

Erdős Judit - Valuch Tibor:

A munkaadói (és munkavállalói) magatartás sajátosságai napjainkban egy határ-menti rurális térségben interjúk alapján

Bevezetés:

Bármennyire is közhelyszerű, de kétségtelenül igaz, hogy a foglalkoztatási helyzet Magyarországon rossz.¹ A gazdaság és társadalom 1989–1990-ben bekövetkezett mélyreható átalakulása a munkaerőpiacon alapvető változásokat eredményezett. Ennek legfőbb jellemzője a teljes foglalkoztatás megszűnése, valamint a munkanélküliség megjelenése és állandósulása volt. A magyar népesség gazdasági aktivitása jelentős mértékben csökkent, többek között a vállalatok és szövetkezetek megszűnése vagy átalakulása, a termelés és forgalom visszaesése, valamint a munkaerő – új feltételek közötti – intenzívebb kihasználása miatt, miközben a gazdaságilag inaktív rétegbe tartozók száma emelkedett. A munkanélküliség elkerülésére tömegesen választották a nyugdíjat, illetve valamely nyugdíjszerű ellátást, miközben a fiatalok a jobb elhelyezkedési esélyek reményében hosszabb ideig maradtak az iskolapadban, és a jóval alacsonyabb születésszám mellett is lényegében ugyanannyian vették igénybe a gyermekellátás otthoni formáit, mint korábban. 1998 után az inaktívak száma enyhén mérséklődött, de 2009-ben a 15–64 évesek körében így is 2,6 millió volt, mintegy 7%-kal (166 ezerrel) több az 1992. évinél. A foglalkoztatottság a rendszerváltást követő években – leginkább a gazdaság átalakulása következtében – jelentős mértékben visszaesett. A folyamat mélypontját 1996-ban érte el, ekkor mintegy 3,6 millió embernek volt munkája, ami 1,3 millióval kevesebb a rendszerváltás időszakához képest. A foglalkoztatási ráta a kilencvenes évek legelején még meghaladta a 60%-ot, majd 1996-ig 52%-ra csökkent. A foglalkoztatottak létszámának a rendszerváltást követő első időszakban bekövetkezett nagyarányú csökkenését 1996 és 2006 között a 15–64 éveseknél 327 ezres, 9%-os javulás követte, a foglalkoztatottsági ráta 57%-ra nőtt. 2008–2009-ben – a gazdasági világválság munkaerőpiacra gyakorolt hatásával összefüggésben – ismét megindult a csökkenés, és a nemzetközi összehasonlításban mindvégig alacsony foglalkoztatottsági ráta 2009-ben a tíz évvel korábbi értékre süllyedt (55,4%). Ezen belül a fiatalok (15–24 évesek) mintegy 18%-a volt foglalkoztatott, ami lényegében fele a tíz évvel korábbinak, míg a 40 év feletti rátája valamennyi korcsoportban nőtt, a növekedés különösen az 50 évesnél idősebbek körében volt jelentős. A fiatalok

¹ Az elmúlt évek helyzetét, változásait foglalja össze: Fazekas Károly-Kézdi Gábor (szerk.): Munkaerő-piaci tükör, 2011. Budapest, MTA KTI-OFA, 2011.

foglalkoztatottságának csökkenése a magasabb oktatási részvétellel és a tanulás melletti munkavállalás alacsony elterjedtségével, valamint a generációs munkanélküliségi ráta 2004-től tartó ugrásszerű növekedésével magyarázható, ugyanakkor az idősebbek hangsúlyosabb jelenléte a nyugdíjszabályok változásával és szigorodásával hozható összefüggésbe.

Különösen alacsony az aktív keresők száma és magas a munkanélküliség azokban a térségekben, amelyek korábban is a hátrányosabb helyzetű, monokulturális gazdasági tevékenységgel jellemezhető régiói voltak az országnak. Ezek közé tartozik Hajdú-Bihar megye határ-menti területe ezen belül a Derecskei kistérség is. A Huro Rural Youthjobs projekt keretében vizsgált térségben, mindeddig nem valósítottak meg hasonló méretű és összetettségű foglalkoztatási helyzet feltárására irányuló programot. Ennek következtében:

- Nem álltak rendelkezésre megfelelő információk a térség munkaerő-piaci szereplőinek aktuális munkaerőigényéről (ennek hiányában nem lehetett a helyi szükségletekre reagáló szolgáltatási és foglalkoztatási projekteket tervezni).
- A munkáltatók szükségleteit korábban nem vizsgálta senki a kistérségben (ennek hiányában nem lehet az érintett szereplőket motiválni, működőképes és igénybe is vett szolgáltatásokat kialakítani, fenntartani, valamint az elsődleges munkaerőpiacot megcélzó komplex foglalkoztatási programot megvalósítani).

A program sikeres megvalósítása érdekében a fiatal munkavállalók és munkát keresők (a munkaerőpiac "kínálati" oldala) mellett a másik oldal, a munkaadók körében a keresleti oldal mérvadó szereplőitől is gyűjtöttünk információkat. Ebbe a körbe nemcsak maguk a munkaadó vállalkozók, hanem, az önkormányzatok is beletartoznak. Egyrészt, mint a legnagyobb helyi munkaadók (a foglalkoztatásban betöltött szerepük 2013. január 1-től a jogszabályi módosulások következtében megváltozott, például csak a Derecske Város Önkormányzata által foglalkoztatottak száma 2013. január 1-től mintegy 150 fővel csökkent), részben pedig, mint a munkaerő kereslet (és annak alakítása) dolgában befolyásos pályázók, pénz-kijárók, lobbisták, továbbá azok a helyi szolgáltatók, akik a munkanélküliekkel foglalkoznak, számukra szolgáltatásokat biztosítanak (Jóléti Szolgálat Alapítvány).

Kutatások során azt térképeztük fel, hogy az interjúalanyok miképpen látják a helyi (és az általuk belátható-befolyásolható távolabbi) munkaerő keresletet, hogy e keresleti feltételek mellett hogyan látják a fiatalok kínálati pozícióit, illetve mi ösztönzi, és mi gátolja a térség munkáltatóit abban, hogy fiatal, tartósan munkanélküli személyeket foglalkoztassanak.

Az interjúk keretében arra is kerestük a választ, hogy mi ösztönzi, illetve mi gátolja a térség munkáltatóit abban, hogy tartósan munkanélküli, fiatalokat foglalkoztassanak. Mennyire jelennek meg az előítéletek, mennyire fedezhető fel helyi kezdeményezés a foglalkoztatási

helyzet javítására, hogyan ítélik meg a foglalkoztatók a fiatalok munkaerő-piaci felkészültségét?² Vizsgálatunk eredményeként azt akartuk megtudni, mivel motiválható egy helyi vállalkozó annak kapcsán, hogy a 18-35 év közötti, tartósan munkanélküli személyek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésében aktív szerepet vállaljon. Továbbá a munkaerő kereslet mélyebb megismerését, a kiválasztás mechanizmusát is szeretnénk feltárni.

Az interjúk elemzése hozzájárul a komplex munkaerő-piaci (re)integrációs szolgáltatási rendszer kistérségi szintű megalapozásához és kialakításához. A cél elérése érdekében a kistérségi foglalkoztatók véleményének és munkaerő-piaci szükségleteinek, motivációinak feltárását egyéni interjúk keretében gyűjtöttük össze.

Az adatgyűjtés körülményei

Az interjúk elkészítése a munkaadókkal és a foglalkoztatásban is meghatározó szerepet játszó helyi vezetőkkel 2012 júniusa és 2012 decembere között zajlott. A terepmunka keretében 20 nyílt munkaerő-piaci szereplőt szólítottunk és szólaltattunk meg.

