

1. BEVEZETÉS

A munkanélküliség az egyik legfontosabb és a közvéleményt is leginkább foglalkoztató gazdasági jelenség. Minden olyan országban, amelyek piacgazdasággal jellemezhetőek természetes a munkanélküliség jelenléte. Hazánkban a rendszerváltással párhuzamosan alakult ki a nyílt munkanélküliség. Borsod-Abaúj-Zemplén megye sajnálatos módon 1987-től kezdve a munkanélküliségi rátát és a munkanélküliek abszolút számát tekintve szüntelenül az országos élmezőnybe tartozik.

A Miskolci kistérség helyzetére rányomja bélyegét az, hogy közel 25 éve folyamatosan intenzív munkahely megszűnésekkel szemben nem kezdődött el e negatív folyamatot kompenzálni képes munkahely-teremtési, vállalkozásélénkítési folyamat. Az országos foglalkoztatási- és gazdasági adatokat szem előtt tartva a leghátrányosabb térségek közé tartozik. A térség székhelyén, Miskolcon az egy főre jutó GDP a legalacsonyabbak, a munkanélküliségi ráta a legmagasabbak közé tartozik. Sajnálatos módon ezeket az adatokat relatíve stabilan tartja a nehézipari összeomlásnak köszönhetően az 1990-es évek óta.

Dolgozatom fő témájának a nők munkaerő-piaci helyzetét választottam, ami nem egy egyszerű választás. Ha a „gyengébbik” nemet kérdezzük, csodálkozva hallhatjuk, hogy a legtöbb esetben nem is tudnak arról, hogy hátrányos helyzetűnek tekintik őket munkaerő-piaci szempontból szinte a világ minden táján. Hazánkban a hátrányosságot egyértelműen a több évszázados tradíció jelenti, mivel patriarchális társadalomban élünk, ami a férfiaknak kedvez. A gyermekszülés, a nevelés és a háztartás vezetése „női munka”, amely alapmodellje volt a régmúlt családi életmintáknak.

A társadalom a nők munkaerő-piaci hátrányát túlnyomóan a gyermekszülés és nevelés következtében létrejövő kiesésre korlátozza. Hazánkban olyan foglalkozások nincsenek, amelyekben nők nem dolgoznának, néhány olyan munka, munkakör van, ami terhesség alatt nem végezhető.

Az utóbbi évtizedekben folyamatosan nőtt a felnőttoktatás iránti kereslet, ami következik részben abból is, hogy a munkanélküliségi ráta igen magas. A nők elhelyezkedését és a munka világába való visszakerülését nehezíti, hogy gyermekvállalás után már vagy nincs meg a munkakörük, vagy nem tudják ugyanazt a munkakört biztosítani számukra. Ezért sokan gondolkodnak az átképzésben, továbbképzésben, amit felnőttoktatás keretében szereznek meg. Mindezt bizonyítja az is, hogy az OKJ rendszer teljes átalakítására került sor a 2013-as év során.

A felnőttképzésben való részvétel mértéke erősen függ számos társadalmi és demográfiai körülménytől. Ilyen a lakóhely urbanizáltságának foka. A városiasodás folyamatában bizonyos településeken terjed a városi életmód, fejlődik az infrastruktúra, átalakul a gazdasági-működésbeli szerkezet, szélesednek a szolgáltatási intézmények. Az urbanizációról, mint városodásról is beszélhetünk. Ennek értelmében egyrészt a falusi lakosság városokba történő beköltözéséről, másrészt a települések várossá nyilvánításáról beszélhetünk. A városiasodással fellazul a falu-város korábbi ellentéte, éles megkülönböztetése. A falvakban elinduló urbanizációs folyamatok hatására gyakran már a városias falu népessége nő a közelében lévő város rovására. Jelen tanulmány szempontjából mindez azért nagyon fontos, mert a lakóhely urbanizációs foka nagyban befolyásolja, hogy az ott élők milyen arányban vesznek részt képzésekben.

A családi kötöttségek szintén nagyban meghatározzák a részvételi arányt. Az, aki egyedülálló gyermektelen kétszer olyan nagy valószínűséggel vállalkozik tanulásra, mint azok, akik házas és két vagy több gyermeket nevelnek, vagy gyermeket egyedül nevelő szülő szülők. A képzéseken való részvétel nagyban függ a gazdasági aktivitástól, ahol is az eltartottak között a legmagasabb az arány, valamint az aktív keresők, akik átképzés vagy továbbképzés illetve munkahelymegtartó szándékkal jönnek tanulni.

A meglévő iskolai végzettség szintén fontos befolyásoló tényező, hiszen minél magasabb az iskolai végzettsége, annál nagyobb valószínűséggel tartja fontosnak az élethosszig tartó tanulást. Ezt igazolja a felnőttképzésbe beiratkozott aktív hallgatók mutatói is. A tanulók között a nem tanulókhoz viszonyítva lényegesen magasabb a legalább érettségizettek, és jóval alacsonyabb a legfeljebb szakmunkásképzőt végzettek aránya.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. MUNKAERŐ-PIACI ELMÉLETEK

2.1.1 Munkanélküliség

A munkanélküliség „a magánkereseti rendszer legveszedelmesebb tünete és legnagyobb hibája” Heller Farkas az 1937-es Közgazdasági Lexikon szerint. Az alulfoglalkoztatottság a modern piacgazdaság állandó jelensége, akkor jön létre, amikor nincs munkahelye a dolgozni akaró emberek egy részének, ez azt is jelentheti, hogy a valóságosan alkalmazott munkaerőt felülmúlja a munkaerő-potenciál. Közgazdaság szempontból a munkanélküliség kvantitatív és kvalitatív munkaerő kihasználatlansága (MANFRED 1994).

Az alulfoglalkoztatottság együtt jár a munkanélküliséggel, mégis az alulfoglalkoztatottság fogalmi tartalma nem egyezik meg a munkanélküliséggel, hisz csak a regisztrált munkanélküliek vonatkoznak munkanélkülinek statisztikailag. E két fogalom különbsége a rejtett munkanélküliség.

A szaporodás a munkaerő-kínálat növekedésének legfontosabb forrása. A technikai fejlődés lehetővé tette azt, hogy sok olyan munkahely jöhessen létre, melyekhez nem kell nagy fizikai erőfeszítés, ezáltal a nők is könnyedebben el tudják azt a munkakört látni. Másrészt a munkahelyek nem tudnak olyan mértékben létrejönni, hogy foglalkoztatható legyen a rendelkezésre álló munkaerő, ezért szükséges a munkanélküliség.

2.1.2 Ki a munkanélküli?

A kapitalizmus óta létezik, mint eluralkodó társadalmi jelenség. A munkanélküli olyan bér munkás, aki szándéka ellenére nem jut munkához és ennek következtében nem jut bérhez. A bér munkás azt jelenti, hogy megélhetésének alapvető szükséglete a jövedelem, ami a munkabérből származik. A bér munkás azért dolgozik, hogy munkabérhez, jövedelemhez jusson és ennek felélésével megvegye azon termékeket, amelyek szükségesek a számára, ha nincs jövedelemszerző munkája, akkor csak kis ideig képes önmagát fenntartani. A bér munkásnak tulajdonában nincs föld, nincs jövedelme ingatlan bérbeadásából és alternatív jövedelme sincs. Ilyen csoport a 18. század előtt sehol nem volt jelen többségben a társadalomban, legkorábban nyugat-európában találkozhattunk bér munkásokkal, ami a kapitalizmusnak volt köszönhető. Ez nem azt jelenti, hogy a bér munkások és a munkanélküliség a kapitalizmusnak köszönhetően jöttek létre, hanem a kapitalizmus előtti időszakban is jelen voltak, de nem ilyen nagy, tömeges mértékben. Például az ókorban a

zsoldos katonák is bér munkások voltak, és amikor a háborúk szüneteltek ők is munkanélkülivé váltak, vagy a feudális gazdaságokban munkanélkülivé váltak a bányászok és a bányákban foglalkoztatottak (BÁNFALVY 1997).

Tehát a munkanélküliség nem csak a jövedelem kiesés és nem csak a munka nélkül töltött idő, hanem egy külön álló társadalmi csoport, viszont ha munkanélküli egy bér munkás, akkor nem csak az anyagi helyzete van veszélyeztetve, hanem élete minden pontja például önképe, életmódja etc., a munka elvesztése élete normális folyását és identitását is megrendítheti (BÁNFALVY 1997). A kapitalizmusnak köszönhetően olyan társadalom jött létre, amiben a piac domináns és nem a bér munka.

2.1.3 A munkanélküliség fogalma és mérése

A teljes foglalkoztatottság rendszerváltással egyidejűleg megszűnt, az úgynevezett fölösleges” munkaerőt elbocsájtották. Ezen felül a deficitesen működő gyárak, üzemek bezárása is megtörtént, ami ugyancsak drasztikus emelkedést okozott a munkanélküliségben (LAKI 1999). A munkanélküliek 59%-a KSH mérése alapján a gyárbezárások, átszervezések és leépítések miatt vált álláskeresővé (KOVÁCS 1999).

A munkanélkülivé váltak egy része maguk próbálták munkát keresni és hittek abban, hogy a munkanélküli csak átmeneti, viszont a másik része regisztrált a munkaügyi központokban és éltek a segélyezéssel (LAKI 1997b). Mások segélyből és feketemunkából éltek ugyanúgy vagy még jobban. A szakirodalom „Halálbrigádnak” nevezi őket (DÖVÉNYI-TOLNAI 1993).

Hazánkban a munkanélküliek mérésére két módszer van. Az egyik az 1980-as években jelent meg a regisztrált munkanélküliek nyilvántartása, amit a munkaügyi kirendeltségek végeztek. Először 1991-ben szabályozták törvényi úton (1991. évi IV. Törvény: A foglalkoztatottság elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról), a másik adatbázis 1992-ben a KSH által bevezetett munkaerő felmérés.

2.1.4 A munkanélküliség fogalma

A népesség gazdaságilag aktív és inaktív népességre osztható, egy bizonyos időszakban tett tevékenysége alapján. A munkanélküliek és a foglalkoztatottak alkotják a gazdaságilag aktív réteget. A KSH foglalkoztatottnak tekint minden olyan személyt, aki legalább 1 óra jövedelmet biztosító munkát végzett a tárgy héten, vagy ideiglenesen volt távol munkájától.

Nemzetközileg az a 15-74 éves korú személy tekinthető munkanélkülinek, aki

- a tárgy héten 1 óra jövedelmet biztosító munkát nem végzett, és nincs munkahelye, amitől átmenetileg volt távol;
- a megelőző négy héten aktívan keresett munkát;
- ha találna megfelelő álláshelyet, akkor két héten belül munkába tudna állni (Csaba, 1988).

Az egyik legnagyobb gyenge pontja a módszernek az, hogy mi számít aktív munkakeresésnek. Aktív munkakeresésnek minősül az is, hogyha valaki ismerősöknél, rokonoknál érdeklődött vagy egy hirdetést elolvasott.

2.1.5 A munkanélküliség típusai

Közgazdaságtani szempontból a munkanélküliségnek a következő típusai léteznek:

- Ha a munkavállaló önként válik meg munkahelyétől vagy esetleg munkanélküli marad, mert nem fogadja el a neki kínált munkabért vagy a munkahelyi feltételeket, ez az önkéntes munkanélküliség. A regisztrált munkanélküliek egy része azért nem talál munkahelyet, mert egy adott jövedelem szint alatt nem helyezkedik el.
- Az egyén költözés vagy más okból változtat munkahelyet esetleg munkanélküli marad ez súrlódásos munkanélküliség (KEYNES 1965).
- Frikciós munkanélküliség csoportot Samuelson és Nordhaus (1993) hozta létre, amibe egybe sorolja az önkéntes és a súrlódásos munkanélküliséget. A harmadik kategória akkor jön létre, amikor a kevés a munkalehetőség, bár az emberek bérszínvonal alatt is elmennének dolgozni, ez gazdasági értelemben a kényszerű munkanélküliség (SAMUELSON-Nordhaus 1993). A gazdaság átalakulásával jár a gazdaság növekedése. Más munkahelyek megszűnnek új munkahelyek jönnek létre. Új képességekre van szükség. Addig tart a strukturális feszültség, amíg az új területekre át nem áramlik a munkaerő. Ez időigényes, lakóhely változtatással, átképzéssel járhat (BÁNFALVY 1991). A kereslet és kínálat nem fedi egymást a strukturális munkanélküliség esetében. A probléma azért lép fel, mert változnak az egyes foglalkozások kereslete, a kínálat nem képes rövid időn belül a kereslethez igazodni. A közgazdaságtan azt mondja, hogy ez a munkanélküliségi forma nem maradhat fent hosszabb ideig (PEARCE 1993).

A munkanélküliséget más szempontok szerint is feloszthatjuk. Társadalmilag szó van ifjúsági, női, kisebbségi munkanélküliségről. Időtartam szerint lehet átmeneti, tartós vagy szezonális munkanélküliség. A pályakezdők az egyik leglényegesebb csoport szociológiailag.

Az elhelyezkedésüket munkáltatói diszkrimináció nehezíti. E diszkrimináció a gyakorlat, tapasztalat hiánya, régebben a sorkatonai szolgálat, a nőknél gyermekvállalás, családalapítás okozza. Egyik legnagyobb problémája a társadalomnak ez a megkülönböztetés, hisz a fiatalok egzisztenciálisan és morálisan is veszélyeztetettek (FREY 1996).

Nagy problémát okoz a tartósan munkanélküliek rétege is. Hisz ez a réteg egyszer kikerül a munkaerőpiacról, akkor nehezen vagy egyáltalán nem képes visszakérülni oda. Jellemzőjük, hogy beletörődnek, könnyen elfogadják a helyzetüket, ezért nehéz őket elhelyezni újra a munkaerőpiacon (ABERG 2001).

2.1.6 Munkaerőpiac elvárásai

Az oktatás több funkcióval is rendelkezik, de legfőképpen előkészíti a munkába állást, ezért tekintettel kell lennie a munkaerőpiac igényeire, ez nem könnyű hisz az igények változnak (GYÖRGY 2012).

A munkanélküliek helyzetét erősen befolyásolja, hogy milyen családi környezetben élnek. Annak a munkanélkülinek a helyzete rosszabb, aki egyedül csak magára számíthat, esetleg kisgyermekét neveli, mint aki kereső párjával és dolgozó felnőtt gyermekével él együtt (FÓTI–LAKATOS 2004).

2.1.7 Munkanélküliség fajtái

A Heller Farkas által szerkesztett lexikon különbséget tesz az idényszerű és az állandó munkanélküliség közt. Idényszerű munkanélküliség általában idényekhez kötött iparágakban fordul elő, viszont az „egyoldalú szemtermelést” végző mezőgazdaságban fordul elő látványosan, ettől sokkal veszélyesebb az állandó munkanélküliség, mely katasztrofális méreteket ölthet a másodlagos depressziók korszakaiban (MANFRED 1994). Nehéz közmunkával ellensúlyozni a vállalatok elerőtlenedését, ami miatt inflációs veszedelem is létrejöhet. A munkanélküliség enyhébb típusa a munkapiac tökéletlenségeiből jön elő, amely ellen munkaközvetítéssel lehet védekezni (MANFRED 1994). Egyéni okokból, züllésből, munkakerülésből etc. is származhat munkanélküliség, mely társadalmi intézményekkel enyhíthető. Ilyen intézmények például a rendészet, a foglalkoztató telepek etc..

