvárások összetétele, melyeket egy szervezet állít össze az egyes munkakörökhöz (munkakörcsoportok, szerepek, posztok, beosztások, stb.) kompetencia szótár, illetve kompetenciamodell felhasználásával. A kompetencia szótár és kompetenciamodell egyes szakirodalmakban rokon értelmű (pl. Bakacsi és szerzőtársai, 2000). A kompetencia szótár korábban már azonosított és használt kompetenciák gyűjteménye (Elbert et al., 2000). Bíró, Csányi és Vincze (2007) szerint: A kompetencia szótár általános kompetenciákat tartalmaz, melyek korábbi kompetencia-tanulmányok adatainak ismételt elemzésével és „klaszterekbe” sorolásával azonosíthatók.

„Az adott munkakörhöz tartozó kompetenciaprofil azokból a releváns kompetenciákból áll, melyek a sikeres feladatellátás nélkülözhetetlen feltételeit jelentik” Dr. Henczi és Zöllei, (2007). Javasoljuk tehát a kompetencia szótár és profil adott egyénekre való elkészítését a munkaügyi központokban, annak tárolását, és munkanélküliség esetén újból felülvizsgálatát. Ezáltal az egyes átképző programok hatékonysága is jobban mérhető lenne. A fogalmi tisztánlátás érdekében jegyezzük meg, hogy a kompetenciaprofil, a fenti definíció értelmében, a munkakörre vonatkoztatva használjuk, miközben pl. Bíró, Csányi és Vincze (2007) a kompetenciaprofil személyhez, azaz munkavállalóhoz, kötik, míg a munkakörhöz köthető fogalom náluk a „követelményprofil”. Dr. Henczi és Zöllei, (2007) a kompetenciaprofil gyakorlatával kapcsolatban megjegyzik, hogy a benne szereplő kompetenciákhoz elvárt értékek és fontosságot kifejező súlyszámok rendelhetők. A munkakörök kompetenciaprofiljainak létrehozásával megvalósulhat az objektivitás kritériuma.

## Összefoglalás

A dolgozatunk elkészítése során az Európai Unió és a magyarországi munkaerőpiacot vizsgáltuk. Ezek alapján azt állapítottuk meg, hogy az európai munkaerőpiacon 2012 februárjában átlagosan valamivel több, mint 10%-os volt a munkanélküliségi ráta, a foglalkoztatási ráta pedig kb. 65%-os. Mindez Magyarország területében a következők szerint alakul; a munkanélküliségi ráta 11%-os, míg a foglalkoztatási ráta 58%-os szintet ér el.

A magyarországi munkaerőpiac koránt sincs olyan rossz helyzetben, mint ahogyan azt a munkanélküliek érzékelik. Az Európai Unió munkanélküliségi ráták vizsgálatánál hazánk nem az első helyen szerepel – mint ahogyan sokan gondolnák, majdnem a középmezőnybe tartozik. 1981 óta hazánkban csökken a népesség, viszont a születéskor várható élettartam növekszik és ezzel párhuzamosan a nyugdíjkorhatárt is többször módosították. A népességfogyás nem csak Magyarországra, az Európai Unióra is jellemző. Évente mintegy 33-34 ezer fővel csökken a népesség. Az előző évtized globális gazdasági válsága megtépázta a munkaerőpiacot, amelynek hatását az Új Széchenyi Tervvel próbálták mérsékelni. Az indítása óta eltelt 1 év alatt jelentős változást nem tapasztaltunk, azonban a megújulás a munkaerőpiac legtöbb mutatója tekintetében pozitív. A recesszió miatt az Új Széchenyi Terv eredményének hatását néhány hónap helyett hosszabb időtartam múlva érezhetjük, de a komplex fejlesztési program tervezői úgy vélték, hogy az évtized közepére már fél millió, míg az évtized végére már egymillió új adózó munkahellyel lesz gazdagabb Magyarország.

A foglalkoztatási elégtelenségre egyfajta válaszut lehet az atipikus foglalkoztatási formák terjedése, azonban Magyarországon minimális ennek mértéke, míg elterjedtsége a nyugat-európai országok sajátja, mint Hollandia, Ausztria, Írország, Belgium. Ennek oka véleményünk szerint abban rejlik, hogy Magyarországon nincs meg az a pontos elképzelés, hogy a munkavállalók mely rétegét lehetne részmunkaidőben alkalmazni. Nyugati példák alapján a magasabb beosztásban

lévő munkavállalókat érdemesebb lenne atipikus foglalkoztatási forma szerint alkalmazni, mivel feljük nagyobb bizalmat, önállóságot feltételezünk, mint aki alacsonyabb beosztásban vállal munkát.

Ahogy az Európai Közösség tagjainak létszáma bővült, úgy differenciálódott a regionális munkaerőpiac, ezért az unió legfőbb célkitűzése ezen lemaradások mérséklése és az egység megteremtése valamennyi piacon, így közvetve a munkaerőpiacon is. Ennek elérése érdekében különböző irányelveket határozott meg a tagországok számára és ezen útmutatások sikerességét vizsgáltuk, mind hazai, mind közösségi szinten és azt állapítjuk meg, hogy a gazdasági növekedés csekély mértékű, addig a munkaerőpiacon a foglalkoztatottság növekvő tendenciát mutat, azonban ez nem az irányelveknek megfelelő mértékben.