A foglalkoztatók kiválasztására közel 150 elemet tartalmazó, az önkormányzatok által rendelkezésre bocsátott adatbázisból került sor, úgy, hogy a lehető legszélesebb körben tevékenykedő vállalkozásokat, foglalkoztatókat, illetve a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó önkormányzati és civil szervezetek képviselőit is megkérdeztük.

A munkaadókat több csatornán keresztül tájékoztattuk, egyrészt a települési önkormányzatok honlapján a programról szóló tájékoztatók útján, másrészt levélben külön-külön kértük az együttműködésüket.

Mi sem bizonyítja jobban a hasonló kutatások helyi ismeretlenségét, hogy a 20 interjú elkészítéséhez, legalább 50 szereplővel kellett közvetlenül felvenni a kapcsolatot. Akadt, aki egyszerűen közölte, hogy nem ér rá ilyesmivel foglalkozni, akadt, aki azt kérte írásban kapja meg az interjú vázlatát, s a kérdésekre írásban fog választ adni. A válaszok soha nem érkeztek meg. Akadt, akivel többszöri egyeztetés után sem sikerült megfelelő időpontot találnunk, illetve az adatbázisunkban szereplő foglalkoztatók körében számos olyan esettel is találkoztunk, hogy már nem működik az adott foglalkoztató. Ténylegesen munkaadói pozícióban lévő szereplőt is szinte csak Derecskén találtunk, a kisebb településeken önfoglalkoztató, esetleg alkalmi vagy fekete munkásokat foglalkoztató vállalkozásokat találtunk, vagy a válaszadási hajlandóság hiányzott.

² A szempontokat, kérdéseket lásd. (1. sz. melléklet interjúvázlat a munkaadókkal, 2. sz. melléklet interjúvázlat a helyi vezetőkkel).

Az interjúalanyok megoszlása:

Ágazat/ Település	Derecske	Hosszúpályi	Tépe	Konyár	Sáránd
önkormányzat	1	1	1	1	1
civil szervezet	1				
ipar	1	1			
mezőgazdaság	4		3		1
kereskedelem, szolgáltatás	3	1			

Az érintett öt település polgármesterén, mint legjelentősebb foglalkoztatón túl, interjú készült a helyi tanoda vezetőjével, a Konyáron és Derecskén a munkanélküliek ellátása során együttműködésre kötelezett munkanélküliekkel foglalkozó Családsegítő vezetőjével, valamint 13 vállalkozóval. Az érintett települések közül a nagyobb létszámot foglalkoztatók dominánsan Derecskén koncentrálnak.

Az alkalmazottak összetétele

Az elkészült interjúk alapján azt lehet megállapítani, hogy a megszólított vállalkozások/vállalkozók többsége a rendszerváltás konszolidációjának időszakában kibontakozó gazdasági fellendülés folyamán, többnyire kis családi vállalkozásokból nőtte ki magát a jelenlegi nagyságúvá. A 2008-as gazdasági válság óta eltelt időben a fejlődés nem jellemző, ebből következően a foglalkoztatottak számának növekedése sem, egy-két esetben inkább a foglalkoztatottak csökkentésének a kényszeréről számoltak be. A felkeresett cégek között egyetlen olyan vállalkozás volt, amelyik évek óta meg tudja tartani a 100 fő közeli alkalmazotti létszámot.

A foglalkoztatottak létszám csökkenésének az is oka, hogy az utóbbi évek során még a mezőgazdaságban is dinamikusan növekedett a gépesítéssel elvégezhető tevékenységek köre. Tervezett létszámbővítés az elmúlt 5 évben egyetlen munkáltatónál sem volt. A munkaerő mozgása is elenyésző, ami a következő okokra vezethető vissza: az aktuális termelésüknek megfelelő a mostani létszám, megrendelések hiánya, nehéz gazdasági körülmények, kereslet csökkenése, illetve betelt létszám.

„Ugye a mai modern állattenyésztésben viszonylag modern technológiák vannak, általában ezek gépi, műszaki technológiák, amelyek automatán üzemelnek. Ide most már olyan munkavállalók szükségesek, akik ezt a mai modern technológiát - amelyek legtöbb esetben számítógép vezéreltek, illetve elektromos alapon működnek - tudják alkalmazni. Tehát például az állattenyésztésben megszűnt az, hogy inkább állattenyésztési beállítottság kell mint műszaki

végzettség, hiszen például a takarmánynál már nem egy vödörrel öntjük neki és megsimogatjuk a malacnak a fejét, hanem egy számítógépen állítjuk be az állatnak az adagját”³

A megkérdezett foglalkoztatók többsége a mezőgazdasági tevékenységet, illetve valamilyen szakipari tevékenységet végez, így alkalmazottaik dominánsan férfiak. Egyetlen olyan – szociális szolgáltatás terén működő - vállalkozást találtunk, ahol kizárólag nőket foglalkoztatnak.

Miután a munkavállalók köre évek óta szinte változatlan egy-egy foglalkoztatónál, a munkavállalók többsége az idősebb generációhoz (35 év felett) tartozik. *„ami munkahely van ott általában azért törzs-dolgozók dolgoznak, nagyon kevés új munkahely teremtődött, ha teremtődött az elmúlt években Derecskén.”*⁴ A helyi munkaerő foglalkoztatása lényeges szempont, mivel a munkaadók munkába járáshoz költségtérítést nem biztosítanak, ami nem feltétlenül a helyben lakást jelenti, hanem valamelyik környező települést.

Munkaerő toborzás, kiválasztás

A megszólítottak elenyésző fluktuációról számoltak be, amihez az is hozzájárul, hogy, bár semmiféle professzionalizmus nem jellemzi a HR tevékenységet, csak olyan munkavállalók kerülhetnek alkalmazásba, akikkel kapcsolatban a foglalkoztató rendelkezik korábbi kapcsolataik révén tapasztalatokkal (szezonn munka), vagy olyan ajánlókkal, ajánlásokkal, amelyek garanciát jelentenek számára.

A munkavállalók kiválasztásánál a legfontosabb szempont a meglévő szakmai gyakorlat, majd a sorrendet az iskolai végzettség, lakóhely, életkor, nem. Ennek értelmében a munkaadók számára az a legfontosabb, hogy az álláskereső rendelkezzen a munkakörhöz szükséges szakmai tudással (képességek és készségek), valamint kellőképpen motivált legyen a munka megfelelő elvégzéséhez. A fiatal munkavállalók alkalmazásának szándéka, illetve a fiatal munkavállalók iránti bizalom meglehetősen alacsony. *„Hát nem is igazán van a fiatalok közt, aki ezt akarja csinálni. Tehát nincs a kötelességtudat nincs meg. Tehát így akik itt vannak, ők még a régi időkben benevelkedett szemlélet szerint tudnak, tehát akarnak dolgozni. A fiatalok azok meg már: „Egy kóla egy chips és... Az, hogy most szombaton vagy vasárnap dolgozni kell, az már nem megy”*⁵ Más úgy vélte, hogy hiányzik a céltudatosság, az

³ Interjú T.S.vállalkozóval, 2012. augusztus 16. készítette: Erdős Judit

⁴ Interjú R. F. né önkormányzati vezetővel, Derecske, 2012. október 15. készítette: Erdős Judit

⁵ Interjú B. S. vállalkozóval, Derecske, 2012. június 28. készítette: Berczi Balázs és Tóth Fanni.