A túlnépesedés három változatát különböztetjük meg. Akkor beszélünk mozgó túlnépesedésről, amikor az üzemek bezárásának, termelés csökkenésének következményére az emberek elveszítik a munkahelyüket, viszont a későbbiekben majd visszamehetnek dolgozni, ha bővül a termelés.

A rejtett túlnépesedés általában a „kényszergazdálkodókat” érinti, akik idénymunkát végeznek, és máshol nem kapnak állandó munkahelyet. Ezek a gazdálkodók statisztikailag önálló gazdálkodóként vannak nyilvántartva.

A pangó túlnépesedés azokból az emberekből tevődik össze, akik elvesztették állandó munkahelyüket, ennek következtében nincs rendszeres munkahelyük. E réteg a munkanélküliek legalsóbb szintje, kevés esélyük van, hogy újra munkát kapjanak.

2.1.8 Munkanélküliség regionális jegyei

A munkaerő-piaci szegmens gazdasági szempontból a munkanélküliek számára lehetőséget jelentett, hogy vállalkozásba kezdjenek, vagy új munkahelyet kapjanak. A legális munkavégzés mellett a helyi gazdaságokban feketemunkára is nyílhat alkalom. A munkanélküliek szoci-demográfiai szempontból a munkanélküliség arányában is eltérnek az egyes régiók egymástól, életkor, nem és iskolai végzettség szerint is nagy a különbség egy-egy régió között (BÁNFALVY 1997).

2.1.9 A munkanélküliség politikai aspektusai

A rendszerváltás után a soron következő kormányoknak nem volt elsődleges problémája a munkanélküliség orvoslása, a munkaerő-piaci politikát pedig a felszínesség és a kapkodás jellemezte. A munkanélküliség elleni harc a foglalkoztatáspolitikai feladata.

A munkanélküliség politikára való hatása három dologtól függhet:

- létezik-e olyan párt, amin keresztül elmondhatják a választók a munkanélküliségről a véleményüket, álláspontjukat;
- a társadalmi csoportokra hogy hat;
- ezek a társadalmi csoportok milyen mértékben tekintik politikai kérdésnek a munkanélküliség hatásait (BÁNFALVY 1997).

Kisebbségi teher a mai világban elviselni a munkanélküliséget, mint régebben, mert szociális intézmények jöttek létre, hogy a munkanélküliekkel foglalkozzanak, emiatt nincsenek egyedül hagyva, támaszt nyújtanak nekik. A társadalmi csoportokat nem egyforma mértékben befolyásolja a munkanélküliség. A munkanélküliség számszerűen az alacsony iskolázottakat, fizikai dolgozókat, nőket és a pályakezdőket sújtja a legjobban. A munkanélküliek kétharmada nő, nagyrészt pályakezdő, fele szakképzetlen és 75%-a fizikai dolgozó.

2.2 MIKROÖKONÓMIAI MEGKÖZELÍTÉSBEN A MUNKAERŐPIAC

A termelési tényezők a munkaerőpiacon a kereslet és a kínálat. Mind a gazdaság, mind a vállalatok életében a legfontosabb termelési tényező a munka, amely nem gazdasági okból jön létre, viszont elsődleges része.

A népesség állítja elő az élők munkát, amelyet elsődlegesen befolyásolják a demográfiai folyamatok. A munka egy rugalmatlan termelési tényező, nélküle a gazdaság sem és az élet sem képzelhető el.

Termelési tényezők

Termelési tényezőknek hívják a vállalatok a termékek előállításához szükséges erőforrásokat.

A termelésben betöltött funkcióik szerint:

- munka
- vállalkozói készség
- természeti erőforrások
- tőke lehetnek (SIMANOVSKY-CZAGÁNY 2000).

Munkaerőpiac: a gazdasági folyamatoknak alanya a munka végzője az ember, a társadalom elsődleges erőforrása a munka (MOLNÁR-FARKASNÉ FEKETE 1998). Fő szereplője az ember, melynek egyensúlytalan az állapota. A munkahelyhiány és a munkaerőhiány az egyensúlyhiány legfontosabb alkotó eleme a munkaerőpiacon (LÁSZLÓ 1995).

A munkaerő kínálat, a munkabér és a munkaerő kereslet a legfontosabb kategóriák a munkaerőpiacon, ezek viszonyától függ az egyensúlyi állapot. Sok tényező befolyásolhatja összetételüket, egymáshoz való viszonyukat (MOLNÁR-FARKASNÉ FEKETE 1998).

A munkaerőpiacon egyensúly uralkodik tökéletes piaci verseny esetén, ennek következtében azonos bérszinten a munkáltató rögtön talál olyan munkavállalót, akire szüksége van, a munkavállaló pedig állást. A valóságban ez sajnos nem így működik, sosem jön létre a kereslet és a kínálat tökéletes egyensúlya, vagyis a munkaerőpiac eleve nem tökéletes piac (TÓTHNÉ SIKORA 2002).

2.2.1 Munkaerőpiac kereslete

Származékos kereslet a munkaerő kereslete, amely mértéke függ a fogyasztói cikkek helyzetének alakulásától (KOPÁNYI 1993).

A mikroökonómia alapelve az, hogy az a vállalat, mely profitmaximalizációra törekszik a foglalkoztatás szintjét úgy választja, hogy a reálbér egyenlő legyen a munka határtermékével (FARKASNÉ FEKETE-MOLNÁR 2006). A kézhez kapott bér és az árszínvonal hányadosa a reálbér. A foglalkoztatás növelésével növelhető a profit, abban az esetben ha a határtermék meghaladja a reálbért.

A gazdaság fejlődésének szerkezeti változási befolyásolják a munkaerő keresletet, melyek a következők lehetnek:

- A technikai fejlődés miatt korszerűsödik a gazdaság, ennek következtében nő a munkanélküliek aránya előfordulhat, hogy a pályakezdő fiatalok nagy része a munkaerőpiacon kívül ragad, mivel kevesebb belépőre van szükség, mint ahányan kilépnek.
- A piaci bérszint és a reálbérszint viszonya is befolyásolja a keresletet, hisz ha a piaci bérszint nagyobb, akkor a foglalkoztatási egyensúly csökken.
- A pótlási szükséglet során létrejövő demográfiai csere, azaz a kilépők és belépők arányának változása.
- A béremelés is hatással lehet a keresletre, mivel a munkáltatók a többletet áthárítják a fogyasztókra, ez mérsékli a fogyasztást, mely a munkanélküliség növekedésével járhat.
- A növekvő szükséglet a gazdaság helyzetképétől függ, mivel ebben az esetben nő a munkaerő szükséglet (GALASI 1994).

2.2.2 A munkaerőpiac kínálata

A munkakínálat alapja az emberek fogyasztási javainak kereslete, amihez szükséges jövedelem a munkavégzésen alapul (HALL-TAYLOR 1997).

A munkakínálatot az emberek munkavégzésre fordítandó ideje határozza meg. Ösztönözheti az egyéneket a munkára a reálbér és a magasabb bér pedig a több munkára. Bár ez a végtelenségig nem növelhető, hisz szabadidőre, pihenésre is szükség van vagy a munkavállaló egészsége és családi viszonyai láthatja kárát.

Az egyik legfontosabb kérdés az, hogy hogyan reagál a növekvő bérekre a munka. A döntést befolyásoló tényezők az alábbiak lehetnek:

- több munkával válaszolnak az egyének a bércsökkenésre
- a kisebb jövedelemmel rendelkező egyének kevesebb szabadidővel reagálnak a reálbér növekedésére

- a szabadidő és a munka közti kérdés
- gazdasági, politikai és társadalmi tényezők
- nagyon magas reálbér esetén nő a szabadidő iránti igény (MOLNÁR-FARKASNÉ FEKETE 1998).

A munkakínálat legfelső határa általában a lakosság mértéke, mely két részre osztható, a lakosság azon tagjaira, akik egyéb okokból nem képesek munkát vállalni és a munkaképes korúakra vagy esetleg egy másik szempontból is két részre bonthatóak, amely szerint aktív és inaktív népesség van jelen (DIETMAR 1997).

A GDP, azaz a nemzetgazdaság teljesítőképessége szerint a népesség munkaképes korúakra és munkaképes koron kívüliekre osztható.

Az emberek miként vesznek részt a munkamegosztásban a társadalmon belül, ez alapján két fő csoportot különböztetünk meg:

- A gazdaságilag nem aktív népességet, amely közé tartoznak:
 - a nyugdíjasok,
 - az egyéb okokból inaktívak,
 - az aktív koron aluliak,
 - a háztartásban dolgozó személyek és
 - az iskoláskorúak.
- A gazdaságilag aktív népességet, amelyhez tartoznak:
 - A munkanélküliek, akik az adott megfigyelt időszakban nem dolgoztak, viszont készek munkába állni alkalmazotti esetleg vállalkozói jogviszonyban.
 - A foglalkoztatottak, akik a megfigyelt időszakban minimum egy órát dolgozott és ezért pénzbeli vagy természetbeli fizetséget kapott (KLINGER 1996).

2.2.3 Munkabérek

A termelési költségek legfontosabb, legmeghatározóbb eleme a munkabér. A reálbért és a nominálbért lehet megkülönböztetni a munkabérek vizsgálatakor (COHENS ET AL. 1988). A reálbér a maga a munkáért kapott bér, a nominálbér pedig az a bér, amely a munkaszerződésben szerepel (WILLIAMS ET AL. 1986).

A közgazdasági iskolák véleményei megoszlanak a bértípusok irányában, a keynesi elméleteket valló egyének a nominálbérre, a reálbérre pedig a klasszikus iskola követői esküsznek a motiváció szempontjából (FARKASNÉ FEKETE – MOLNÁR 2006).

A magasabb végzettségű munkavállalóknál található a kompenzációs bérkülönbség, ami nagyobb termelékenységet eredményezhet (MOLNÁR 1993). Ebben az esetben a bérkülönbség azt a szellemi képességet kompenzálja, ami a magas iskolai végzettségből származik. A kínálati és a keresleti görbe metszéspontjában található az egyensúlyi bér (DONNELLY ET AL. 1984).

A munkabér különbségének okai:

- a nagyobb iskolázottság nagyobb bért jelent, ezzel kompenzálják az iskolában eltöltött időt.
- az egyedülállóan tehetségek bérben való kompenzálása
- nem kívánatos szakmák esetén emelni kell a bért, hogy csábítóan hasson a munkavállalók irányába
- a területi immobilitása a munkaerőnek
- nem egyezik meg más-más ágakban a munka termelékenysége
- alacsonyabb bér mellett is túl kereslet van az úgynevezett elit munkahelyekre
- diszkrimináció, társadalmi felfogás (KURTÁN 1996).

2.2.4 A bérkülönbségek csoportalakító okai

2.2.4.1 Köz- és versenyszféra

Nagy változások mentek végbe a közszférán a rendszerváltás óta. A legfontosabb beavatkozás a munkaerőpiac működésében a közszférában dolgozók béreinek radikális emelése volt (KÖRÖSI ET AL. 2007). A közszolgálati bérek emelésének hatását nagyon nehéz vizsgálni, mivel rettentően elkülönülnek egymástól és más-más nemzetgazdasági ágakban tevékenykednek.

A közszférában 25%, a versenyszférában pedig 60% a férfiak aránya. A 90-es évek végén a munkavállalók 20%-a maximum 8 osztállyal rendelkezett, mára ez nagyon sokat pozitív irányban változott.

A közigazgatásban nagyon nehéz elhelyezkedni, mivel hatalmas a túljelentkezés. A munkavállalók többsége úgynevezett „nyugdíjas” állásnak tekintik ezt. Az önkormányzatok vagy a minisztériumok nem hirdetnének állásokat, akkor is nagyon sok munkavállalóból

tudnának választani (HADI 2006). A bekerülést nehezíti a hatalmas fluktuáció is, mivel gyakoriak az átcsoportosítások. Korlátozottabbak az anyagi feltételek a közszférában, mint a versenyszférában, éppen ezért az emberekben rejlő adottságokat kell megbecsülni a legnagyobb mértékben (SOÓS 2008).

2.2.4.2 Pályakezdők

A leggyakrabban felmerülő probléma a gyakorlat hiánya. A gyakorlati idő megszerzésére nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a képzési idő alatt. Elsősorban azok a munkavállalók vannak előnyben a munkaerőpiacon, melyek gyakorlattal rendelkeznek. Valószínűleg a munkaadók által elvárt gyakorlattal szembeni követelményeknek a pályakezdők nem rendelkeznek, ezért hatalmas hátrányból indulnak a nagyobb gyakorlattal rendelkezőkkel szemben a munkaerőpiacon. Több foglalkoztatáspolitikai eszköz segíti a fiatalok elhelyezkedési esélyeit, például adó és járulék kedvezmények.

A kezdő diplomások legalacsonyabb bért Dél-Dunántúlon a legmagasabbat pedig Közép-Magyarországon kapják, ezek a regionális különbségek is sajnos fennállnak. Minden tizedik munkavállaló lecserélné első munkahelyét bizonytalanság vagy a bérszint miatt, magasabb iskolai végzettségű munkavállalóknál ebből a szempontból csökken a panasz egyenesen arányosan (Borbély, 2006). Azok a fiatalok, melyek munkatapasztalattal rendelkeznek, úgy kerültek többségében munkához, hogy beajánlotta őket ismerős vagy rokon. Az álláshirdetések képezik a legnagyobb arányban az állásszerzési lehetőséget. A magasabb iskolai végzettségű emberek kisebb arányban használták fel ismerősük, rokonuk segítségét, a legtöbben az iskolából kikerülve vagy Internet és hirdetés segítségével helyezkedett el (BORBÉLY 2006). A külföldi tulajdonban lévő cégeknél gyakrabban alkalmaznak diplomás pályakezdőket, mint a magyar vállalkozások esetében. A fiatal diplomások meghatározó szerepet töltenek be a kis-és középvállalkozások életében (SELMECZY 2007). Az életkor jelentősen befolyásolja a munkaerő-piaci pozíciót. Az Európai Unióban az idősek és a fiatalok foglalkoztatása marad átlagon alul. Ezen korosztályokban lévő munkavállalóknak a legnehezebb megtartani munkahelyüket. A legrosszabb helyzetben azok a fiatalok vannak, melyeknek alacsonyabb az iskolai végzettsége és hátrányos helyzetben élnek.

2.2.4.3 Nyugdíj előtt állók

A munkavállalók korosodásából létrejövő problémák a következők lehetnek:

- a halál lehetősége
- küzdelem a fizikai amortizációval
- hozzáállása a környezetében létrejövő halálesetekkel
- a másoktól való függés elfogadása
- szellemi leépülés elfogadása
- szociális és pénzügyi nehézségek (WILLIAMS-HUBER 1986).

A munkavállaló jövedelemtermelő képessége függ a tanulás és a gyakorlat ideje alatt megszerzett tudástól. Az emberi tőkét nem csak az oktatásban eltelt idő határozza meg, hanem a gyakorlatban megszerzett tapasztalat is (BOD 2006). A diplomások esetében akár nyugdíjig is nőhet a jövedelem, nagyon sok munkahelyen a szenioritás elvét részesítik előnyben, vagyis a korhoz és a munkahelyen eltöltött idővel egyenesen arányosan nagyobb fizetés tartozik.