Véleményünk szerint a munkanélküliség csökkentésére megoldást jelenthetne, ha a reálbérek és a segélyezés közti különbség nagyobb részt ölelne fel, ennek révén pedig a segélyből élő munkanélküliek is rákényszerülnének a munkavállalásra, ezzel is csökkentenénk a szegénység csapda mértékét.

A demográfiai csökkenés stagnálására megoldási alternatíva a fiatal pályakezdők támogatása, elhelyezkedési lehetőségeinek javítása. Hiszen, ha jobban belegondolunk manapság azért is tolódik nagymértékben a családalapítás, csökken a gyermekvállalási arány, mert nem rendelkezünk megfelelő jövedelemforrással, mely nélkül mindezeket megvalósítani eléggé nehézkes, szinte lehetetlen.



## Irodalomjegyzék

1. A szociálpolitika az Európai Unióban -  
<http://www.romacentrum.hu/eu/temak/szocialpolitika/duram> - Letöltés ideje:  
2012. március 30.
2. Adó-online - <http://ado.hu/rovatok/ado/egyszerusített-foglalkoztatás-aprilistól> -  
Letöltés ideje: 2012. 04. 22
3. Artner Annamária: Az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási és szociális  
vonatkozásai – [www.munkaugyiszemle.hu](http://www.munkaugyiszemle.hu) – Letöltés ideje: 2012. április 29.
4. Dabasi Halász Zsuzsanna – Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája a Római  
Szerződéstől napjainkig c. előadás
5. Dabasi Halász Zsuzsanna: Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai Miskolci  
Egyetemi Kiadó, 2011
6. Európa 2020 Stratégia – [www.enclution.hu](http://www.enclution.hu) – Letöltés ideje: 2012. április 29.
7. Európai Foglalkoztatási Stratégia -  
[http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu&fb\\_source=message](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu&fb_source=message)  
– Letöltés ideje: 2012. április 29.
8. Európai Foglalkoztatási Stratégia - Lehetőségek és korlátok az új tagállamok  
számára - [telnnet.datanet.hu/~kopint/nfa/publication/EFS\\_konyv.pdf](http://telnnet.datanet.hu/~kopint/nfa/publication/EFS_konyv.pdf) – Letöltés  
ideje: 2012. 04. 02.
9. Gács János: A lisszaboni folyamat – egy hosszú távú stratégia rejtélyei, elméleti  
problémái és gyakorlati nehézségei, Közgazdasági Szemle, LII. évf., 2005.  
március (205–230. o.)
10. Hárs Ágnes: Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása  
statisztikák alapján, - [http://munkaugyiszemle.hu/atipikus-foglalkoztatasi-  
formak-nemzetkozi-osszehasonlitasa-statisztikak-alapjan](http://munkaugyiszemle.hu/atipikus-foglalkoztatasi-formak-nemzetkozi-osszehasonlitasa-statisztikak-alapjan) - Letöltés ideje: 2012.  
04. 20.
11. Iván Gábor (Marján A.): Az Európai Unió gazdasága: A lisszaboni stratégia c.  
fejezet, 80-82.o, HVG Kiadó Rt., Budapest, 2006

12. Konferencia a lisszaboni célok megvalósításáról – Megyei Közoktatási Intézet - [www.sze.hu/etk/\\_eloadasok/konferencia\\_prezentacio.ppt](http://www.sze.hu/etk/_eloadasok/konferencia_prezentacio.ppt) - Letöltés ideje: 2012. 04. 21.
13. Ladó Mária - Virág Edit: Mégegyszer az EU foglalkoztatáspolitikáról. A Wim Kok Jelentés, Munkaügyi szemle, 2004. (48.évf.) 3-4. sz.
14. Magyarország Kormánya – Új Széchenyi Terv - A talpra állás, megújulás és felemelkedés fejlesztéspolitikai programja - 2011. január: Foglalkoztatási program fejezet
15. Marján Attila, Nagy Katalin (Marján A.) – Az Európai Unió Gazdasága – Az Európai Modell, 69.o., HVG Kiadó Rt., Budapest, 2006.
16. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat portálja - [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=munkaadoknak\\_munkaero\\_kolcsonzes](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=munkaadoknak_munkaero_kolcsonzes) – Letöltés ideje: 2012. 04. 22.
17. Szociálpolitika, foglalkoztatás és esélyegyenlőség – EU vonal - [http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi\\_politikak&id=13](http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=13) – Letöltés ideje: 2012. március 30.
18. Szociálpolitika, foglalkoztatás és esélyegyenlőség – EU vonal - [http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi\\_politikak&id=13](http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=13) – Letöltés ideje: 2012. március 30.
19. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997) - [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c11318\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_en.htm) - Letöltés ideje: 2012. április 2.
20. Unemployment statistics – Statistics Explained - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics) - Letöltés ideje: 2012. április 20.