elkötelezettség, a munka örömeinek ismerete és vágya a fiatal generációhoz tartozó munkavállalókban. ..., *a munkához való jó hozzáállás. Tehát az hiányzik a fiatalokból. Tehát kevés az a fiatal, amelyik akarja is csinálni, amit csinál, tehát nem csak úgy jön ide, hogy „jó, mert dolgozni kell vagy ... , tehát , keres egy munkahelyet, mert munkahely kell, kereset kell, de azért így a mezőgazdaságban nem egy olyan túlqualifikáltak ezek a gépkezelők. És ez meg is látszik, hogy „jól sikerült, nem jól sikerült”. Munkahelye legyen, az idő teljen, a fizetés járjon, és kész.”*⁶

A foglalkoztatók nyíltan nem vállalták fel a roma munkavállalókkal szembeni előítéleteiket, ám a munkanélküliekkel foglalkozó szakember a romákkal szembeni mindennapos diszkriminációt egyértelműen megfogalmazta. *„Most akkor a romákra, ebben azért elég sok tapasztalatom van, tehát állandó munkahelyre nem vesznek fel. Nekem az a tapasztalatom, hogy aki odamegy és barna bőrű azt nem veszik föl. Még akkor se, ha esetleg jobban dolgozik, mint egy fehérbőrű. Félnék, nagy az előítélet, nyilván valami tapasztalat is van mögötte. Tehát én azt gondolom, hogy ma a romák csak a közmunka programban tudnak munkát találni, vagy esetleg ha volna ilyen nagy építkezés vagy ilyesmi, akkor lehet, hogy ott segédmunkára elvinnék őket. Amit látok, hogy a mezőgazdászok azok idénymunkára fölveszik őket.”*⁷

Két – mindent átható, generális – problémába ütközik a helyi munkaadó, bármilyen kérdéskört is vizsgálunk a munkanélküli emberek foglalkoztatási esélyeinek kapcsán: a megfelelő szakképzettség hiánya (amelynek háttérében a szak- és felnőtt-képző intézményrendszer jelenlegi diszfunkcionális struktúrája áll), valamint a munkáltatók által elvárt – személyes - motiváció hiánya (amely a mélyen meghúzódó előítéletesség és a hazai szociálpolitikai támogató rendszer kibogozhatatlan összefonódásából keletkezik). A jelenlegi foglalkoztatási ösztönző rendszer egyre kevésbé hatékony, a hazai szociálpolitikai szisztéma pedig sok esetben az addig elért eredményeket is lenullázza. *„sok olyan képzés volt akár a szakképzésben akár a felnőtt képzésben, ami arra volt jó, hogy 8-10 hónapig valaki valahova jár esetleg kap érte egy kis keresetpótló támogatást és egyébként meg nem tud vele elhelyezkedni.”*⁸ Komoly és sürgősen megoldandó problémának tartják a munkaadók a szakképzés évtizedek óta tartó leépülését. *„Mindenképpen satnyának tartom bizonyos iskolákban a gyakorlati képzést, tehát ott is inkább a tantárgyi követelményekre mennek rá és*

⁶ Uott.

⁷ Interjú Dr. F. L. önkormányzati vezetővel, 2012. december 11. Készítette: Erdős Judit.

⁸ Interjú Sz. Z. vállalkozóval, Derecske, 2012. június 28. készítette: Csobán Fruzsina és Csatári Szabolcs.

elmúlt az, amikor fűrtünk-faragtunk, pedig akkor lehetne orientálni a gyerekeket. Matematikára, integrálszámításra, nem lehet, csak egy nagyon okos gyereket tanítani.”⁹

Megvizsgáltuk, hogy a munkaerő felvétele során milyen prioritások jelennek meg a helyi munkaadóknál, milyen nehézségeket tapasztaltak a korábbiakban az új munkaerő keresése és felvétele során. A térség munkáltatói körében arra is kerestük a választ, mi ösztönzi és ösztönözné a jelenleginél jobban, illetve mi gátolja, hátráltatja őket abban, hogy tartósan munkanélküli, pályakezdő embereket foglalkoztassanak.

A megkérdezettek több mint fele (11 fő) nem alkalmazna - a munkanélküli emberek beilleszkedésének, alkalmazkodásának elősegítése érdekében -semmilyen munkaerő-piaci támogatást, illetve sehol sem ez az elsődleges szempont a kiválasztásnál. *„Lehetne embert találni a Munkaügyi Központon keresztül is biztos, hogy lehetne, meg nagyon szeretnék is, meg olykor támogatják is, vannak erre lehetőségek. Nem jellemző. Csak egy plusz lehetőség, ha van állami támogatás. A szakmát vesszük előtérbe, a megkérdezett környéket. Tehát, ha jelentkezik a szomszéd faluból egy dolgozó, akkor leinformáljuk, hogy referenciája van-e.”¹⁰*

A munkaerő felvételhez kapcsolódó ösztönzők és gátló tényezők vizsgálatánál kiemelhető szempontok jelentőségét erősíti meg az új munkaerő keresése, felvétele során tapasztalt nehézségek áttekintése. A munkaadók többsége (11 fő) szembesült már nehézségekkel és akadályokkal ezen a téren, legnagyobb problémának a következőket tekintik:

- a szezonális / időszakos munkára nem található elegendő ember;
- a munkára jelentkező(k) szakmája nem olyan, amire szükség van;
- a munkára jelentkező(k)nek nincs elegendő szakmai gyakorlata.
- a munkára jelentkező(k) nem rendelkeznek megfelelő motivációval, elkötelezettséggel

Ugyancsak gondot okoz néhány munkáltató számára (6 fő), hogy a munkára jelentkező(k) szakmája megfelelő ugyan, de elavult, illetve nem megfelelő a szakmai tudása. *„Az a helyzet, hogy nagy értékű traktorok, betakarító gépek vannak, ahol ugyanúgy megjelentek a különböző GPS technológiák, amelyek segítik a növénytermesztést. A GPS vezérelt gépeken beállítható például a sortávolság, tehát nem csak vezetni kell tudni a gépet, hanem be is kell állítani a megfelelő paramétereket”¹¹*

Néhány (4 fő) munkáltató szerint a munkaügyi központ által kiközvetített emberek csak „pecsétért jönnek be”, és egy munkáltatónak problémát jelent az is, hogy nincs a munkát

⁹ Uott.

¹⁰ Interjú B. T. vállalkozóval, Derecske, 2012. szeptember 16. készítette: Fényes Hajnalka és Márton Sándor

¹¹ Interjú T. S. vállalkozóval, 2012. augusztus 16. készítette: Erdős Judit

kereső emberekről megfelelő adatbázis. Ezt a munkaadói vélemény megerősíteni látszik a munkanélküliekkel foglalkozó szociális szakember is. „*Kiszolgáló tevékenységgé süllyedt a munkaügyi központnak a tevékenysége, saját személyes példámon is látom, hogy arról szól az egész történet, hogy megállapítok, majd a jelentkezési határidőket észben tartom, majd később határozatokat hozok, stb. Tehát semmit a világon nem tudok tenni ezen kívül....*”¹²

A munkaerő toborzásában a vállalkozások egyáltalán nem számítanak a tartós munkanélküliekre, erre abból is lehet következtetni, hogy még soha nem fordult elő az, hogy az ellátásban részesülő tartósan munkanélküliekkel foglalkozó családsegítőtől valaki információt kért volna egy-egy konkrét személyre vonatkozóan. Továbbá az is egyértelművé vált, hogy nincs kapcsolat a szolgálat és a foglalkoztatók között. Az is megállapítható, hogy a munkáltatók munkaerő kiválasztásában nem vesznek igénybe szakmai segítséget egyetlen szervezettől sem, legfeljebb, ha támogatott foglalkoztatásról van szó, de ott is csak adminisztratív a segítség jellege. (Munkaügyi Központ).