A munkavállalók pályakezdőként és nyugdíj előtt állóként is nehezebben tudnak elhelyezkedni, több munkaadó arra hivatkozva nem veszi fel ebbe a csoportba tartozókat, hogy bizonyos kor után az embereket, mert a szellemi és fizikai kapacitása leépülőben van és ezért nem képesek megfelelni vagy már nem tudják őket a vállalkozás szellemiségéhez nevelni őket. Véleményük szerint az idősebb ember rugalmatlan az új szemlélet kialakításában. Külföldön az idősebb munkavállalókat részesítik előnyben, hiszen munka- és az élettapasztalata túlmenően nagyobb, mint a pályakezdőké.

2.2.4.4 Női munkaerő

Az utóbbi évtizedekben hatalmas változásokon ment át világszerte a női munkaerő állományon belüli növekedése (MOLNÁR 1993).

A család bevétele majdnem kétszer akkora lehet ott, ahol a nő is dolgozik, ennek következtében a nők munkavállalói szerepe a munkaerőpiacon általánosságban kényszerűségből zajlott le. Magyarországon is van választási lehetősége a nőknek a család és a munkavállalás között, ha nem a munkavállalást választanák, hanem a családot, akkor a munkanélküliség problémája egy részben megoldódna, viszont ebben az esetben az lenne a probléma, hogy egy kereső nem képes a család megélhetését biztosítani, még abban az esetben sem, ha a feleség segélyben, azaz szociális támogatásban részesül. Hatalmas reformra lenne szükség, hogy e régi családmódel fennmaradhasson, életképes legyen.

A két nem között létrejövő bérkülönbség megszüntetésének egyik módszere a kommunikálás lehet (SÁRINÉ-TÓTH 2007). Több kutatás is kimutatta azt, hogy a nők még azonos munkakör esetén is kevesebbet keresnek, mint az ellentétes neműek. Felsővezetői szinten vizsgáltak konkrét munkavállalók fizetését és az éves 540 ezer forintot is elérhette a bérkülönbség a férfiak javára, eme kutatásban az is napfényt látott, hogy átlagosan 13%-al magasabb bérben részesülnek a férfiak. A probléma megoldását abban látják, hogy az egyenlőtlenség csak abban az esetben jöhet léte, ha hatalmas szemléletváltás történik.

A nők foglalkoztatása minden szinten növekvő irányt mutat, viszont a fizetésbeli és lehetőségbeli különbségek nem változtak oly mértékben a férfiakkal szemben (WILLIAMS-HUBER 1986).

A nők ugyanazon okokból dolgoznak, mint a férfiak, mivel pénzre van szükségük, mivel a megélhetési költségek is növekednek, ennek következtében nagy jövedelemre van szüksége a családnak ez is munkába állásba kényszeríti a nőket. Egyéb okok lehetnek:

- egyre több a diplomás nők száma, ezért csökken a férfiak és nők között kialakult oktatási szakadék
- társadalmilag már elfogadott tény az, hogy egy nő dolgozik
- a házasságok fele válással fejeződik be, így hogy önfenntartók lehessenek, ezért kényszerűek a munkaerőpiacon részt venni
- nem kötelesek választani a karrier és a család között
- a jobb állások, azaz azok az állások, melyek magas fizetéssel és státusszal járnak már a nők előtt is nyitottak (CUNNINGHAM ET AL. 1984).

2.3 MAKROÖKONÓMIAI MEGKÖZELÍTÉSBEN A MUNKAERŐPIAC

A munkakínálatot munkaórában lehet mérni mikroökonómiai szinten, viszont a makroökonómiában nemzetgazdasági szinten létszámban mérik. A makrogazdasági munkakínálat azt mutatja, hogy a vállalati szektornak mennyi munkát akar felkínálni a háztartási szektor. A háztartások nagyon egyszerűen működnek, hisz profitmaximalizációra törekednek, vagyis ha a vállalati szektor növeli a bért, akkor nő a munkakínálat a háztartási szektorból (DIETMAR-SOLT 2006).

A nemzetgazdasági munkakínálat azt jelenti, hogy hányan vállalnak munkát eltérő reálbérszinteken. Két csoportra bontja a munkaképes korúakat nemzetgazdasági munkakínálat szempontjából. Ez a két csoport az inaktív és az aktív népesség. Az inaktívak pedig nem hajlandók munkát vállalni vagy valami megakadályozza őket a munkába állásba. Az aktív

népesség részt vesz a munkaerőpiacon és akarnak munkát vállalni. Ezen arányokat foglalkoztatási és munkanélküliségi rátával jellemzik.

A nemzetgazdasági munkakereslet az a munkaerő létszám, amelyet foglalkoztatni kíván a vállalati szektor. A neoklasszikus és a keynesiánus modell terjedt el a munkakereslettel kapcsolatban. A keynesiánus modellben a reálbért rendeli a tervezett munkáslétszámhoz. A neoklasszikus modell a vállalati szféra munkakeresletét hozzárendeli minden reálbérhez az aggregált munkakeresleti függvényt. A keynesiánus modell szerint a vállalat nem tudja kihasználni a rendelkezésre álló kapacitásokat, a kínálatot a kereslet határozza meg, ezzel ellentétben a neoklasszikus modell tökéletes piacot feltételez.

2.3.1 A munkanélküliség fogalma

A munkanélküliség fogalmát sokan többféleképpen határozták meg, mégis hazánkban két fogalom használatos. Az egyik a Központi Statisztikai Hivatal, a másik Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által használatos. Mivel más a két fogalom meghatározása, ezért eltér a két szervezet által kimutatott létszám. A munkanélküliség az ezredforduló óta mindkét szervezet szerint növekvő tendenciát mutat, sajnos nagyobb ütemben nő, mint a foglalkoztatottság. Az elmúlt években ugrásszerűen nőtt a munkanélküliség, mely a gazdasági világválságnak, a nagyobb cégek kivándorlásának és a járulék valamint az adó mértékének köszönhető (BÁNFALVY 1997).

A KSH munkanélkülinek nevezi, azt aki el kíván helyezkedni, viszont munkát nem keres, mivel helyzetét reménytelennek tekinti. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a kényszervállalkozókat, a háztartásbelieket és azokat, akik számukra nem tudnak megfelelő állást találni figyelmen kívül hagyja. A KSH munkanélkülinek tekinti azt „a személyt, aki az adott héten nem dolgozott és nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt; a kikérdezést megelőző négy héten aktívan keresett munkát (állami vagy magánközvetítőt keresett fel, munkáltatókat személyesen keresett meg, hirdetést adott fel vagy hirdetésre válaszolt stb.); két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 30 napon belül dolgozni kezd”. (KSH 2008) Az számít passzív munkanélkülinek a KSH szerint, aki gazdaságilag nem aktív, szeretne dolgozni, ha találna számára megfelelő állást, viszont nem keres, mert helyzetét reménytelennek látja (KSH, 2008). Tartós munkanélküli az, aki 1 éven túl keres állást (KSH, 2008). Az pályakezdő munkanélküli a KSH szerint (1996. július 1-től), aki a 25. életévét, diplomások esetén 30. életévét még nem töltötte be, rendelkezik munkaviszonyhoz szükséges feltételekkel,

tanulmányai után munkanélküli járadékban nem részüln és jogosultsága sincs, munkanélküli nyilvántartásban szerepel, munkát vállalna, viszont számára a Munkaügyi Központ nem tud megfelelő állást találni (KSH 2008).

A Regionális Munkaügyi Központok által kiadott adatok alapján sorolja be az álláskeresőt a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal.

Regisztrált munkanélküli az, aki nem rendelkezik munkaviszonnyal, nem tanuló, nem nyugdíjas, foglalkoztatást segítő támogatást nem kap, azaz átképzésben nem vesz részt, kész munkába állni, munkát keres.

Népszámlálás szerint az a munkanélküli, aki:

- azonnal vagy 14 napon belül munkába tud állni,
- a felmérést megelőző héten nem dolgozott,
- a felmérést megelőző 4 héten keresztül aktívan munkát keresett.

A munkanélkülivé válásnak nem feltétele az, hogy munkanélküli ellátásban részesüljön (KSH 2008). Sokféle fogalom létezik a munkanélküliség meghatározására, viszont mind a KSH és a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal fogalmain alapul.

Az ILO szerint az a személy munkanélküli, aki:

- kész dolgozni,
- aktívan munkát keres,
- és nincs munkája (Méhi-Walz 1996).

Munkanélküli az a személy, aki az adott időszakban nincs munkája, de keres (TÖMPE 1993). Munkanélküli az a személy, akinek nincs munkája, de várnak egy munkalehetőségre, valamint akik nem keresnek munkát, továbbá aki egy hónapon belül munkába állna új munkahelyén (BARRON-LYNCH 2001). A munkanélküliség az egyik legsúlyosabb, legnagyobb társadalmi probléma, mi sem bizonyítja jobban az, hogy a Földön körülbelül 850 millió, az Európai Unióban körülbelül 20 millió fő munkanélküli.

2.3.2 A munkanélküliségről általában

A munkanélküliség a legsúlyosabb problémája a modern piacgazdaságnak. A munkanélküliség a makrogazdaság munkaerőpiacon létrejövő egyensúlyi probléma, melynek mérésére kétféle módszer van, melyet a munkanélküliségi ráta és a munkanélküliek száma alapján számolják (MOLNÁR 1993).

„A modern piacgazdaságokban olyan helyzetet értünk, amikor az emberek, akiknek munkahelyre van szükségük, hogy ott munkavégzéssel szerezzék meg jövedelmüket, hiába próbálnak elhelyezkedni, nem találnak állást. A munkanélküliek tehát nem képesek munkabért biztosító munkahelyen dolgozni, noha ettől függ a társadalomban betöltött gazdasági és szociális helyzetük, biológiai és lelki jólétük” (BÁNFALVY 1991).

Magyarországon a munkanélküliség úgy növekedett, hogy a munkahelyüket elvesztők száma nem volt magas, a munkanélküliség idejének emelkedése állt e mögött. A Magyar Háztartás Panel szerint Magyarországon a munkanélküliség átlagos időtartama 71 hét, azaz több mint egy év, tehát Magyarországon egy átlag munkanélküli egyben tartós munkanélküli (KSH 2007).

2.3.3 Munkaerő-piaci alapok

Ha tökéletes piacnak tekintjük a munkaerőpiacot, akkor azt hihetjük, hogy egyensúly alakul ki, azaz a munkáltató azonnal a számára megfelelő munkavállalót, a munkavállaló pedig a létrejött bérszinteken megfelelő állást talál. A munkaerőpiacon a kereslet-kínálat összhangja a valóságban nem valósul meg. Nem tökéletes piac a munkaerőpiac, mivel egyensúlyi állapot inog, azaz állandóan változik. A világgazdaság munkaerő-piaci viszonyai az elmúlt 50-60 évben jelentősen átalakultak. Egész Európában jellemző volt a teljes foglalkoztatás. 20-30 évvel ezelőtt bekövetkezett az egyensúlytalanság ami, azóta is tart (SIKORA 2002).

Az alábbi tényezők befolyásolhatják a munkaerő-kínálatot:

- a munkaerőforrás nagysága,
- a demográfiai folyamatok,
- a gazdaságilag aktív népesség mértéke,
- a munkavállalási hajlandósága a munkaképes népességre viszonyítva (TÍMÁR 1991).
-

Az alábbi tényezők befolyásolhatják a munkaerő- keresletet:

- a pótlási szükséglet, amely a demográfiai csere során létrejön,
- a gazdasági struktúra korszerűsödése,
- a gazdaság konjunkturális állapota,
- az egyensúlyi bérszint és a reálbérszint viszonya,
- a termékpiacok monopolizáltsága (GALASI 1997).

A munkahelyhiány és a munkaerőhiány a két szélsőséges esete a munkaerőpiac egyensúlyhiányának. A munkahelyhiány munkanélküliséggel és munkaerő felesleggel jár, a munkaerőhiány pedig sok üres munkahellyel, ami betöltésre vár.

Nagyon kedvezőtlen képet mutat hazánk foglalkoztatási helyzete, a foglalkoztatási ráta a férfiak és nők körében jelentősen elmarad az Európai Unió tagállamaitól. A nők rosszabb helyzetben vannak, mint a férfiak. A férfiak és a nők foglalkoztatása között 11,8%-os különbség volt (2011-es adat). Az Európai Unió átlagát meghaladta a nők foglalkoztatása hazánkban a rendszerváltozás előtti időkben, mára ez jóval az Európai Unió átlag alá került (FREY 2001). A férfiak kedvezőtlen mutatói munkaerő-piaci okokkal magyarázható, a magas arányban lévő inaktívak és a nyugdíjban részesülőkkel igazolható, ezzel szemben a nőknél a legjelentősebb a kisgyermekét nevelő hölgyek alacsony aktivitási rátája magyarázza (BLASKÓ 2009).

Manapság a nők legnagyobb problémái közé tartozik a munkavégzés és a gyermekvállalás közti döntés. Amióta megjelent a kétkeresős családmódel, azóta kevésbé jellemző, hogy a feleség és az anyai szerep lenne a nők számára kívánatos és az is kevésbé szimpatikus, hogy csak a munkaerőpiacon tevékenykedjenek. A kettős karrier a leggyakoribb életút, amely mögött általában gazdasági kényszer vagy az önmegvalósítás áll (KONCZ 2006). Kiemelt jelentőséggel bír az Európai Unióban, így természetesen Magyarországon is a nők foglalkoztatottságának növelése. Ebből következik, hogy fontos a gyermekvállalás, a családi teendők és a keresőtevékenység összeegyeztetése.

Az elmúlt évtizedekben a fejlettebb piacgazdaságokban előtérbe került az igény a teljes életre, ebből adódóan nőtt a családi élet prioritása. Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájának egyik legfontosabb aspektusa a nők kettős szerepének összehangolása. A magánélet és a munka problémájából adódó túlterheltség, a kisgyermeket nevelő nőknél a kevés szabadidő figyelhető meg, mely szabályozza az ismerkedési, kapcsolatépítési és gátolja a részvételi lehetőségeket (KONCZ 2008).

2.4 MUNKAERŐ-PIACI FESZÜLTSÉGEK OKAI

1, A strukturális hatások

A munkanélküliség a 70-es évekig az alacsony iskolázottságú embereket sújtotta. A technikai fejlettségnek köszönhetően a magas iskolai végzettségű emberek is tömegesen munkanélkülivé váltak, új típusú végzettségek váltak szükségsszerűvé. Mélyen érintette a fiatal, iskolapadból kikerülő munkavállalókat, hiszen az új technikai követelményekhez még

nem tudtak igazodni az képzési ismeretek. Két megoldás van a feszültség feloldására. Az egyik megoldás, az hogy az állam nem csökkenti a struktúra váltás mértékét, hanem felgyorsítja, ennek következtében hamar megnő a munkanélküliek száma, viszont hosszú távon csökken a munkanélküliség, ez egy gyors viszont nagyon fájdalmas megoldás. A másik megoldás pedig az, hogy az állam lassítja a struktúraváltást és így alacsonyabb marad a munkanélküliség, ezért romolhat a világgazdasági pozíciója az országnak, az életszínvonal stagnál, lassú ütemben alakulhat ki pozitív változás. A strukturális hatások következtében nagy feszültség jött létre az ipar és a mezőgazdasági munkaerő igény csökkenés és a szolgáltató szféra munkaerő igény növekedése miatt (BÁNFALVY 1997).

2, A gazdasági növekedés lassulása

A gazdaság nem ösztönözte a vállalkozókat, hogy fejlesszenek, inkább tőkéjük kivonására törekedtek.