Ennek oka nagy valószínűséggel abban keresendő, hogy a munkaadók a toborzás és a kiválasztás feladatát az eddigiek során is meg tudták oldani saját kapcsolati hálójukon keresztül, valamint a rendelkezésükre álló eszközökkel az új munkaerő felvételét. Ennél a két szolgáltatási elemnél a megkérdezett munkaadók az interjú során is egyértelművé tették, hogy nincs szükségük külső szolgáltatóra.

Az utóbbi időkből új típusú akadály jelent meg elsősorban a szakképzetlen emberek toborzása (szezónális, napszámos munkák) és felvétele kapcsán. A települési szintű közcélú foglalkoztatási gyakorlat, illetve a megnövekedett közfoglalkoztatotti létszám „elszívó hatása” érzékelhető problémává vált a helyi vállalkozók körében. A települési önkormányzatok többsége ugyanis igyekszik azokat a tartósan munkanélküli embereket kiválogatni, „lefölözni” és a helyi közcélú munkák elvégzésébe bevonni, akik saját (a polgármester, a jegyző, a foglalkoztatás szervezője), megítélése szerint a legközelebb állnak a munka világához. Hiszen velük várhatóan nem lesz vele annyi probléma.

A legnagyobb gondot az emberek kiválasztása kapcsán – legyen szó akár kisvállalkozásról, akár nagyvállalatról – a megfelelő szakmai felkészültségű (és végzettségű) munkavállaló hiánya jelenti. „*Hiába szeretnék további almaültetvényt telepíteni, de azt nem látjuk, hogy majd a következő 100 főt aki leszedi az almát, hogy fogjuk összeszedni... azt látjuk, hogy nem egyszerű 100 embert összeszedni aki ezt megfelelően el tudja végezni.*”¹³ A jelenség

¹²Interjú R. F.-né önkormányzati vezetővel, Derecske, 2012. október 15. készítette: Erdős Judit

¹³ Interjú T. S. vállalkozóval, 2012. augusztus 16. készítette: Erdős Judit

háttérben meglátásuk szerint a szakképzési- és felnőttképzési rendszer teljes diszfunkcionalitása húzódik meg, a kialakult helyzeten pedig a kirendeltségek közreműködésével megvalósított „munkaügyi képzések” csak tovább rontanak. Egyrészt hiányoznak a diplomás, vezető beosztású szakemberek és középvezetők (már elmentek a térségből), másrészt nincsenek „klasszikus” szakmunkás emberek. Amíg a segéd- és betanított munkára jelentkezők közül bőven lehet válogatni addig felkészült szakembereket, szakmunkásokat szinte egyáltalán nem lehet találni. *„Segéd munkást összességében lehet kapni a piacon, csak négy-öt napnál nem dolgozik többet. Tehát segéd munkás általában van. Ennek megvan a maga műfaja, meg nehézsége. A szakmunkás gyakorlatilag, szakmánként is sorba véve fizikailag nincs. Tehát ma szakmunkás alatt értem azt az egyént, aki napi nyolc órát dolgozik és rendszeresen, és ért a szakmájához. Az én fogalomkörömben ez a szakmunkás. Na, most ilyen fizikálisan nincs. Se villanyszerelő, se gépszerelő, se esztergályos, se elektroműszerész, tehát ilyet nem lehet lelni ma, legalábbis fehér holló. (...) Arra akarok rávilágítani, hogy itt van munkaerő bőven – elméletileg. Van munkanélküliség bőven – elméletileg. Szakmunkás nincs. Fizikailag nem létezik.”*¹⁴ A segéd munkások esetében nyilván a tartós társadalmi marginalizálódás érzékelteti a hatását, a rendszertelen munkavállalás lehetősége, a megélhetés kényszere, jelentősen átalakította az elmúlt évek során a munkavállalói magatartást és mentalitást, ami önmagában is megnehezíti a rendszeres és folyamatos munkavállalást, a munkaerő-piacra történő visszailleszkedést. A túlélésre berendezkedve csak az ezzel összefüggő célok a legfontosabbak, a középtávú vagy hosszabb távú gondolkodás, tervezés nem része az élethelyzetüknek.

A kistérségben megkérdezett munkaadók esetén, ahol „speciális” szaktudású munkavállalókra van szükség, egy humánszolgáltatás-hiányos környezetben már nem olyan egyszerű a megfelelő emberek megtalálása, későbbi tartós alkalmazása. Ilyen esetekben a vállalkozások arra kényszerülnek, hogy maguk oldják meg a helyzetet. A megoldásra szánt időt, energiát, pénzt természetesen az eredeti – termelői, szolgáltatói – tevékenységtől vonják el a munkaadók. Néhányan a kényszer szülte helyzetet úgy próbálják oldani (ami természetesen nem jelent a munkáltató számára kielégítő és megnyugtató megoldást), hogy maguk kutatják fel a legalkalmasabbnak vélt embereket, és maguk készítik fel arra a feladatra, aminek az ellátására égető szükség van. *„...volt egy kis srác, akit, hát talán 4-5. osztályos kora óta tanítottam be és igazán jól sikerült betanítani, tehát ő, mindenre képes volt. Tehát, az elején nyilván csak sepregettünk, meg ilyeneket csináltunk, és utána, utána tehát a legmodernebb*

¹⁴ Interjú Sz. Z. vállalkozóval Derecske, 2012. június 28. készítette: Csobán Fruzsina és Csatári Szabolcs.

gépekkel is könnyen tudott dolgozni. Ez nyilván mikor iskolában kellett neki segíteni, akkor is mellé ültem, vagy amikor a gyakorlatban kellett segíteni, akkor is mellé ültem és ez jól is működött, tehát később is egy ilyet szeretnénk.”¹⁵

A gyakorlatban alkalmazott – meglehetősen sok energiát igénylő – modell mindenesetre azonban csak azokban az esetekben működőképes (csak akkor térül meg a munkaadónak), ha hosszútávra kell/lehet kinevelni egy-egy megbízható, elkötelezett, stabil munkatársat közép- vagy felsővezetőnek. Nagyobb számú munkaerőigény esetén – amikor a jobb képességű kiszemelt segéd munkásokból „nevelnének ki” szakmunkásokat (az esetek többségében nem is egyféléit) – a vállalkozók már túllépnék a még kigazdálkodható, „hosszú távra befektethető” ráfordítások elviselhető mértékét. *„Volt nálunk egy 22 éves gyerek egy pár hónapig, őt próbáltuk volna a szerelésre kitanítani, kioktatni, de egyszerűen éreztük, hogy itt évtizedekkel le van maradva. Tehát, hogy semmihez nem volt neki affinitása, ami itt az embereknek minden napos begyakorlott mozdulat, semmit nem tudott. Egyszerűen lélekben mi is feladtuk, éreztük, hogy egy örökké valóság a betanítása. Az iskolai végzettsége kicsit kapcsolódott hozzá, mert autó-villamossági szerelő volt, de hát egyáltalán semmilyen képzést nem kapott az iskolában. Az a képzés egyenlő volt a nullával. Tehát egy kalapács tartás, ami a többieknek teljesen automatikus volt, az is nehézséget okozott.”*¹⁶

Tartósan munkanélküli emberek foglalkoztatása

A tartósan munkanélküli emberek foglalkoztatásával kapcsolatban megvizsgáltuk a munkaadók – elsősorban saját, ennek hiányában a mások által elmesélt és/vagy megélt – tapasztalatait. Arra voltunk kíváncsiak, látnak-e különbséget egy tartósan munkanélküli és egy „átlagos” álláskereső között (teljesítményük, motiváltságuk, együttműködési készségük, stb. kapcsán).

A munkanélküli emberekkel szemben fennálló általános, nagymértékű, explicit módon jelentkező előítéletesség és elutasítás az interjúk egyik meghatározó eleme volt. A munkaadók általánosító – a munkanélküli embereket egységes „masszaként” kezelő – felcsattanó véleménykinyilvánítása olyan mélyen gyökerező negatív attitűdöket feltételez, amely gátja lehet a tartósan munkanélküli emberek munkaerőpiacra történő visszavezetésének. *„Áááh nem is biztos, hogy annyira szeretnének dolgozni. A fiatalok, illetve a nagytöbbsége, én úgy*

¹⁵ Interjú B. S. vállalkozóval, Derecske, 2012. június 28. készítette: Berczi Balázs és Tóth Fanni.

¹⁶ Interjú Z. ZS. vállalkozóval. 2012. szeptember 15. Készítette: Fényes Hajnalka és Márton Sándor.

gondolom, nem is igazán szoktak hozzá a munkához. Aztán így jó ez így. jól elvannak, nem is igazán jelentkezik a lehetséges munkahelyre.”¹⁷

A legnagyobb gondot a munkanélküli emberek megítélése kapcsán – legyen szó akár kisvállalkozóról, akár nagyvállalat vezetőjéről – a megfelelő munkavállalói motiváció hiánya jelenti. A megkérdezett munkaadók tapasztalata szerint a kínálkozó munkalehetőségek kihasználatlanságának hátterében többségében a feketemunkával kiegészített segélyezési és megélhetési stratégiák húzódnak meg, ami a munkanélküli emberekről alkotott véleményükre is negatívan hat. Ezzel szemben a tartós munkanélküliekkel foglalkozó szakember állítása az előítéletek jelenlétét támasztja alá a tartósan munkanélküliek foglalkoztatásával kapcsolatban: *„Mindenképpen azt gondolom, hogy a lakóhelyén, a környezetéből várja, nem pedig más forrásokból szerzi be az információt. Semmiképpen nem gondolnám azt, illetve példát sem tudnék arra mondani, hogy az esetlegesen együttműködésre kötelezett rkt-sokról érdeklődtek volna, hogy nekik milyen végzettségük van, tehát egyetlen egy munkaadó még soha fel nem vette velünk a kapcsolatot, hogy ő valamiféle információt szeretne. Inkább a szűkebb környezetéből, vagy a tágabb környezetéből és máshonnan szerez információt, semmiképpen nem ebből a rendszerből. Nem is volt erre példa soha egyik településen sem.”¹⁸*

A résztvevőkkel továbbelemezve a fennálló munkaerő-piaci helyzetet kiderült, hogy a beszélgetés elején a munkaadók által felvázolt „munkanélküli massa” nem is olyan egységes: vannak az „aktív” és vannak a „passzív” munkanélküliek. Utóbbiak adják a nagy többséget, ők azok, akik – a megkérdezett munkaadók szerint – nem alkalmasak munkavállalásra, illetve hozzájuk kapcsolódik a nyíltan hangoztatott előítélet. Az „aktív munkanélküliek” akik rendszeresen dolgoznak valahol, a segélyek mellett folyamatosan (fekete)munkát vállalnak, abból a pénzből egészítik ki a megélhetéshez szükséges összeget. Ebből az aktív rétegből az idők folyamán kialakult egy „parkoltatott” munkanélküli réteg, akiket az ellátórendszerben tartják mindaddig, amíg „ki nem veszi” őket onnan valaki, többnyire ugyanaz a munkaadó, aki szokta, „akinek az embere” a munkanélküli személy. Utóbbiakat a munkaügyi kirendeltség nem iskolázza be, nem közvetíti ki, a hivatal pedig lehetőség szerint nem küldi közmunkára (hiszen évközben biztos szükség lesz rájuk, kiveszik onnan őket, ha jön a következő szezon, ha vége van a leállásnak).

Mint azt korábban már olvashattuk, a munkaügyi kirendeltség által kiközvetített embereknek gyakorlatilag nincs számottevő esélye elhelyezkedni a helyi munkaerőpiacon. Akiket nem

¹⁷ Interjú Sz. L. mezőgazdasági vállalkozóval, Tépe, 2012. 06.29. Készítette: Schuller Enikő

¹⁸ Interjú R. F.-né önkormányzati vezetővel, Derecske, 2012. október 15. készítette: Erdős Judit

parkoltatnak, leginkább csak azokban az esetekben juthatnak munkalehetőséghez, ha a vállalkozó megtudja, hogy leendő munkavállalója (akit valahonnan személyesen ismer, valahol ajánlották neki, pl. a falu polgármestere, a rokona vagy a cég egy törzsgárda alkalmazottja) – a „kiszemelt munkanélküli” – jelenleg regisztrált álláskereső. Ekkor a munkaadó bemegy a kirendeltséghez, és „kikéri” onnan (lehetőség szerint valamilyen támogatás igénybe vétele mellett). Emellett persze az is előfordulhat, hogy még talál a listában egy-két nevet, akiről nem is tudta, hogy a munkaügyi kirendeltség adatbázisában van. Ennek az ellenkezőjére is találtunk példát, amikor a kiszemelt munkavállaló foglalkoztatásához támogatást szeretett volna igénybe venni a vállalkozó, de kiderült, hogy nem regisztrált az illető, ám a felvételre ekkor is sor került, hiszen nem a támogatás az elsődleges szempont.

Amennyiben a munkáltató arra kényszerül, hogy az előbbi munkanélküli csoportokon kívül vegyen fel – tartósan – embereket, a leinformálhatóság mellett a kipróbálás lehetősége a legfontosabb, mielőtt tartós alkalmazásra kerülne sor. Vagy számos alkalommal, szezonmunkában sikerült a megbízhatóságról tapasztalatot szerezni, vagy eleve csak próbaidőre alkalmazza először.

A munkáltatókkal folytatott beszélgetés során – az előítéletesség kapcsán – felvetődött az is, hogy a munkaadók egy része esélyt ad a munkanélküli ember számára a bizonyításra. Ennek módja, háttere azonban munkáltatóként meglehetősen eltérő lehet: van, akinél a „vállalkozói szociálpolitika” részeként, de akad olyan is, akinél a kényszer szabta szükségszerűség mezsgyéjén adódik lehetőség az újrázásra. Ez a fajta megközelítési mód és magatartás egyszersmind belátja, hogy a tartósan munkanélküli ember visszavezetése a munkaerőpiacra meghaladja a vállalkozói szereptartományt: a jó szándékú, erőn felüli kísérletezgetés éppúgy nem lehet megnyugtató megoldás, mint a kényszer motiválta szerencsés véletlenek kiszámíthatatlansága. A kialakult munkanélküliségi helyzetet a jelenlegi kistérségi gyakorlat („parkoltatott”, „kiszemelt” munkanélküliek helyi foglalkoztatási vetésforgója) a vállalkozók saját bevallása szerint sem jelent hathatós megoldást. (A kialakult helyzetet csak súlyosbítja, hogy a „kiöregedő”, megbízható, tapasztalt szakmunkások helyére nem tudnak kit felvenni!). Az érintett településeken élő munkanélküli embereknek a jelenleginél jóval szélesebb köre csak abban az esetben juthat valós bizonyítási lehetőséghez a nyílt munkaerőpiacon, amennyiben a nyitott és előítélet-mentes munkaadók professzionális humánszolgáltatói támogatást kapnak a mindenkori aktuális munkaerőigényük kielégítése során (a kiválasztástól egészen a munkába állított személy nyomon-követéséig).