3, Szocio-demográfiai hatások

A II. világháború után szociális és demográfiai szempontból hatalmas változások történtek, ami hatással volt a munkaerőpiacra, mindez a fejlett országokra volt jellemző. Többszörösére nőtt az élve születések száma az 50-60-as években, e korosztály a 70-es évek után özönlött a munkaerőpiacra ez az időszak pont a gazdasági válság dereka volt. Az állások mértékéhez képest túlkínálat volt a munkavállalókból. Még növelte a munkakeresők számát a nők munkába állása is. A szakszervezetek szerepe közvetlenül hatott a munkaerőpiacra, befolyásolta a foglalkoztatási szerepeket a munkabeszüntetésektől a bérek szabályozásától és az ellenőrzések lebonyolításáig etc. (BÁNFALVY 1997).

4, A technikai fejlődés hatása.

Az 1970-es években hatalmas technikai fejlődés zajlott le a fejlettebb országokban. Új technikák jöttek létre például a biotechnika, a számítástechnika és a robotok használata és nagyon hamar tömegesen el is terjedtek. A technológiai fejlettség némely munkahelyet feleslegessé tesz, viszont ezt ellensúlyozza, hisz ezekben a szektorokban emelkedik a foglalkoztatottság és az új technológia új fogyasztókat vonz, amelyek kielégítéséhez újabb munkaerőre van szükség. Rövidtávon is a foglalkoztatottság növekedését eredményezheti, Emelkedhet a kutatásfejlesztésben dolgozók száma, nő az iskolázottak száma és az új berendezések gyártása során új kevésbé kvalifikált munkaerő száma is nőhet. Megállapítható az, hogy a technikai fejlődés kevesebb munkahelyet szüntet meg, mint amennyit teremtett, azaz hosszú távon munkahely gyarapító hatással bír.

2.5 NŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETE ÉS MUNKANÉLKÜLISÉGÜK FŐBB JELLEMZŐI

2.5.1 A nők foglalkoztatását meghatározó gazdasági és társadalmi tényezők

Az iparosítás korszaka kiemelkedő szerepet játszik a nők foglalkoztatottságának helyzetére, mivel e korszak teremtette meg a nők tömeges alkalmazásának társadalmi és technikai feltételeit. A társadalmi berendezkedés közvetlenül és közvetve is befolyásolja a női foglalkoztatottság típusait. A női foglalkoztatottság számos szempont teheti változatossá. A legfontosabb szempontok a vallási, a gazdasági, a társadalmi, a történelmi, a kulturális és az etnikai (KONCZ 1982).

2.5.1.1 A nők munkaerőpiaci pozíciói

Legfontosabb jellemzője, hogy hátrányos helyzetben van, mind az indulás, mind munkaerőpiacon belüli mozgás szempontjából. A munkaerőpiacon belül a nők mozgása enyhébb a férfiakénál, ez két tényező következménye. A nők helyzetükből adódóan kevésbé mozgékonyak, kötődnek a megszokotthoz, családi kötöttségeik miatt ritkábban mozdulnak el. Ezentúl azért sem mozgékonyak, hisz a kedvezőtlenebb lehetőségek nem csábítanak elmozdulásra. A munkaerőpiaci viszonyok jobb mozgási feltételeket a férfiak számára teremtenek (KONCZ 1987).

2.5.2 A férfiak és a nők foglalkoztatottságának áttekintése

A háztartás és a gyermeknevelés terhei még manapság is a nőkre hárul. Elvárja tőlük a társadalom, hogy mindkét szerepet összehangolva elvégezze, e két szerep a munka és az otthoni foglalatosságok. A férfiak munkaerő-piaci helyzete számottevően kedvezőbb, mint az ellentétes neműeké, e esélykülönbség már megmutatkozik az első munkavállalásnál, melyben közreműködnek a tradíciók és a kiegyenlítetlen családi helyzetük. Ennek következtében a munkaerőpiac előnytelenebb szektoraira képesek belépni, viszont mozgásuk a munkaerőpiacon belül vertikális mozgás, azaz fel-le mozgásra utal (GALASI 1997).

A jobb állásokért vívott harcban a nők mai napig hátránnyal indulnak. Azon hölgyek, melyek az iparban dolgoznak, előnytelenebb körülmények között dolgoznak, sőt a legtöbb pozíció nem igényel végzettséget. Napjainkban a legtöbb nő, mely részt vesz a munkaerőpiacon, hiába azonos munkát végez, mint az ellentétes nem képviselői általánosságban kevesebb bérrel ellensúlyozzák munkájukat. Nagyrészüket meg sem közelíti az úgynevezett „üvegplafont”, mely gátolja szakmai erősödésüket. Minden nőnek tisztában kell

lennie azzal, hogy a hagyományos női feladatokat (házimunka, gyermeknevelés) nem hanyagolhatja el attól, hogy dolgozó nő.

Fel kell hívni a munkáltatók figyelmét, hogy a tanult nők foglalkoztatása számos gazdasági előnnyel jár. Külön érdemes foglalkozni a nőkkel a karrierépítés és foglalkoztatás perspektívájából. A nők karrier egyes intervallumaiban más, ezeket a szituációkat kezelnie kell a munkáltatóknak. Nagyon sok szakma elnőiesedett, melyekben kevés férfi vállal szerepet, például a pedagógusok között. A nők előnytelenebb helyzetben vannak, mint munkahelyi előmenetel mind bérezés perspektívájából (GALASI 1997).

A KSH adatai alapján megfigyelhető, hogy a nők többségben vannak az egészségügy, az ügyfélszolgálat, az oktatás, az adminisztráció és a közigazgatási területeken, mint munkavállaló. Az állami szférában jó példát mutatnak arra, hogy az előmenetelt és a bérezést számos szempontból közelítik meg, hatással van ezek mértékére a végzettség és a munkahelyen eltöltött idő. A pénzügyi szférában 50 százalékos, az állami szférában 10 százalékos bérkülönbség is felléphet, az Egyenlő Bánásmód Hatóság tanulmánya szerint. A vállalati pozíción nehezebben lépnek feljebb a nők, sőt Magyarországon a bevételük 11 százalékkal kevesebb, mint a férfiaké, ezt a ténytet az Európai Bizottság jelentése tette nyilvánossá.

Hazánkban nagyon ritka a távmunka és nem jellemző a részmunka. Részmunkaidőben foglalkoztatottak Magyarországon 4,6 százalék, amíg az Európai Unióban 25,9 százalék a nők körében.

Vészjóslóak hazánk demográfiai adatai. A nők foglalkoztatásának patronálása a népesedéspolitika legfontosabb része. Célja az, hogy kapcsolatba legyen a gyereknevelés és a munkavállalás egymással. Azon országokban előnyösebb a demográfiai állapot, melyekben magas a nők foglalkoztatási aránya és fejlett a gyengébb nem foglalkoztatását segítő intézményrendszer. Ösztökélni kell a részmunkaidős foglalkoztatást, akár anyagi támogatással is, hisz nehéz a nőknek összeegyeztetni a munkát és a családi életet, viszont a nők egész munkaidős foglalkoztatásának gyarapítása fellendítené a gazdaság emelkedését és mérsékelné az előregedő népesség eltartásához szükséges anyagi ráfordítás. Sarkallni kellene a munkahelyeket arra, hogy alkalmazzanak kisgyermekes nőket, viszont eme hölgyeket is kellene támogatni, akár pénzügyileg, akár szociális juttatásokkal a munkavállalás felé. Eme kérdésben a részmunkaidős foglalkoztatásnak hatalmas szerepe van. Magyarország az utolsók közé tartozik az Európai Unió tagállamai közül a kisgyermekes anyák alkalmazásában. Dániában és Svédországban közel 70 százalék ez az arány, még nálunk nem éri el a 20 százalékot. Nincs negatívabb adat Magyarországtól a 3-5 éves gyermekét nevelő nők körében,

melynek 60 százalékos a rátája. A nők foglalkoztatásának leglényegesebb kritériuma, hogy legyen hozzáillő gyermekellátó rendszer, a fennálló létesítmények túlterheltek, akár maximális vagy a feletti kihasználtsággal funkcionálnak. Egy 2010-ben készült tanulmány szerint a gyermekellátó intézmények férőhelyének háromszorosára lenne szükség. Úgy kellene működniük, hogy a felmerült igényeket kiszolgálja, mely miatt alapították őket.

Azon nőknek magas a foglalkoztatási rátája melyek nem rendelkeznek gyermekkel. Nehezebb elhelyezkedniük azon hölgyeknek a munkaerőpiacon, akiknek van utódjuk. E tendenciákon változtatni kellene, hogy a kisgyermekes hölgyek könnyebben munkába tudjanak állni és ezzel megkönnyítsék életüket. A rendszerváltást megelőző 10 évben, majdnem 30 százalékkal nőtt a hölgyek aránya vezetői szinten. Fontos szempont az is, hogy a párkereső nők száma csökkent és a nők munkába állásának kiszélesedése átformálta a nemek szerinti arányt. A nők nagyobb számban éltek a felsőoktatás adta lehetőségekkel. Nem elhanyagolható, hogy munkahelyi ranglétra felsőbb szintjein egyre kevesebb nő található. A férfiak esetében kis mértékben nőtt, a nőknél duplázódott a felsőoktatásba beiratkozottak száma.

Az Európai Unió kiemelt potenciálja a munka és a magánélet összehangolása. Hazánkban manapság is kellemetlenséget jelent a nőknek, hogy szimmetriát teremtsenek a munkahelyi és a családi tennivalókat. Nagyon kevés család tudja megfizetni azt a személyt, aki az otthoni munkákat átvállalja, ennek következtében a nők naponta több mint 2,5 órát töltenek házimunkával, amibe beletartozik a gyerekek ellátása. Fontos jelenség a foglalkoztatási szegregáció, mely szerint más gazdasági ágakba fókuszálnak még abban az esetben is, ha ugyanazon szektorba vállalnak munkát és a munkakörük is más. A konvencionális női munkákat az alacsony bérezés jellemzi, például az egészségügy és az oktatás területe.

Folyamatosan kirekednek a piaci szférából, viszont nőtt a jelenlétük a közszférában. Az iparban és a mezőgazdaságban nagymértékben megcsappant a nők hangsúlya. A szegregáció két részre osztható, vertikális és horizontális szegregációra.

Vertikális szegregáció a férfiak és a nők jelenléte a munkaerőpiac rangsorában:

- Az alkalmazotti jogviszonyban lévők fele nő, viszont a felsővezetők kis százaléka.
- A primitívebb irodai munkákat a nők végzik több mint 90 százalékos arányban.
- Azokat a fizikai munkákat, amelyek nem igényelnek szakképzettséget 50 százalékban a hölgyek látják el.
- 60 százaléknál több a nő a szellemi foglalkozásúak körében .

Horizontális szegregáció:

- A nők 75 százaléka azokban a munkahelyeken dolgoznak, melyek nagymértékben elnőiesedtek. 30 százaléka elnőiesedett a foglalkozásoknak.
- A foglalkozások kevesebb, mint egy negyede kvalifikálható nemek szerint arányosnak.
- A férfiasodott szakmák aránya kétszer több mint a nőiesedetteké.
- A munkák több mint 50 százalékát a férfiak uralják (GALASI 1997).

Rugalmatlanná válik a munkaerőpiac a nemek megosztottsága miatt. A probléma mindkét nem esetében a diplomások aránya, hiába vesz több nő részt a felsőoktatásban, mégsem jelennek meg olyan mértékben a felsővezetők körében. Ha egy nő munkája mellett a női szerepben is sikeres szeretne lenni, azaz megfelel a társadalom feltételeinek, sokkal több feltétellel kell megküzdenie, mint egy férfinak. A gyermekvállalás is arra készteti a nőket, hogy preferencia sorrendet állítsanak fel. Fontossági sorrendet kell felállítania a hölgyeknek a munkaerőpiacra való belépés előtt, a karrier és a család között. Hazánkban fontosnak érzik a nők, hogy szereplőnek érezhessék magukat a munkaerőpiacon és alapvető érdem számukra az alkotó munka. Nagy hányaduk előnyben részesítené, és ha lehetne inkább a részmunkaidős foglalkoztatásban tevékenykedne, a teljes munkaidő helyett, így több idejük jutna kikapcsolódásra, gyereknevelésre és a családra stb.

Évről évre több a felsőfokú végzettséggel rendelkező nő, nőtt a részvételük a munkaerőpiacon és még e tények ellenére is felsővezetői szinteken, felelősségteljes munkakörökben sokkal nagyobb a férfiak száma.

2.5.3 Nők a munkaerőpiacon

2.5.3.1 A nők életében a család és a háztartási munka

A nők a munkaerőpiacon való megjelenésére hatással van a háztartási munka családon belüli felosztása, a család szerepe az életükben. A család jellemzőiben, a családformákban nagy változások történtek. Az idő előre haladtával a nőknek kettős szerepük alakult ki. Egyre gyakoribbak a válások, a csonka családok és eddig nem létező családformák alakultak ki, melyeket a következő demográfiai adatok mutatnak be hazánkban:

- A 70-es években átlagosan 20-24 évesen vállaltak gyermeket, manapság e gyermekvállalási kor 30-34 éves korra tolódik ki.

- A 80-as években 57,6 születés jutott ezer szülőképes nőre, mivel csökkent a termékenységi szám, ez 2008-ra 40,5 lett.
- Csökkent a házasságkötések száma és nő évről évre a válások száma.
- A házassodási életkor átlagosan a nőkre vetítve 30,7 év, a férfiakra vetítve 33,7 (2008-as adat)
- A halálozási szám alatt van a születésszám közel 40 éve.

Ezen változások ellenére a család fennmarad a társadalomban, mint stabil intézmény.

2.5.3.2 Munkaerőpiacon a nők

A munkaerőpiac bemutatásához figyelembe kell venni az Európai Foglalkoztatási Stratégia innovációját, a formáit és a munkaerő, illetve a munkaerőpiac jellemzőit. A rugalmas biztonság koncepciója egy új megközelítése a munkaerőpiacnak, de a megvalósítása is nagy megmérettetés. Az oktatás terén egyre több nő vesz részt magasabb szinten, de általában alacsonyabb fizetéssel kell beérniük, mint az ellenkező nem képviselői és a középvezetői posztnál tovább ritkán jutnak (DURBIN 2002)

A munkaerőre jellemző a teljesítménykínálat, amit a piacon át lehet beszerezni. Ugyan olyan erőforrás, mint más, ezért a jó gazdálkodás a hatékony felhasználás kulcsa. Figyelni kell a speciális jellemzőket (KORÉN 2009).

A munkaerőpiaccal foglalkozó közgazdaság neve a munkagazdaságtan. (EHRENBERG-SMITH 2008) A munkaerő-piaci gazdaságtan a kereslet és a kínálat változására koncentrálódik, azaz a munkaerő-igényeket, a munkára való hajlandóságot elemzi (GALASI 1997). Régen nem volt ennyire meghatározott a munkaerőpiac szerkezetének alapja. A munkaerőt nem áruként kezelték a szocializmusban, így munkaerőpiacról sem volt szó. A szakirodalmak szerint a munkaerőpiac üzemelése társadalmi és gazdasági szempontból is megfigyelhető. (LÁSZLÓ 1995).

A közösségi elméleteket a foglalkoztatáspolitikával realizálják, fő célja a flexibilitás és a hiánytalan foglalkoztatás. Az emberi erőforrás fölénné válásával az állandó foglalkoztatás helyett a nem mindennapi formák érvényesülnek (HALMOS 2006).