A tartósan munkanélküli emberek szükségszerű életmódváltása már korántsem korlátozódhat a jövőbeni munkatárs képzésére és foglalkoztatására. A munkára kész állapot elérése ennél jóval összetettebb, bonyolultabb feladat, mint ahogyan azt a megkérdezett vállalkozók többször is említették, illetve átérték.

A tartósan munkanélküli emberek foglalkoztatását ösztönző tényezők

A helyi vállalkozókkal folytatott beszélgetések alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a munkáltatói kapcsolattartás csakis az igénybe vett támogatásokkal (bér- és képzési támogatás) kapcsolatos információk áramoltatására, odaítélésére, továbbá a szükségszerű adminisztrációs asszisztenciára korlátozódik. Kutatásunk során az nem derült ki számunkra, hogy mennyire fedi le a kistérségben tevékenykedő aktív vállalkozók körét az ilyen jellegű munkáltatói kapcsolattartás.

A kistérségi versenyszféra megkérdezett szereplői – hasonlóan a képzési támogatáshoz – vegyes érzelmekkel tekintenek a bértámogatás intézményére. A bértámogatás (recessziós időszakokban különösen) szigorú feltételei, illetve a biztosított támogatás mértéke a legtöbb esetben – főként a kis létszámú vállalkozások esetén – nem elégséges a munkaadói kockázatok fedezetére. A legtöbben nem vesznek fel egy adott munkakörre tartósan munkanélküli embert csak azért, mert bértámogatás jár utána.

A klasszikus kis- és középvállalkozói körben (15 fő) első helyen a felvenni kívánt munkavállaló szakmai kompetenciái szerepelnek, így a bértámogatás nem ösztönző aktív eszközként, hanem „passzív” támogatásként („ha már egyszer jár, akkor miért ne vegyük igénybe?!”) van többnyire jelen az életükben, főként azokban az esetekben, amikor „célzottan emelnek ki” egy „parkoltatott” vagy előre „kiszemelt” munkanélküli embert (rokont, gyerekkori barátot, ismerőst vagy éppen egy jól „lekáderezhető” helybéli lakost). Az ő esetükben két jelentkező közül – a kiválasztás során – mindig az áll az első helyen, akinek az adott munkahelyhez, illetve munkakörhöz leginkább illeszkedik a munkaprofilja (képeségei, készségei szakképzettsége, gyakorlata, motivációja stb.), és nem az, hogy ki után jár ösztönző támogatás.

A kapacitáshiányos helyi munkaügyi szervezetek alapvetően a forrásosztásra korlátozódó szerepkörben jelennek meg a helyi vállalkozók életében. Ennek következtében a szolgáltatások is egyre inkább a támogatások igénybevételével kapcsolatos információ nyújtására és a forráslehetőségek felhasználásával kapcsolatos technikai tudnivalók megismertetésére, illetve a szükséges adminisztrációs protokollt érintő kérdések tisztázására korlátozódnak. A rendelkezésünkre álló információk birtokában nem állapítható meg

pontosan, hogy a helyi kirendeltséggel kialakított együttműködés miatt áll meg a bér- és képzési támogatások odaítélésénél és lebonyolításánál.

Jó gyakorlatként egyetlen momentum került említésre, nevezetesen Derecskén Vállalkozói Klub működik, ami befektetési lehetőségekről, közeli munkalehetőségekről jelenthet a vállalkozók számára információt, továbbá a szakképzés helyi megszervezését. *„Vagy nagyon jó kezdeményezés volt, hogy bizonyos időközönként, negyedévente összehívni a vállalkozókat és akkor különböző vendégeket hívnak és akkor a pályázatokról tájékoztatást kaptunk, tehát próbálják összefogni, menedzselni ezeket a vállalkozásokat. Teljesen jó kezdeményezés és akkor például kiírtuk mindenkinek az e-mail címét és akkor nem kell most már telefonálgatni, hanem az e-mail címre elküldjük, hogy mikor lesz ez a megbeszélés, rendezvény és akkor ott tudnak találkozni. Jók ezek, mert akkor eszmét tudnak cserélni a vállalkozók, picit megnyílnak, elmondanak ötleteket, tehát nem egy rossz dolog az, hogy az ember beszél a másikkal. (...) Például, ha olyan polgármestere lenne, mint a miénk – fantasztikus, teljesen véletlenül tévedett a számítógépre egy megkeresés, hogy a TEVA villamosgép-szerelőket keres különböző munkákra és az volt az első, hogy – nem vagyunk napi kapcsolatban, nem beszélünk – és az volt az első, hogy hívott a telefonban, hogy figyelj már, van itt egy ilyen munkalehetőség, a többi a te dolgod, én szóltam.”¹⁹*

Az utóbbi években számos törekvés fogalmazódott meg arra vonatkozóan, hogy a szociális és munkaügyi rendszer együttműködésének erősítése révén a munkanélkülieknek nyújtott szolgáltatások eredményesebben járuljanak hozzá a munkaerő-piaci integrációhoz. Az integrált szolgáltatásnyújtás azt jelenti, hogy a munkaügyi és szociális ellátások, szolgáltatások mind tartalmilag, mind formálisan összekapcsolódnak, egymásra épülnek.

Az ideálisnak vélt ellátó rendszer helyi megoldásokban, szakmaközi kapcsolatokban, komplex segítségnyújtásban érvényesíthető. Az elkészült interjúk alapján egyértelműen kiderül, hogy helyi szinten a különböző rendszerek nem működnek együtt, nem támaszkodnak egymásra. Ezzel szemben a térségben nem ez a jellemző. *„A munkaügyi központtal igazából nem élő és nem mindennapi a kapcsolatunk, nem tudnám azt mondani, hogy személyessé váló kapcsolatunk van és segítenek bennünket. A honlapjukról lehet letölteni a dolgokat, de nincs*

¹⁹ Interjú Z. ZS. vállalkozóval. 2012. szeptember 15. Készítette: Fényes Hajnalka és Márton Sándor.

személyessé váló kapcsolatunk. Ennyi. Nincs együttműködés. Konkrét jól működő együttműködés nincs.”²⁰

A határ közelsége nem jelenik meg sem munkaerő elszívó hatásával, sem a jelentősebb gazdasági kapcsolatok kialakulásával, ugyanakkor a fogyasztás növekedésében, az értékesítésben betöltött szerepét többen megemlítették. *„Teszem azt a legegyszerűbbet mondom, hogy fodrásznál már láttam, aki Váradról bonyolít itt kapcsolatokat és itt fodrászoltatja magát. Azt mondja, hogy ott nehezen jutok hozzá ehhez a dologhoz, itt meg útba esik, megállok arra az egy órahosszára és megyek tovább. Vagy akár a kereskedelemben ott látom, hogy például óriási bevásárlásokat csinálnak ezen a kis településen. Tehát nem megy tovább Debrecenbe, hanem itt 3-4 kosárral bevásárol, tolja kifele és viszi el a mikrobusszal. Szolgáltatások tekintetében most ugyan ennek a beszélgetésnek nem témája Szoboszló, de csak meg kell nézni a rendszámokat, hogy kik is töltik ott a szabadidejüket. De itt a parkolóban is lehet látni, ha csak egy kávéra áll meg, határon átvilágító forgalma van, ha csak egy kávéra áll meg és itt fogyasztja el, az is valami bevétel.”*²¹ A kereskedelmi kapcsolatok kiterjedését a határon túlra a nagyobb vállalkozások említették, de akkora méreteket nem ölt, hogy ezek a kapcsolatok jelentős befolyással lennének a foglalkoztatottak számának növekedésére. *„Mi azt látjuk, hogy Románia közelsége azért alapvetően a kereskedelmi kapcsolatokban pozitív dolog, mi sok almát eladunk oda. Korábban ment ki gabona is. Itt ennek mindenképpen pozitív hatása van a térségre a magyar kereskedelmi kapcsolatok miatt.”*²²

Összegzés helyett

A kutatásunk során készített interjúk - bár nyilvánvalóan a munkaadóknak, foglalkoztatóknak csak kis részét sikerült elérnünk – jól mutatják a munkaadói magatartásforma jellegzetességeit ebben a határ-menti kistérségben. Jól látható, hogy az évek során kialakult, inkább ösztönszerű, a személyes kapcsolatok rendszerének működtetésére alapozott foglalkoztatáspolitikai gyakorlat és a szükséges kapacitás hiánya tartósan háttérbe szorítja a professzionális humán erőforrás kiválasztást. A kistérség szolgáltatáshiányos környezetében a vállalkozó maga küzd meg a munkaerő-felvétellel, annak minden kockázatával. A térségben a munkaerő felvétele kapcsán a vállalkozók számára a munkaerő-piaci szereplők (családsegítő, munkaügyi központ) szinte egyáltalán nem jelennek meg sem a toborzás, sem a

²⁰ Interjú R. F.-né önkormányzati vezetővel, Derecske, 2012. október 15. készítette: Erdős Judit

²¹ Interjú R. F.-né önkormányzati vezetővel, Derecske, 2012. október 15. készítette: Erdős Judit

²² Interjú T. S. vállalkozóval, 2012. augusztus 16. készítette: Erdős Judit

kiválasztás során. A munkáltatók a kiválasztás során nem a „tartós vagy nem tartós” viszonyrendszerben gondolkoznak, hanem a szakmai tudást és a motivációt, valamint a személyes megbízhatóságot vizsgálják. A képzési és bértámogatások megítélése a foglalkoztatók részéről inkább negatív képet mutat, jelentősen nem befolyásolja az igénybe vehető támogatás a munkaerő kiválasztását. A foglalkoztatás fejlesztésével és bővítésével kapcsolatban „vákuumról” számoltak be a munkaadók, nem vagy nehezen találnak tartós, de gyakran időszakos foglalkoztatásra is, alkalmas, felkészült és kellően motivált munkaerőt. A települési önkormányzatok (kivételem Derecske, ahol vállalkozói klub működik), illetve a térség szervezetei nem nyújtanak intézményesített szolgáltatást a versenyszféra helyi szereplőinek. Az eredeti szándékokkal ellentétes módon a gyakorlatban a közfoglalkoztatás gyakran akadályozója a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásnak, mert nem segíti a munkavállalási hajlandóság erősítését, másrészt pedig konkurenciát jelent a nyílt foglalkoztatásnak. A munkanélküliek bemerevedése jellemző egy-egy foglalkoztatási formába, vagy éppen a munkanélküli létbe, aminek az oka a szereplők közötti együttműködés csaknem teljes hiánya. Ugyancsak hiányosak azok a háttérszolgáltatások, melyek a munkavállalást segíthetnék. Egy szakképzetlen vagy betanított személy célzott felvétele nem okoz gondot a munkaadók számára, a szakképzett, tapasztalt munkaerő hiánya viszont a vállalkozások versenyképességének romlásához, a kapacitások korlátozásához vezethet. A munkaadók többsége előítéletes attitűddel jellemezhető a tartósan munkanélküli, fiatal munkát keresőkkel szemben, ami gátja lehet a tartósan munkanélküli emberek nyílt munkaerőpiacra történő visszavezetésének. Ez egyben azt is jelenti, hogy a térség foglalkoztatási viszonyai továbbra is az eddig kialakult mechanizmusok, rutinok jegyében, lényegében változatlanul működnek tovább. A térségre jellemző magas munkanélküliségi ráta csökkenésével többek között ezért sem lehet számolni. Ehelyett a legális, az illegális és a közfoglalkozás rendszerei között a túlélési céljaiknak megfelelően mozgó, változó munkavállalási hajlandósággal rendelkező, tartósan marginalizált társadalmi helyzetben levő csoportok tartós jelenlétével kell számolni.

Éppen ezért is nagyon nehéz az általunk végzett kutatás alapján olyan javaslatokat tenni, amelyek végiggondolásával és gyakorlatba történő átültetésével ez a kialakult helyzet, ha nem is azonnal, de fokozatosan megváltoztatható.

Jól látható, hogy a foglalkoztatás terén olyan térségi szolgáltatói intézmény- és eszközrendszer szükséges kialakítani, amely erősíti a vállalkozók együttműködési hajlandóságát a tartósan munkanélküli emberek foglalkoztatásával kapcsolatban. Kis befektetéssel, de jelentősen segítheti a munkavállalási szándékok valóra váltását, ha sor kerül

az elhelyezkedni tudó, gyermeket nevelő szülők munkarendjéhez, közlekedéshez igazodó gyermekfelügyelet megszervezésére. A kínálkozó munkalehetőségek jobb kihasználását segítheti a kisközösségi közlekedés lehetőségeinek fejlesztése is.

Irodalom:

- A Derecske-Létavértesi kistérség fejlesztési koncepciója és programja.*
Derecske, 2009.
- A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei.*
Budapest, KSH, 2011.
- A munkanélküliek és a munkát keresők adatai – az 1996-os mikrocenzus*
Budapest, 1998. KSH.
- Fazekas Károly-Kézdi Gábor (szerk.): Munkaerő-piaci tükrök, 2011.*
Budapest, MTA KTI-OFA, 2011.
- Fiatalok munkaerő-piaci helyzete 2010.* KSH, 2011. Budapest
- Gazsó Ferenc, Laki László: Fiatalok az újkapitalizmusban.*
Budapest, Napvilág Kiadó, 2004.
- Kovács Imre: A jelenkori magyar vidéki társadalom szerkezeti és hatalmi változásai.*
Budapest, 2011. MTA doktori értekezés kézirat.
- Kovács Marcell–Szűcs Zoltán–Tiszai Mónika: A háztartások és a családok társadalmi-foglalkozási tagozódása*
Budapest, KSH. 1999.
- Ladányi János-Virág Tünde: A szociális és etnikai alapú lakóhelyi szegregáció változó formái Magyarországon a piacgazdaság átmeneti időszakában.*
Kritika, 2009. július-augusztus. 16-22. o.
- Rácz K. (2008): Agrárgazdasági folyamatok a Derecskei mikrotérségben.*
In: Dénes A.-Kiss M.-Rácz K.-Sczwarcz Gy. (szerk). Alkalmazkodási stratégiák a vidék gazdaságában. Jelen-kutatások sorozat 1. Budapest, Jelenkutatások Alapítvány, 2008. 54-68.
- Szabó Andrea- Bauer Béla(szerk.): Ifjúság 2008. Gyorsjelentés.*
Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest, 2009.