A munkaerőpiac összetett szerkezetű, az ezen feltűnő egyenlőtlenséget hívják szegregációnak. A diszkriminációból és a jövedelmek különbözetéből a munkaerőpiac töredezettsége nyilvánul meg (GALASI-SÍK 1979, TÓTHNÉ 2002). A nők általában elfogadják a kisebb elismertségű és kevesebb honoráriumú/fizetségű állásajánlatokat, mivel ez is kedvezőbb számukra a munkanélküliségnél (ANKER 1998).

Fontos elvárás a munkaerőpiacon a rugalmasság. A külső rugalmasság a külső közeghez való jó idomulás. A munkaerő-kínálat formálódásánál rugalmassága is egy bizonyos feltétel (HALMOS 2006).

2.5.3.3 Munkaerőpiacon a nők 1880-tól máig

1880-ban számították be a nőket a népszámlálásba (CSOMA 2006). Az iparosodás idején a nők sokadmagukkal voltak jelen a munkaerőpiacon, de azt az ipar nem követelte meg. A 30-as években már számon tartották a nők gazdasági szükségességét, de a háziasszony szerepet tartják fő munkakörüknek. 1949-80-ig az aktívan kereső hölgyek száma egymillióval nőtt, mert az alacsonyabb jövedelem miatt két keresővel kellett egy családnak rendelkeznie, egy kereset gyakran nem volt elég (KONCZ 1985).

A nők foglalkoztatottsági színvonala olyan mértékben feljavult, hogy még a skandináv országoknál is ideálisabb munkaerő-piaci állapot állt fent, mint hazánkban a rendszerváltás időszakában. (Frey 2001). A szocializmus idején a nők 73,8 százaléka volt foglalkoztatott. Ebben az időszakban viszont ellentétesség van jelen, a munkában állók száma csökkent, de munkanélküliség globális viszonyokhoz képest is kedvező volt (ANDORKA 2006).

1993-94 között felépítésbeli, később globális állástalanság volt jellemző a foglalkoztatottság apadása mellett (GERŐ 2005). A foglalkoztatási struktúrát alapul véve leépül a bányászat és a nehézipar is, az üzemek megszűnései gyakoriak. A szupermarketek elterjedése a nők foglalkoztatottságának növelését eredményezték, így női többség volt a kereskedelemben (TUSKA 2002).

2.6.3.4 Nők az Európai Unióban

A rendszerváltást követő időszakban, a nagy változások hatására, a fix munkahelyek megszüntetésével a munkanélküliek száma rohamosan kezdett nőni. A nők nagy részének a gyermekvállalás jelenti a megoldást, de a gyermekgondozási idő után a munkába állás nehézkes az eltérő körülmények miatt. A munkahely megtartása fontos feladat, ugyanakkor a háztartás körüli teendők elvégzése is, mivel a férfiak nem szívesen veszik ki belőle a részüket, így a régi konzervatív felfogás mélyül. A gyengébbik nem foglalkoztatása 1993-tól nőtt, 1998-tól lelassult, az ezredforduló után megállt és azóta stagnál, de az uniós átlagtól 5-7%-kal elmarad. Az Unióban növekedés figyelhető meg e téren, Magyarországon pedig stagnálás. A hölgyek foglalkoztatottsági szintje nem súrolja a férfiakét. A legnagyobb különbség a mediterrán területeken észlelhető, a legkisebb a Skandináv-félszigeten. Az alacsony foglalkoztatottságot súlyosbítja az, hogy alacsony végzettséggel rendelkezők gyakran nem

szoktak elhelyezkedni. 2009-ben Magyarországon az erősebbik nem 61 százaléka, míg a nők 50 százaléka volt a foglalkoztatott.

Abban az államban, ahol kisebb a gazdasági fejlettség és a nők foglalkoztatottsága, ott nem elterjedt a részmunkaidős munkaviszony (FREY 2005). Ez hazánkban is megfigyelhető. A nagyszámú női foglalkoztatás a részmunkaidős munkavállalók számával egyenes arányban nő. A nők 50 százaléka 1999-ben azt vallotta, hogy szívesen vállalna részmunkaidős állást, mert a családjukra több energiát és időt tudnának szánni.

2.5.3.5 Problémák a női foglalkoztatásban

1, Üvegplafon szindróma: a nők karrierének piramiselv-szerű működése, az előrehaladás megtorpanása (gyakran külső tényezők hatására) ez a karrierbeli stagnálás hamarabb következik be, mint a férfiaknál. Ez azt jelenti, hogy hasonló szakmai háttérű nő nem fut be akkor karriert, mint egy férfi. Ezzel magyarázható, hogy a felsőbb vezetők körében egyre kevesebb nő található (DEBRECENI-KOMKA 2004). A 90-es években az UNICEF megfogalmazása szerint ez egy olyan üvegfal, amely kevésbé fontos részlegekre irányítja a női felsőbb vezetőket. (SEBŐK 2001). Az üveg annak a szimbóluma, hogy az akadályozó tényezők burkoltan vannak jelen, így nehéz bármit is tenni ellenük. Hazánkban ez a szindróma jobban érvényesül, mint Nyugat-Európában vagy az USA-ban.

2, Globális probléma, hogy a nők ugyanolyan végzettséggel és életkorral kevesebbet keresnek. A Római szerződésben próbálták szabályozni, majd az Amszterdami Szerződésben a tagállamokat is figyelmeztetik az ezt akadályozó rendelkezések megszüntetésére. Az Egyenlő Esélyek Bizottsága 25-50 százalékos keresetkülönbséget diszkriminációnak tekinti (DEBRECENI-KOMKA, 2004).

3, A 90-es évektől a 40 év feletti nők, akik középfokú végzettséggel rendelkeznek, nagy részét alkotják a munkanélküliek táborának. Ennek oka a gyermekvállalás miatt kiesett idő, így régi ismeretekkel rendelkeznek, a technológia haladásával való nehéz lépéstartás és az idegennyelv-ismeret hiánya (DEBRECENI-KOMKA, 2004).

4, A változó szerepek a nemek között a munkavégzést is befolyásolja. A magánélet és a munka közötti egyensúlyzavar sok hátránnyal társul. A női-férfi szerepek közötti másság az egyenlőtlen feladatmegosztás hibája (PERRONS 2003).

5, A szegénységet azok a nők növelik (nőkre vonatkoztatva), akik egyedül nevelik gyermekeiket. 1970-ig a szociális állampolgárság inkább a férfiakat jelenti, a nők helyzetét a

családi állapot befolyásolja. Minél magasabb gazdasági szinten áll egy állam, annál kisebb a szegények aránya, itt fordított arányosság figyelhető meg. (DEBRECENI-KOMKA 2004)

6, A gyermekvállalás a nők munkavállalási képességét gyakorlatilag megszüntetheti. A szülési szabadság után a nők nagytöbbsége (70%) szeretne újra munkába állni, de a munkahelyek a kisebb terhelhetőség, az elmaradott tudás, valamint a rugalmas munkaidő szükségessége miatt nem alkalmazza a kisgyermekes édesanyákat (DEBRECENI-KOMKA 2004). A munkahely fontossága miatt a nők majdnem $\frac{3}{4}$ -ére nézve kedvezőtlen a gyermekvállalás. Ennek következménye az, hogy a nők gyermekvállalási életkora folyamatosan tolódik (KAPITÁNY–SPÉDER 2009). A szülési szabadság hossza országonként más. A magyarországi, rövid apasági szabadság is oka az eltérő háztartásbeli feladatoknak, ez konzervatív látásmódot sugall.

2.6 A FELNŐTTOKTATÁS MUNKAERŐ-PIACI JELENTŐSÉGE

2.6.1 A felnőttképzés munkaerő-piaci jelentősége

Foglalkoztatási kérdéssé vált hazánkban a felnőttkori tanulás, amely meghatározóvá vált a munkaügy területén, ez a lisszaboni stratégiának is köszönhető. Nagyon fontossá vált a foglalkoztatási és az élethosszig tartó tanulás adatainak elemzése és összevetése akár nemzetközi szinten, mivel a számadatok tökéletesen bemutatják az aktuális helyzetképet és alátámasztja a fejlesztési irányokat.

2.6.2 Munkaerő-piaci helyzetkép hazánkban

A rendszerváltástól kezdődően kialakult a piacgazdaság, ennek következtében teljesen átalakult a foglalkoztatási szerkezet és a magyar gazdaság. E gazdasági és társadalmi változások befolyásolták a közművelődést és a felnőttoktatás tartalmát, vagyis a felnőtt nevelést. Demográfiai változások mentek végbe. Az idősödő korosztály egyre nagyobb mértékben van jelen a munkaerőpiacon egyben a társadalomban is, hisz évről évre csökken az élve születések száma és növekszik az élettartam. 2010-ben majdnem 4 millióan dolgoztak a gazdaságilag aktív népesség közül, a foglalkoztatottak száma 22 ezer fővel csökkent az előző évhez viszonyítva (KSH 2010).

Az Európai Unió tagországai foglalkoztatási átlagával összehasonlítva a lemaradás 9,2 százalékponttal nőtt. Magyarországon a foglalkoztatási ráta 54,7 százalékos (EUROSTAT 2009). Magyarországon az alacsony végzettségű emberek alacsony foglalkoztatása okozza a lemaradást, e csoport képviselői 27 százalékos arányban álltak munkaviszonyban, míg az

Európai Unió átlag 48 százalék volt. Hazánk társadalmában nagyon magas arányban van az inaktív réteg.

A fejlett országokhoz képest közel 20 éves lemaradásban van hazánk gazdasága, viszont kimagaslunk az eltartottak számával. Az a munkaerő, amely korábban kiszorult a munkaerőpiacról és azt gondolták, hogy nehezen talál vissza oda vagy nem is akar visszatérni hátrányos helyzete vagy tudás hiánya miatt képtelen visszaterelődni (BENKE 2005).

Hazánkban az állami források, melyek a foglalkoztatás arányának javítására szolgálnak, szinte csak az iskolázatlanokra és a munkanélküliekre irányulnak. Közel másfél millió embernek (ami a munkaképes lakosság elég nagy része) nincs hasznosítható tudása a munkaerőpiacon (SEMJÉN-TÓTH 2009).

Hazánkra a strukturális munkanélküliség jellemző, ami azt jelenti, hogy mindig találhatóak üres álláshelyek, hiába ilyen magas a munkanélküliség aránya (Timár, 1999). Általánosságban közel 30 ezer állás betöltetlen hazánkban (Semjén – Tóth, 2009), melynek egyik oka az, hogy a munkavállalók birtokában nincs megfelelő képzettség, mely az állások betöltéséhez szükség, némely szakmában nem lehet találni szakmunkást, másik oka a mobilitás hiánya, azaz az álláslehetőség miatt nem változtatna lakhelyet (PETHŐ 2006). E mobilitás hiányának egyik oka az, hogy az ország egyes régióiba képtelenség reális áron az ingatlanokat eladni. E tény is a röghöz kötést erősíti. A harmadik ok, hogy némely hiányszakmában nagyon alacsony fizetést kínálnak, ami miatt nem érdemes a szociális támogatást feladni vagy elköltözni.

A feketegazdaságban lévő foglalkoztatás külön problémát jelent. 15-20 százalékra becsülik a feketegazdaság arányát, ami körülbelül 700 ezer be nem jelentett állást jelent (TÓTH 2007). Ahhoz, hogy e helyzet feljavuljon, évente legalább 50-60 ezer munkahely kifehéredésére lenne szükség, úgy 10 éven keresztül (Semjén-Tóth, 2009).

2.6.3 A felnőttkori tanulásban való részvétel

Magyarországon a felnőttoktatásban való részvétel társadalmi csoportonként eltér. Szoros a kapcsolat a foglalkoztatási helyzet és a tanulás között. A magasabb iskolai végzettségű emberek, melyeknek munkaviszonya van sokkal nyitottabbak a tanulás iránt és a karrier építésük során részt vesznek a felnőttoktatásban kortól, nemtől függetlenül. A diplomások 14,6 százaléka tanult iskolarendszeren kívül és iskolarendszerben 5,5 százaléka 2006-ban, viszont az alacsonyabb iskolai végzettségű embereknél ez az arány 2,3 és 0,4 százalék volt,

vagyis az a réteg képezi magát a legkevésbé, melyeknek a legnagyobb szüksége lenne rá, hogy javuljanak a munkaerő-piaci pozíciójuk.

„A tartósan munkaviszonyban állók között az alacsonyabb végzettségűeknek is meg van a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségük, így ők inkább a munkakörhöz elengedhetetlen és a munkáltató által szervezett vagy hatóságilag kötelező (például egészségügyi, munkabiztonsági) tanfolyamokon vesznek részt, illetve az iskolán kívüli képzéseket és az informális tanulást biztosító közművelődési, művészetközvetítői, tudományos-ismeretterjesztő programokat választják. Ezzel szemben a munkanélkülieket elsősorban szakképzés és az átképzés lehetősége érdekli.” (SÁRDI 2012)

Az iskolarendszeren belüli képzésekben alacsony a részvétel, viszont az informális tanulásra korlátozódik az inaktívak és a nyugdíjasok 80 százaléka. (CSERNÁK ET AL. 2006) Hazánk nemzetközi viszonyokban a felnőttkori oktatásban való részvétel szerint nagyon alacsony tendenciát mutat.

Az Európai Unióhoz legutoljára csatlakozott 10 tagország állampolgári között készített a Cedefop felmérést az élethosszig tartó tanulásról, felmérték, hogy az állampolgárok mennyire tartják fontosnak az élethosszig tartó tanulást. A válaszadók szerint egyáltalán nem volt fontos, a fontos válaszadók országonkénti aránya nem haladta meg a 10 százalékot. Eme attitűd is választ adhat az alacsony mértékű részvételre a felnőttoktatásban. Magyarországon mára a munkaviszonyban állók 80 százaléka rendelkezik általános vagy ennél magasabb iskolai végzettséggel esetleg szakképzettséggel. Javuló tendencia, hogy hazánkban évről évre növekszik a népesség általános iskolai végzettsége (SÁRDI 2012). E adatok ellenére Magyarországon a munkaerő-piaci igényeknek nincs megfelelő képzettségű munkavállaló (ZACHÁR 2003). A szakképzettség hiánya hatással van mind a munkaerő rugalmasságára, alkalmazkodó képességére, mind a gazdaság versenyképességére (KÓNYÁNÉ TÓTH–MOLNÁR 2007).

A felnőttoktatás elsődleges célja hazánkban a gazdaság felzárkóztatásához szükséges képzettebb munkaerő képzése az elmaradott térségekben. A végzettség a foglalkoztatottság és a képzettség közt szoros összefüggés van, mely a foglalkoztatási adatokból is kiderült (KÖPECZI–BÓCZ 2007). A tartós munkanélküliek esetében megfigyelhető, hogy rájuk általában jellemző szakképzettség hiánya és az alacsony iskolai végzettség, ez összefügg a kismértékű részvételükkel a munkaerő-piaciképzésekben.

A 90-es években megváltozott a felnőttoktatás funkciója. Régebben az iskolai végzettség hiánypótlására szolgált, mára a szakmai ismeretek felújítását, korszerűsítését biztosítja. Hazánkban meghatározó a tanulási aktivitás és a foglalkoztatás kapcsolata. A

foglalkoztatásból kizorul az az aktív réteg nagy része, melyeknek kompetenciahiányuk van és alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek. E tény a gazdaság versenyképességére negatív befolyással hat, ezért az élethosszig tartó tanulás tervezésében meg kell jelennie a felzárkóztatásnak, emellett a foglalkoztatottságot is fent kell tartani, vagyis azt a réteget, amely munkaviszonnyal rendelkezik, támogatni kell a továbbképzésben, szakképzésben.

2.6.4 A felnőttképzés intézményrendszere

A felnőttoktatás mely leginkább hatással van a foglalkoztatásra legtöbb esetben iskolarendszeren kívüli képzésben történik, pedig a jogszabályi háttér már adott egyes szakképzések iskolarendszerű indítására. (Váradi, 2004) 2007-ben a szakképzési törvény módosulásával létrejöttek a Térségi Integrált Szakképző Központok, melyek szakmacsoportonként számos intézmény összekapcsolásával egy kis földrajzi terület képzési igényeit kívánja kielégíteni. A Térségi Integrált Szakképző Központok sajátos intézménytípust birtokolnak a szakképzés intézmény rendszerén. Ezek a központok azt a problémát megoldják, mely a képzőszervek gyakorlati hiányából adódik.

A felnőttképzési vállalkozások vannak számottevően a felnőttképzési intézmények között, mely más-más gazdálkodó szervezetekből állnak, ide tartoznak a nonprofit- és a civil szervezetek, melyek dinamikusan fejlődnek.

2.6.5 Képzések a munkaerőpiacon

A munkaerő-piaciképzések foglalják el a legnagyobb teret a szakmai képzések között, e terület lefedi a kiegészítő kompetenciafejlesztő és a szakmai képzéseket, mely a munkanélküliekre és a foglalkoztatottakra is vonatkoznak.

A foglalkoztatottak oktatásban való részvételének 46 százaléka a munkáltatóhoz köthető és 20 százaléka pedig oktatási intézményekhez. A munkaügyi központokhoz köthetőek a munkanélküliek képzése, ami nem oktatási intézményen keresztül történik, viszont az inaktívok oktatása a munkaügyi szervezetekhez köthető (CSERNÁK ET AL. 2004).

2.6.5.1 Iskolarendszeren kívüli szakképzés

Hatalmas jelentősége van a foglalkoztatottság javítása és fenntartása érdekében, ebből értendően az a kérdés megválaszolása érdekes, hogy a strukturális munkanélküliséget, milyen mértékben tudja enyhíteni. E szakképzési csoportban tanulók nagy százaléka kereskedelmi, igazgatási, idegenforgalmi, gazdasági és vendéglátási képzésekben vettek részt, e

képzésekben a tanulók aránya rendszeresen évről évre növekedés tendenciát mutat. Észrevehető, hogy a tanulni vágyó emberek a divatszakmákat preferálják, amelyek nem biztosítják az elhelyezkedést a munkaerőpiacon (SÁRDI 2012).

2.6.5.2 Képzés, mint aktív foglalkoztatási eszköz

A munkanélküli oktatás finanszírozása tekintetében a legnagyobb előrelépést a munkanélküliek ellátásáról és foglalkoztatás elősegítéséről szóló 6/1996 (VII.16.) MüM rendelet, amely a 1991. évi IV. törvény módosítása jelentette. E módosítás létrehozott egy finanszírozási alapot, mely neve a Munkaerő-piaci Alap. Éves szinten körülbelül 3-4 milliárd forint pályázati úton történő támogatást jelent a felnőtt képző intézmények számára. Újabb támogatási formaként megjelent a normatíva fogalma 2003-ban, mely a fogyatékkal élők képzését és az első szakképesítéshez jutókat támogat csakis iskolarendszerű képzési formában.

„A munkanélküliek ellátórendszerében a képzés az aktív eszközök között jelenik meg. A passzív eszközöket a különböző pénzbeli közvetlen támogatások jelentik, mint például a munkanélküli segély. A képzésekre bejutni egyéni vagy csoportos támogatáson keresztül lehet.” (SÁRDI 2012)

A 18-19 éves, azaz a fiatal korosztály képzése számára a pénzügyi keret 50 százalékát elkülönítették. A képzésekben a támogatottak 10,1 százaléka diplomás, közel 40 százaléka érettségivel vagy technikummal rendelkező és 26 százaléka általános vagy kevesebb iskolai végzettségű.

Nem fogadják el az alacsony iskolai végzettségűek a képzési lehetőséget általánosságban, ezt a réteget közhasznú foglalkoztatottsággal lehet felzárkóztatni, melyet aktív eszköznek tekinthetünk (SÁRDI 2012).

A képzést elvégzők elhelyezkedési aránya az egyik legfontosabb mutató. Sikernek tekinthető, hogy a dolgozók (melyek fenyegetettek a munkanélküliségtől) 91 százaléka meg tudja tartani az állását, viszont a munkanélküliek 50 százaléka talál munkahelyet az új tudásnak köszönhetően.

Munkaerő-piaci képzések másik csoportjába azok a munkavállalók tartoznak, melyeket a saját munkáltatója iskolázta be, ők nem veszélyeztetettek munkanélküliségi szempontból. Ez a képzés a munkáltató azon felismerése, hogy a munkahely lehet a színtere az élethosszig tartó tanulásnak (SÁRDI 2012).

2.6.5.3 Munkaviszonyban állók képzése

E képzés csoport legszámtöbb résztvevője a vállalati képzésekből adódik, mely jelentőségét gazdasági számításokra modellezte Perkins 1998-ban. „Az oktatás gazdasági hasznosulását pedig POLÓNYI (2004) a megtérülési ráta számításával igazolta. Ennek támogatására a munkáltatói források mellett a gazdálkodó szervezetek által befizetett és a saját dolgozók képzésére a jogszabályban meghatározott módon visszaigényelhető szakképzési hozzájárulás nyújt lehetőséget a magyar joggyakorlatban.” (SÁRDI 2012)

A képzések döntő részében a kompetenciák fejlesztése a cél a vállalati gyakorlatban. A humán erőforrás tervezés szerves része a képzéstervezés. (Sárdi, 2012) Évekre előre gondoskodik a szakemberállományról a stratégiának megfelelő időszakra vetítve, a képzési terv. Tartalmazza, hogy mekkora létszámmal, milyen ütemezéssel, milyen féle továbbképzést kell létrehozni. A vállalati képzések tematikája és az erre fordított összeg vállalati titoknak minősül.

A szakképzési alap kihasználtságára LifeLong Learning Magyarország Alapítványa a 2008-2009-es évre vonatkoztatva készített vizsgálatot arról, hogy a munkáltatók hogyan használják ki az alapot, mivel a vállalkozások e forrás segítségével szervezik képzéseiket. E kutatásban 200 vállalatot kérdeztek meg, hogy miként, milyen módon és mennyire használták fel a szakképzési hozzájárulást.

„A megkérdezettek egyik fele többségében magyar, a másik fele többségében külföldi magántulajdonban lévő cég. A 10 főnél kevesebb embert foglalkoztató mikrovállalkozásoknak 64, a 10-50 alkalmazottal rendelkező kisvállalkozásoknak pedig 51 százaléka használ saját forrásokat a dolgozók képzésének finanszírozására, és csak a mikro vállalkozások 24, illetve a kisvállalkozásoknak 43 százaléka finanszírozza a szakképzési hozzájárulásból a képzést. Nagyobb vállalkozásoknál azonban a munkatársak képzésének finanszírozása a saját forrással összemérhetően magas, sőt enyhén magasabb arányban használt finanszírozási forrásként jelenik meg a szakképzési hozzájárulás. A középvállalkozások 52, a nagyvállalkozások 47 százaléka fizeti a szakképzési hozzájárulásból a képzést, és 43, illetve a nagyok 46 százaléka használ saját forrást.” (LIFELONG LEARNING MAGYARORSZÁG ALAPÍTVÁNY 2009)

A felnőttképzés funkciói:

- támogatja a biztonságérzetet,
- kialakítja a hasznosságérzetet a társadalomban,
- csökkenti a kompetencia rést a munkavállalók között,

- segít a jövőkép kialakításában,
- támogatja kialakulását az érdekérvényesítő képességnek,
- programnak számít a tartós tanulás.

3. ANYAG ÉS MÓDSZER

3.1. KUTATÁSI KÉRDÉSEK MEGFOGALMAZÁSA

A mintavétel egyszerű, véletlen mintavétellel történt, többlépcsős módszerrel. Első lépésben a Miskolci kistérség lakosai kerültek kiválasztásra, második lépésben a 18 éves kor feletti hölgyek, mivel a TDK-dolgozat erről a populációról szeretne következtetéseket levonni, és megoldási javaslatokat tenni a problémákra. A kapott értékek reprezentatívnak tekinthetők, N= 200 alapján.

A megkérdezettek 6,5%-a 8 általános iskolai osztály végzettséggel rendelkezik, 22%-a szakmunkás, illetve szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik, 49%-a érettségivel, és 22,5%-a diplomás.

H1: Feltételezem, hogy a válaszadók többsége nagyobb esélyt lát új munkahelyen való elhelyezkedésre, ha felnőttképzésben új szakmát szerezhetne.

H2: Feltételezem, hogy a nők ugyanazon munka eléréséért hátránnyal indulnak a férfiakkal szemben.

H3: A felnőttképzés rendszerének törvényi háttere adott, de ebben a térségben feltételezem, hogy nem hozta meg a várt eredményeket, miszerint könnyebben el tudnak helyezkedni azok a női munkavállalók, akik új szakmát szereztek.

H4: A nők hátrányos státuszban vannak a rohamosan fluktuálódó munkaerő-piaci közegben, melyre segítséget csak a flexibilis foglalkoztatási formák nyújtanának, viszont ezek a formák nem ismertek hazánkban.

H5: A nők iskolai végzettsége jobban hatást gyakorol a munkaerő-piaci esélyeire, tehát a képzésekbe való betársítás növeli a munkaerő-piaci státuszt.

H0: Az a nő, aki részt vesz felnőttképzésben sokkal hátrányosabb helyzetben tér vissza a munkaerőpiacra, mint azok a társaik, akik alapfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek, tehát nem számít az iskolai végzettség a munkához jutáshoz.

3.2. A KISTÉRSÉG TÁRSADALMI ÉS FÖLDRAJZI ISMERTETŐJEGYEI

Az Észak-magyarországi régió a legrosszabb társadalmi-gazdasági mutatókkal rendelkező térség, hiába kedvezőek a természetföldrajzilag adottságai. Ebben nagy szerepet játszik az alacsony iskolázottság, a hátrányos demográfiai összetétel és a jelentősen előnytelen gazdasági mutatók. Ebből a régióból vándorolnak el a legtöbben az ország gazdaságilag jobb régióiba, e régió rendelkezik a legrosszabb foglalkoztatottsági mutatókkal és itt a

legmagasabb a munkanélküliség. Az előbb említett problémákat még tovább emeli az átlagon felüli számban élő roma társadalom.

Az egyre gyarapodó szociális problémákra próbál megoldást találni az egységben létrehozott szociális rendszer, amely az országhoz képest itt jobban ki van épülve, mégis a hozzávetőlegesen már más a helyzet. Az országos átlag fölött van a szociális szférában dolgozók száma, az átlagos végzettségük azonban elmarad az országos átlagtól, ami részben azzal is igazolható, hogy a régióban szociális képzés felsőfokon csak egy helyen zajlik.

A megye legnépesebb és legnagyobb területű kistérsége. 1058 km² területtel rendelkezik. Az országban egyedül a Budapesti kistérség előzi meg népességben. A Miskolci kistérség a Hernád és Sajó völgyében a Bükk lábánál fekszik (1. ábra). Sokféle domborzati forma megtalálható a területén. A kistérséget 33 község és 7 város alkotja, e 40 település székhelye Miskolc. A kistérség 263 568 fő lakossal rendelkezik, melynek a legnagyobb részét Miskolc 162 905 fős lakosság adja, amely a lakosság 2/3-a.



1. ábra: A Miskolci kistérség földrajzi pozíciója

Forrás: Google Maps, 2014.

A térségben a halálozás (ezer lakosra tekintve 13,5) meghaladja az élve születés (ezer lakosra 9,2) számát egyben ennek is köszönhetően az egykor több mint a 207 ezer fős népességgel rendelkező Miskolc város, mint a térség székhelye kevesebb, mint 40 év alatt 45 ezer fős lakossági csökkenést mutat. Nagyban közrejátszik ebbe a gyárak, bányák felszámolása, mely több tízezer ember biztos megélhetését biztosította. Manapság a munkavállalók nagy része a biztos megélhetést követve elvándorolnak a térségből az ország más pontjaira,

A kistérségben 6 618 fős átlagnépesség jut egy településre a székhelytelepüléssel együtt, viszont nélküle 2 463 fő az átlagnépesség. A második legnagyobb lakossággal 12 202 fővel Sajószentpéter rendelkezik, a legkisebbel 431 fős lélekszámmal pedig Sajókápolna.

Népesség összetétele:

- 14,7%, azaz 38 758 fő a 0-14 éves korosztály
- 63,5%, azaz 167 422 fő a 14-60 év közötti korosztály
- 21,8%, azaz 57 478 fő a 60 évesnél idősebb korosztály aránya.

Az adatokból is szembetűnően látszik, hogy igen magas az eltartottak aránya térségben. A térség elhelyezkedése nagyon sajátos, hisz körgyűrűbe foglalják Miskolcot, mint székhelyet. Mivel a kistérségben sajátos helyzetű települések vannak funkciók, terület, lélekszám alapján, ezért egy új egyedi megközelítést követel. A szervezési elvek létrehozása során is figyelembe vették az ösztönös szerveződéseket is, ehhez igazították a 7 mikrotérséget. Külön mikro térségnek kell tekinteni Miskolc közvetlen vonzáskörzetét, hisz ezen települések erősen iparosodottak, ahol további szolgáltatói, kereskedelmi zöld-, illetve barnamezős létrehozása az elsődleges cél. Külön kell még választani a bükki településeket és a Pittypalaty-völgyet, amelyek elsősorban turisztikai szerepkörrel bírnak.

A kistérség hét mikrotérsége:

1. Böcsi mikrotérség (Berzék, Böcs, Köröm, Sajóhidvég, Sajólád, Sajópetri)
2. Emódi mikrotérség (Bükkaranyos, Emőd, Harsány, Kisgyőr)
3. Felsőzsolcai mikrotérség (Alsózsolca, Arnót, Felsőzsolca, Hernádkak, Hernádnémeti, Gesztely, Onga, Sajópálfala)
4. Miskolci mikrotérség (Bükkszentkereszt, Miskolc, Répáshuta)
5. Nyékládházi mikrotérség (Kistokaj, Mályi, Muhi, Nyékládháza, Ónod)
6. Pittypalaty-völgy mikrotérség (Alacska, Kondó, Parasznya, Radostyán, Sajókápolna, Sajólászlófalva, Sajószentpéter, Varbó)
7. Szirmabesenyői mikrotérség (Sajóbábony, Sajóecseg, Sajókeresztúr, Sajósenye, Sajóvámos, Szirmabesenyő)

Történelmi jellemzők:

- a patakok és folyók mentén létrejött ősi települések történetét a jégkorszakig vissza tudjuk vezetni
- felbukkant több kőkorszaki eszköz a Bükk barlangjaiból (Anna-barlang, Szeleta-barlang) és az avastetői leletekből
- ötezer éves mezőgazdasági szerszámok és kerámiák bukkantak fel
- a vasgyár tájékaról eredő felfedezésekből a bronzkorra lehet következtetni

- a terület bizonyítottan első lakói kotinuszek voltak, akik a kelták egyik törzséből tevődtek össze
- későbbiekben megfordultak a területen a hunok, kvádok, avarok, szarmátok
- a magyarságot először Anonymus említi meg e területen, mint egykori szállásterületet a honfoglalás idejéről.