Melléklet

1./ Interjúterv - helyi vezetővel

1. Milyennek látja általában a foglalkoztatás helyzetét? Hol vannak a legnagyobb bajok?
2. Ezek a bajok mennyiben országos, általános jellegűek, és mennyiben helyi problémák? Mik a legsúlyosabb helyi problémák?
3. Kiket érintenek a helyi problémák? Miért épp őket?
4. Ön szerint a bajok inkább abból származnak, hogy nincsen munka, vagy inkább abból, hogy lenne munka, de az emberek nem képesek, nem tudják elvégezni azokat?
5. Mi az, amiben a fiatalok nem "elégé jók" ahhoz, hogy alkalmazzák őket?

6. Milyen munkalehetőségek vannak belátható távolságban, ahol éppen lehetne dolgozni, pénzt keresni? Kiknek lennének "valók" ezek a munkák? (kor, nem, végzettség, sajátos alkat, családi támogatás, stb.)
7. Vannak-e munkalehetőségek helyben? Milyenek? Mit tud tenni azért, hogy legyen ember ezekre a munkákra?
8. Vannak-e munkalehetőségek távolabb, a megyében? Milyenek? Mit tud tenni azért, hogy jussanak el oda a településen élők, pl. a fiatalok? Az Ön helyzetében "messzebb elér-e az ember keze", mint a munkát keresőké? Miben tud segíteni, "ügynökösködni" "referenciákat adni" az érdekekben? Miben tud segíteni azzal, hogy bátorítja, noszogatja a munkát keresőket?
9. Kik (milyen munkaadók, milyen pozícióban levő emberek) vannak az Ön mobiltelefonjában, akiket azért éppen fel lehet hívni valakinek az érdekében, ha a helyzet úgy alakul? Volt-e már olyan, hogy valakit felhívott egy fiatal munkakereső érdekében? Mesélje el a történetet! Hány hasonló eset történt, mondjuk az elmúlt hónapban, évben, években?
10. "Meddig ér a keze?" Tud-e még távolabbi munkalehetőségek felé terelgetni embereket, pl. hírekkel, információkkal, segítő telefonokkal, "kijárással"? Mennyire van messze ez a messzebb? Debrecen? A régió más megyéi? A határ túloldala? Budapest? Még távolabb az országban? Még távolabb, külföldön?
11. Hol mennyire számít az Ön segítsége? Kik azok, akiknek, ha szól, akkor a dolog el van intézve? Kik azok, akiknél fontos támogatás az Ön közbenjárása? Kik azok, akiknél valamit akkor is számít az Ön segítsége, ha az a valami, az nem garancia arra, hogy bárkit is felvegyenek?
12. Ön mit gondol arról, mennyire reális az, hogy a fiatalok helyben, vagy a környéken találjanak munkát? Ha ez nem reális, meddig kell "elmenniük" ahhoz, hogy dolgozzanak?
13. Ön személy szerint sajnálja azt, ha a fiatalok elmennek, vagy épp ellenkezőleg, büszke arra, hogy a "maguk fiataljai" bárhol megtalálják a helyüket, megállják a helyüket? Ön szerint inkább meg kell próbálni itt tartani őket, vagy inkább támogatni kell őket abban, hogy mozduljanak meg - érzékeltetve velük azt, hogy azért ide mindig hazajöhetnek?
14. Mit gondol arról, mennyire éri meg a fiataloknak továbbtanulni? Mennyire lesz akkor inkább munka itt helyben (a környéken), vagy messzebb? Ön szerint a tanulás úgymint azzal jár, hogy akkor odébbállnak?
15. Miket szokott Ön amolyan útravalónak mondani azoknak a fiataloknak, akik munkát keresnek? Mik Ön szerint a legfontosabb parancsolatok, értékek, szabályok - amiket mindig be kell tartani?

2. Interjú egy munkáltatóval

I. Bevezető

- Röviden mutassa be **önmagát, vállalkozását és a vállalkozásban betöltött szerepét!**
Vállalkozó: kor; iskolai végzettség;
Vállalkozás: Mióta működik? Milyen típusú? Milyen méretű? Mennyire jövedelmező?
Vállalkozásban betöltött szerep: Milyen tevékenységet végez? / Mi a munkája? Milyen pozíciót tölt be? Van-e beleszólása humánerőforrás jellegű kérdésekbe?

II. Saját alkalmazottak

- Mutassa be vállalkozásának **alkalmazotti összetételét!** Külön térjen ki az **állandó/főállású és ideiglenes/alkalmi munkavállalókra!**
Létszám;
Életkori és nemi összetétel;
Iskolai végzettség/Képzettség
Fizikai állapot - Kondíció
- Milyen munkát végeznek? Milyen **munkakörök** vannak?

Milyen munkarendben dolgoznak?

Milyen típusú bért kapnak?

Mennyit keresnek a különböző munkakörökben?

Vannak-e olyan munkakörök, amelyekre soha nem talál munkaerőt?

Mennyire állandóak a munkakörök? Mennyire jellemző a fluktuáció?

Vannak-e államilag támogatott munkakörök? Akkor is foglalkoztatná őket, ha nem lenne rá állami támogatás?

III. Alkalmazási stratégia – Elvárások a munkavállalókkal szemben

- **Hogyan találja meg** az alkalmazottjait?

Vesz-e igénybe segítséget, ajánlást?

Milyen a kapcsolata a(z) iskolával / munkaügyi központtal / önkormányzattal?

Hogyan zajlik a toborzás?

- Mi alapján dönti el, hogy kiket alkalmaz? Milyen szempont szerint dönt? Melyek a **minimum követelmények**?

Készségek – Tudás; Munkavállalói hozzáállás; Állami támogatás; Helybeli – Ingázó; Férfi - Nő; Egyedülálló – Családos; Fiatal – Idős;

- Melyek a **kizáró okok**? Ki az, akit nem venne fel?

Kizáró társadalmi/ személyes jellemzők

- Milyen okok vezetnek ahhoz, hogy **elbocsásson** valakit?

IV. Fiatal munkavállalók

- Rendelkeznek-e **sajátos jellemzőkkel** a fiatal munkavállalók? Ha igen, melyek ezek?

Lát-e különbséget a fiatal és idősebb munkavállalók között?

- Milyen **előnyei / hátrányai** vannak a fiatalok foglalkoztatásának?

Melyek a klasszikus hiányosságok? Hogyan lehetne orvosolni ezeket?

V. Elvárások az oktatás/a helyi önkormányzat irányába

- Mit gondol, mire kellene **nagyobb hangsúlyt** fektetni az **oktatásban** és az **önkormányzatnál**?

Ön szerint, mit tehetne az oktatási rendszer a fiatalok munkaerőpiacra való bejutásáért?

Ön szerint, miről szólnak ezek a programok?

Ön szerint, ez mennyire valósulnak meg a környéken?

Ön szerint, az önkormányzat kellőképpen támogatja, esetleg tesz engedményeket a fiatalok munkavállalását illetően?

Ön szerint, hogyan tud az önkormányzat javítani a fiatal munkavállalók aktivitásán?

VI. Térségi gazdasági/társadalmi jellemzők/határ

- Mit gondol a térség **gazdasági helyzetéről**?

Milyen előnyökkel és milyen hátrányokkal bír?

Mi az, amin fejleszteni kellene?

Miben látja a beavatkozási pontokat?

Mit gondol, a román-magyar határ mennyire befolyásolja a térség gazdaságát, társadalmát?

VII. Munkaerő piaci/szakpolitika környezet/gazdasági helyzet

- A fiatalok **munkaerőpiaci helyzetét**, hogyan lehetne segíteni **országos** illetve **térségi szinten**?

Milyen javaslatok lennének a munkaerőpiac hatékonyabb működésére?

Mit lát a térségben, mennyire működik hatékonyan a munkaerőpiac?