Társadalmi helyzet:

- Magyar anyanyelvű a lakosság, tetemes a szlovák és a cigány kisebbséghez tartozók száma, ezentúl több kisebbségi önkormányzat megtalálható,
- hátrányosabb szociális helyzetű a lakosság, mint az országos átlag
- előnytelenebb az iskolázottsági szint az országos adatokhoz képest. Magas azon emberek száma, akik még az általános iskolai végzettséggel sem rendelkeznek. A szakképzettségek összetételére rányomja bélyegét a régi ipari jelleg.
- Középiskola Miskolcon kívül csak Sajószentpéteren található. A képzési profil részben igazodott a térség gazdasági struktúrájához.
- Felsőoktatási intézmény csak a kistérség székhelyén található. Megtalálhatóak még megyén belül és a szomszédos megyékben is (Eger, Ózd, Sárospatak, Nyíregyháza, Debrecen, Gyöngyös etc.). E térségben kevesen beszélnek idegen nyelvet, viszont évről évre lassan növekszik az arány.
- Nagyon nagy lépéseket tett a térség vezetősége annak érdekében, hogy munkahelyeket teremtsen (amely részben sikerült is), mégis nagyon magas azok aránya, akik közmunkában vagy valamely formájában kényszerűen munkába állni.

Infrastruktúra:

- Nagyon jó a kistérség megközelíthetősége, hiszen két autópálya is megközelíti vagy áthalad rajta (M3, M30). Fontos vasúti útvonalak áthaladnak a térségen és Miskolcon vagy itt ágaznak el. Borsod-Abaúj-Zemplén megye ezen térségében a legmagasabb az 1000 főre jutó személygépkocsik száma, ami javítja a térségben való közlekedést.
- Megyei szinten a legjobb az alap infrastruktúrális ellátottság. A kistérség legtöbb települése rácsatlakozott az országos gázhálózatra, két településen Sajókeresztúrtban és Sajóecsegen nincs kiépített szennyvízvezeték.

A gazdaság főbb jellemzői:

- Részben kimerültek a térség nyersanyagai, viszont számos területen fellelhetőek ipari hasznosításra alkalmas tőzeg, kő, folyami homok és agyagfélék.
- A térség hegyvidéki részein erdőgazdálkodás uralkodó. A földeken a kertgazdálkodás és a szántóföldi növénytermesztés meghatározó. Sokat csökkent az állattenyésztés

szerepe a múltbelihez képest. Családi gazdálkodásokban lett meghatározó a sertés-, baromfi-, és a szarvasmarha tenyésztés.

- Létrejöttek családi gazdaságok, melyek nem versenyképesek és nagyvállalkozások is létrejöttek.
- A rendszerváltás óta megváltozott az ipar struktúrája.
- A vegyipar hangsúlya lényegesen csökkent, viszont az élelmiszeripar számtalan területen jelen van.
- Iparosodott kistérségnek számít, hisz számos multinacionális vállalat letelepedett a térségbe.

Miskolci székhelyű nagyobb vállalkozások:

- 1000-1999 főt foglalkoztató:
 - Miskolc Városi Közlekedési Zrt.
 - Borsod Volán Személyszállítási Zrt.
 - Unió Coop Szövetkezeti Kereskedelmi Zrt.
 - Észak-Magyarországi Áramszolgáltató Nyrt.
- 4 milliárd forint feletti árbevétellel rendelkeznek:
 - Shinwa Magyarország Precíziós Kft.
 - DAM 2004 Acél- és Hengermű Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 - Robert Bosch Energy and Body System Kft.
 - Szemerey Transport Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.
 -

3.3. A KUTATÁSI MÓDSZEREK ÉS FELHASZNÁLT ADATBÁZISOK ISMERTETÉSE

Hipotéziseim bizonyítására többféle kutatási metódust felhasználtam, ezek a következők:

- irodalomelemzés
- statisztikai adatok elemzése
- kérdőíves vizsgálatok

A témámhoz megjelent hazai és nemzetközi (elsősorban angol) könyveket, folyóiratokat alkalmaztam arra, hogy megalapozzam az elméleti háttérrel. Megannyiszor a Központi Statisztikai Hivatal adatai segítségével tudom bizonyítani feltevésem. A fent említett információ források segítségével valóságos képet kreálhattam a választott kistérségben élő nők munkaerő-piaci elhelyezkedéséről.

Vizsgamunkám második részében az alaposabb eredmények elérése céljából a kérdőíves vizsgálat eredményeit használtam fel. A kérdőívek kitöltését személyesen felügyeltem, 100%-os arányban, így lehettem csak biztos abban, hogy kérdéseimre választ kapok. A kérdőívem kitöltésében nők számos korosztályban segítségemre voltak, összesen 200 fő történt megkérdezésre. A kitöltés helyszíne a Miskolci kistérség, főként Miskolc volt. A kérdőívet hat részre lehet bontani:

- személyes adatok
- képzettségre irányuló kérdések
- felnőttképzésre irányuló kérdések
- munkanélküliségre irányuló kérdések
- munkavállalásra irányuló kérdések
- idegen nyelvtanulásra irányuló kérdések.

A rendelkezésre álló adatok feldolgozásához az SPSS for Windows 9.0 és a Microsoft Excel 2007 programot használtam fel.

4. EREDMÉNYEK

4.1 MUNKAERŐ-PIACI ELEMZÉS A MISKOLCI KISTÉRSÉGRŐL

Dolgozatom statisztikai elemzését a Miskolci kistérség adataival végzem, a legrégebbi adatok 2000-es évről és a legfrissebb adatok 2012-es évről származnak. A kistérségben a nyilvántartott állás keresők száma az elmúlt években csökkenő tendenciát mutat, tehát javul. A legnagyobb kiugrást 2009-ben láthatjuk, ami a gazdasági válságnak köszönhető (1. Táblázat). Általánosságban elmondható, hogy az elmúlt években, mindig a férfi munkanélküliek száma volt a magasabb. Ez annak is köszönhető, hogy a nők GYES-ben részesülnek, így nagy részük 3 évre kizorul a munkaerőpiacról. Az időjárás viszontagságaira érzékeny vállalkozások elsősorban a mezőgazdasági és építőipari vállalkozások télére csökkentik átmenetileg a dolgozóik számát, ami az év végi adatokat növeli az év elején, pedig csökkenti, mivel ebben az időszakban veszik vissza munkavállalóikat, mert kezdődnek a munkálatok.

1. Táblázat: Nyilvántartott állás keresők száma (2000-2012)

Időszak	Nyilvántartott állás keresők száma	Nyilvántartott állás kereső férfiak száma	Nyilvántartott állás kereső nők száma
2000	15959	8480	7479
2001	14421	7875	6546
2002	15101	8312	6789
2003	14749	7969	6780
2004	15442	8520	6922
2005	15765	8294	7471
2006	14822	7703	7119
2007	16658	8877	7781
2008	17438	9262	8176
2009	21943	12147	9796
2010	20827	11219	9608
2011	20105	10751	9354
2012	18521	9896	8625

Forrás: www.ksh.hu

A 180 napon túli állás keresőknél is fennáll az előzőekben említett megállapítás, azaz mindig a férfiak munkanélkülisége nagyobb, mint a gyengébbik nemé. Végzettségeket tekintve a legnagyobb számú állás kereső az általános iskola vagy annál kisebb végzettségűek vannak, az összes munkanélküli 47%-a rendelkezik az említett végzettséggel. Ezt követik a

szakmunkás, szakiskolai és szakközépiskolai végzettségűek és a legjobb helyzetben a felsőfokú végzettségűek vannak (2. Táblázat).

2. Táblázat: Nyilvántartott álláskereső végzettség szerinti megoszlása (2000-2012)

Időszak	Általános iskolai vagy annál kevesebb végzettséggel rendelkező álláskereső száma	Szakmunkás és szakiskolai végzettséggel rendelkező álláskereső száma	Szakközépiskolai, gimnáziumi érettségivel és technikumi végzettséggel rendelkező álláskereső száma	Főiskolai vagy egyetemi végzettséggel rendelkező álláskereső száma
2000	5906	5526	4097	430
2001	5491	4802	3692	436
2002	5997	5057	3572	475
2003	5958	4721	3549	521
2004	6370	4731	3678	663
2005	6372	4843	3895	655
2006	6149	4330	3672	671
2007	6947	4852	4147	712
2008	7432	5077	4188	741
2009	8322	6818	5754	1049
2010	8154	6141	5483	1049
2011	7909	5684	5435	1077
2012	7051	5223	5277	970

Forrás: www.ksh.hu

A statisztika alapján mért első és utolsó évben a munkanélküliek száma minden egyes végzettségi szintnél egy pár ezer fős különbség látható, viszont a diplomával rendelkező álláskereső megduplázódott. A legnagyobb kiugrások itt is 2009-ben látható (3. Táblázat).

Az adatokból kiderül, hogy a kistérségben a fizikai foglalkozásúak aránya nagyobb, mint a szellemi foglalkozásúaké. Ennek egyik oka az lehet, hogy a szakmunkás és segédmunkás végzettségűek mértéke is nagyobb, mint a szellemi foglalkozásúaké. A betanított munkások, a segédmunkások és a szakmunkások tartoznak a fizikai foglalkozásúak közé. Kutatások szerint a szellemi foglalkozásúak több mint 60%-a nő, viszont a fizikai foglalkozásnál ez 30% körülire lecsökken (4. Táblázat).

3. Táblázat: Fizikai és szellemi foglalkozású álláskeresőek eloszlása (2000-2012)

Időszak	Fizikai foglalkozású nyilvántartott álláskeresőek száma	Szellemi foglalkozású nyilvántartott álláskeresőek száma
2000	12811	3148
2001	11573	2848
2002	12361	2740
2003	11931	2818
2004	12419	3023
2005	12632	3133
2006	11819	3003
2007	13438	3220
2008	14385	3053
2009	17906	4037
2010	16817	4010
2011	16183	3922
2012	14772	3749

Forrás: www.ksh.hu

4. Táblázat: Pályakezdő álláskereső eloszlása (2002-2012)

Időszak	Nyilvántartott pályakezdő álláskeresőek száma	Ebből férfi	Ebből nő
2002	1161	589	572
2003	1210	632	578
2004	1360	722	638
2005	1368	711	657
2006	1355	694	661
2007	1527	788	739
2008	1581	774	807
2009	2087	1100	987
2010	2045	1053	992
2011	2007	1051	956
2012	2116	1129	987

Forrás: www.ksh.hu

A nyilvántartott pályakezdő álláskeresőek tekintetében is a férfiak száma több mint a hölgyeké. Összességében az elmúlt években a legtöbb pályakezdő álláskereső 2012-ben volt. A számuk nem, hogy csökkent volna 10 év alatt, hanem majdnem megduplázódott (5. Táblázat).

5. Táblázat: Egy éven túl nyilvántartott álláskeresők eloszlása (2009-2012)

Időszak	Egy éven túl nyilvántartott álláskeresők száma	Ebből férfi	Ebből nő
2009	7980	4014	3966
2010	8281	4080	4201
2011	5473	2641	2832
2012	5889	2808	3081

Forrás: www.ksh.hu

A tartós munkanélkülieket tekintve meglepő eredményeket találtam, mely nem is oly meglepő. Az egy éven túli álláskereső nők többen van, mint a férfiak. Ez köszönhető annak is, hogy ha egy nő szülés miatt kikerül a munkaerőpiacról nagyon nehéz, hogy visszakerüljön, hisz a vállalkozók többsége úgy vélekedik az anyákról, hogy rugalmatlanok, hisz ha a gyermek beteg az anya marad otthon vele. Nehéz összeegyeztetni a családot és munkát, de nem lehetetlen.

A munkanélküliek egyharmada tartós munkanélkülinek minősül a kistérségben. Minden harmadik ember, aki kikerül a munkaerőpiacról a kistérségben, nagy valószínűséggel egy éven túl kint is marad.

4.2. A KÉRDŐÍVES VIZSGÁLAT TAPASZTALATAI

Kutatásom célja az volt, hogy igazoljam, a Miskolci kistérségben élők tekintetében a vártakhoz viszonyítva nincs kellő hatással a felnőttképzés a munkanélküli nők helyzetére. Mivel az említett térség a leghátrányosabb helyzetű térségek közé tartozik, a nők kevésbé tudják betölteni a hagyományos szerepeket, munkavállalásuk nehézségekbe ütközik. Az országon belüli területi különbségek már a rendszerváltástól meghatározóvá váltak. Miskolcon és környékén a munkanélküliségi ráta kétszer akkora, mint az előnyösebb helyzetű térségekben. Ezt részben a nehézipar leépülése okozta.

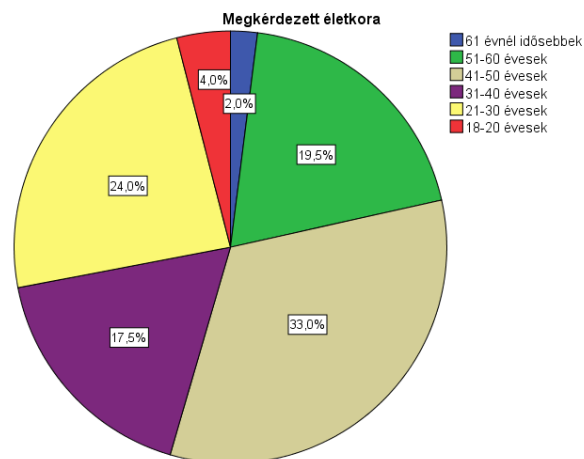
A mai magyar társadalom népjóléti politikája és gazdasági helyzete nem teszi lehetővé a nyugati országokban jól bevált gyakorlatot, miszerint a nők lehetőséget kapnak a részmunkaidős munkakörben való foglalkoztatásra, így több idejük marad mind a családra, mind saját maguk továbbképzésére.

Bár jellemzően modern társadalomban élünk, ahol a hagyományos szerepek felcserélődhetnek, még mindig úgy gondolja az emberek többsége, hogy a férfi feladata a családot eltartani, a nő elsődleges szerepei pedig, hogy anya, feleség legyen. Mégis jellemző, hogy azokat a nőket, akik úgy gondolják, GYES után nem mennek vissza dolgozni, és munkájuk, hivatásuk a családjuk lesz, azaz háztartásbeliként élnek tovább; nagyon sokan lenézik. Ez máris ambivalens érzéseket kelthet az emberben, mert ugyan a dolgozó nő szerepe elfogadott lett, teljesen természetessé vált a kétkeresős családmódel, közel sem ilyen elfogadott a karrierista nő szerepe. Sokan vélik úgy, hogy karriert a férfinak kell csinálni, hiszen a nő elsődleges szerepe az anya és feleség szerep kell, hogy legyen, ne akarjon karriert építeni.

Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében sokkal szorosabb a családi kötelék, kevésbé van jelentősége, hogy milyen típusú munkát vállal a nő. A középosztálybeli embereknel, akik még szeretnék követni a hagyományos családmódellet és jelentősen nagyobb szerepet tulajdonítanak az anyaságnak, mint mások – gondolok itt elsősorban ami huszonévesekre, anyagi forrásaik, jövedelmük engedné, valószínűleg támogatnák a nők részmunkaidős foglalkoztatását, aminek célja elsősorban nem a pénzkereset lenne, hanem a kikapcsolódás a nő számára és a tudat, hogy anyagilag valamelyest független marad, nem eltartott és nincs teljesen a férfire utalva.

A kérdőív eredményei azt is igazolják, hogy bár érdeklődés van a felnőttképzések iránt, a kereslet és a kínálat nincs összhangban, mivel vagy nem támogatja az állam a képzéseket, átképzéseket, vagy nincs olyan képzés, ami tekintetében szakmájában tovább tudna fejlődni és ebből kifolyólag több forráshoz tudna jutni életminőségének javításának érdekében. Mivel a nők helyzetét szerettem volna feltérképezni, ezért minden megkérdezett résztvevő nő volt.

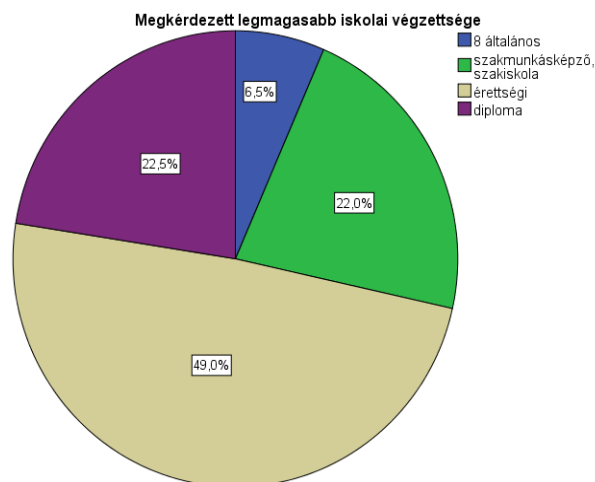
Életkor tekintetében valamennyien az aktív korúak köréből kerültek ki. A megkérdezettek több mint a fele (52%) a tartós munkanélküliség szempontjából legveszélyeztetettebb kategóriába tartozik. Ez a 41-60 éves kor közöttieket jelenti, mert nekik a legnehezebb visszakerülni a munkaerőpiacra miután kikerültek. Lekérdezésem alatt próbáltam minden életkort megcélózni, hogy minél szélesebb körben le tudjam fedni a témával kapcsolatos kérdéseket, ezáltal arra gondoltam, hogy színesebb eredményekre jutok (2. ábra).



2. ábra: A megkérdezettek életkora

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A megkérdezettek közel fele (49%) rendelkezik érettségivel és 57% lát reális esélyt arra, hogy 1-2 éves képzés keretében szakmát szerezzen. Arra vonatkozóan, hogy az érettségivel, vagy az ennél alacsonyabb végzettséggel rendelkezők többsége szeretne újabb képesítést szerezni elgondolkodtató adatokat kapunk (3. ábra).

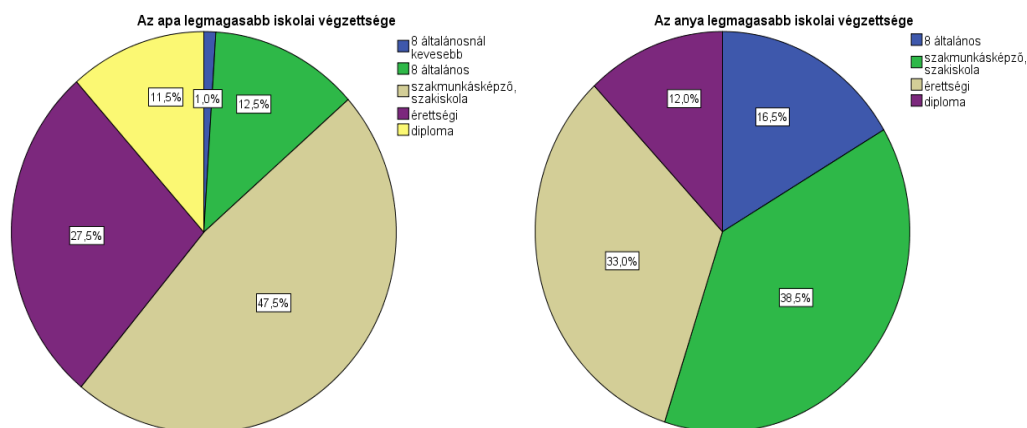


3. ábra: A megkérdezettek legmagasabb iskolai végzettsége

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Az érettségivel rendelkezők 89,7%-a, míg a szakiskolai végzettségűek 77, 7%-a szeretne részt venni felnőttképzésben. Ezek szerint iskolai végzettségtől szinte függetlenül gondolják úgy a megkérdezettek, hogy fontos számukra a tanulás és újabb képesítés megszerzése. Véleményem szerint ennek egyik oka az, hogy ma kevésbé érzik biztosnak az emberek munkahelyüket, mint a rendszerváltást megelőzően. Aki egyszer már volt munkanélküli, az tudja, hogy milyen nehéz elhelyezkedni és szeretnének több, vagy jobb

szakmával rendelkezni annak érdekében, hogy gyorsabban találjanak megélhetési lehetőséget. Ezért piacképes szakma megszerzésére törekednek. Az emberek iskolai és munkaerő-piaci érvényesülése szempontjából nagyon fontos tényező a szülői háttér (4. ábra).



4. ábra: A szülők legmagasabb iskolai végzettsége

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A családi háttér, azaz elsősorban a szülők iskolai végzettsége és az általuk közvetített kultúra nagyban befolyásolja azt, hogy valaki milyen szintű iskolai végzettséget szerez, és milyen hajlandóságot mutat a továbbtanulásra. Felnőttoktatás tekintetében ez szintén nagyon meghatározó kérdés. A szülők többsége arra törekszik, hogy gyermekük náluk magasabb iskolai végzettséget szerezzenek. Tehát egy alapfokú iskolai végzettséggel, nyolc általánossal vagy kevesebbel rendelkező szülő gyermeke számára nagy eredményt jelent, ha szakmát szerez, vagy akár még érettségit is. Sok esetben azonban maguk a szülők azok, akik nem ösztönzik továbbtanulásra gyermeküket, mondván egy szakmával jobban jár, jobb és biztosabb megélhetést jelenthet számára. Sajnos általánosságban elmondható, hogy a bár differenciálatlan pedagógiai módszereket követő pedagógiai rendszerben a társadalmi és kultúrabeli különbségek átalakulnak készségbeli különbségeket. Miért is fontos mindez jelen kutatás szempontjából? Ezek a különbségek, negatív hatásként érvényesülnek a hátrányosabb körülmények közül érkezők számára, ami befolyásolja egész életét. Már az általános iskolában is gyenge voltam, nem kezdek el egy új iskolát (felnőttképzést), hogy szakmát, vagy újabb szakmát szerezzek, mert ott is majd megaláztatások érnek.

De közelítsük meg más szemszögből az iskolai végzettség és a felnőttoktatás kapcsolatát. Számos olyan hallgatójuk van a felnőttoktatást folytató intézményeknek, akik magasabb iskolai végzettséggel, diplomával rendelkeznek és mégis elmennek egy sokkal

alacsonyabb végzettséget, bár szakmát adó képzésre. Mi lehet ennek az oka? Sokan, főleg a munkavállalás szempontjából veszélyeztetett korcsoportokban tartozó emberek körében látjuk, hogy szakmaszerzésbe kezdenek (általában meglévő végzettségüktől eltérő területen), mivel végzettségükkel nem tudnak munkát szerezni. Úgy szocializálódtak, hogy fontos az életen át tartó tanulás és a tudást senki nem veheti majd el tőlük, új munka reményében belevágnak a felnőttoktatás körében megszervezésre kerülő valamely szakma elsajátítására. Az eredményük, illetve a bizonyítványuk is azt mutatja, mennyivel gördülékenyebben veszik ezt az akadályt, azonban nem helyezkednek el könnyebben az új szakmával, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező társaik.

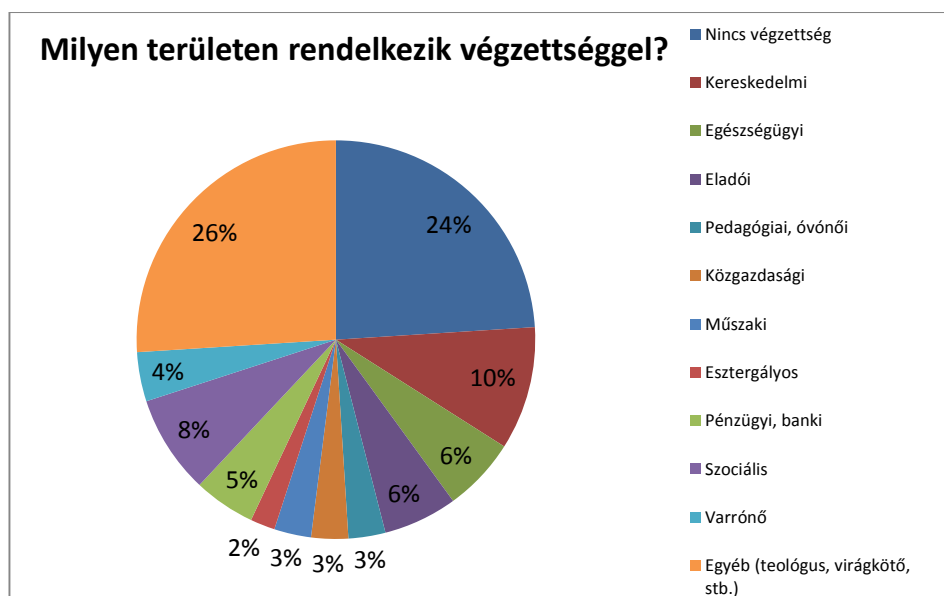
Joggal feltételezhetjük, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező szülők biztosabb háttérrel tudnak biztosítani gyermekeik számára, amely mind a továbbtanulást, mind a szakmaválasztást megkönnyítheti. A megkérdezettek szülei között az anyák helyzete valamelyest kedvezőbb a legmagasabb iskolai végzettséget figyelembe véve. A 200 válaszadó között egy olyan sem szerepelt, akinek az anyukája ne végezte volna el a nyolc általános iskolai osztályt. Azoknak az aránya ugyanakkor magasabb, akiknek nem sikerült sem szakmát, sem érettségi bizonyítványt szereznie (16,5%). A nők körében számottevően magasabb azoknak az aránya, akik érettségivel rendelkeznek (33%), míg a diplomások részaránya szinte azonos.

Az előbb említett adatokat igazolja a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei munkaügyi kirendeltség adatai is, miszerint jelenleg ebben a megyében tartják nyilván a legtöbb állástalan pályakezdőt. Az igazsághoz az is hozzátartozik, hogy a legtöbb állást kereső pályakezdő csupán általános iskolai végzettséggel bír. A szakközépiskolát, technikumot végzetek aránya az összes regisztrálthoz viszonyítva eléri a 25 százalékot, a munkaügyi kirendeltség ugyanakkor nem kevés felsőfokú végzettségűt is nyilván tart.

Joggal gondolhatnánk, hogy az emberek nagy százaléka önmagát és végzettsége hiányát, esetleg nem megfelelő végzettségük gátolja őket a munkában való elhelyezkedésben, viszont a válaszadók, majd hetven százaléka, nem ebben látja a problémát, a munkahelyteremtésben hisznek, hisz ha van, munkahely van munkalehetőség és van biztos jövedelemforrás. Mégis a későbbi kérdéseimre adott válaszok alapján az emberek többsége részt venne átképzésben, továbbképzésben, amely azt bizonyítja, hogy nincsenek megelégedve végzettségükkel és több területet szeretnének lefedni tudásukkal.

A megkérdezettek 24%-a nem rendelkezik semmilyen végzettséggel, ebből következik, hogy jelentősen nehezebb munkát vállalniuk, mint szakképzett társaiknak. Legmagasabb arányban 10% kereskedelmi végzettséggel, 8% szociális, 6-6% egészségügyi,

valamint eladói végzettséggel rendelkezik és 4% varrónő. Elgondolkodtató, hogy azok a szakemberek, akik ilyen jól hasznosítható végzettséggel rendelkeznek, miért nem talál munkát, hiszen ezek azok a területek, ahol folyamatosan emberhiány van. Bármerre megyünk, még a leghátrányosabb térségekben is találkozunk eladói, egészségügyi területeken (5. ábra).



5. ábra: Milyen területen rendelkezik végzettséggel?

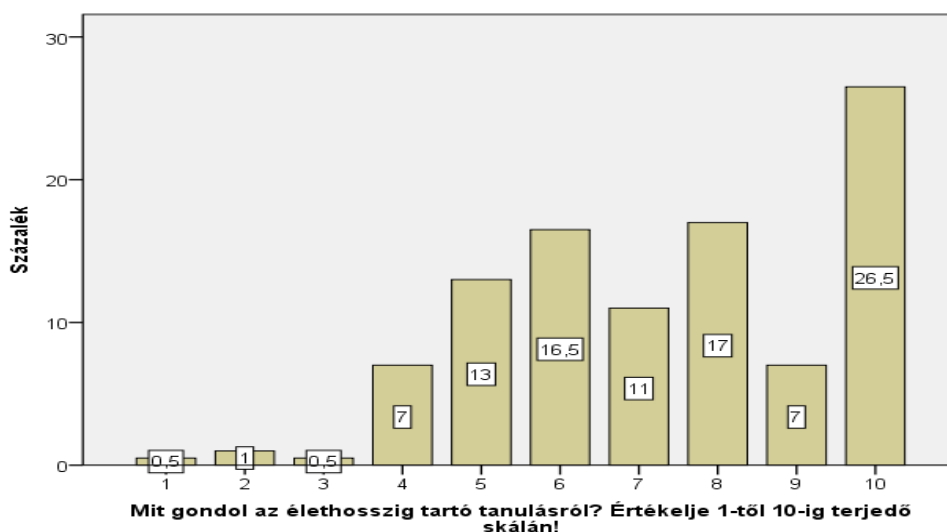
Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Azok a nők, akik 50 éven felüliek és most képzik magukat, több okból jelentkezhetek most. Az egyik ok, hogy korábban motiválatlanok voltak. Úgy gondolták, elég egy alacsonyabb iskolai végzettség, sokkal fontosabbnak tartották, hogy hagyományos női szerepeket (feleség, anya) töltsenek be. A másik valószínűsíthető ok, hogy ezeknek a nőknek a szüleik is alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, és még ha szerették is volna tovább iskoláztatni gyermeküket alacsony jövedelmükből ezt nem tehették meg. Főleg a kisebb településeken élőknel fordult elő az a verzió is, hogy a szülők, de főleg az apák gondolták úgy, hogy nagyobb haszna van a gyerekeknek, ha dolgozik, mintha tanulna, így sokszor már az általános iskolai tanulmányok befejezését követően dolgozni küldték a gyerekeket; nem elhanyagolható tény az sem, hogy ezek a családok nagyon szegény körülmények között éltek. Minden azonban elvágta lehetőséget a gyerektől, hogy felnőtt korára kitörhessen ebből a szegény környezetből és saját gyermekeinek esetleg ennél jobb körülményeket tudjon majd megteremteni.

Az élethosszig tartó tanulás véleményem szerint az egyik legfontosabb dolog a világon, mégis csak a válaszadók közel 27 százaléka értékelte a legmagasabb szintre e

tevékenységet (6. ábra). Egy ember egyáltalán nem tartotta fontosnak, közömbösnek pedig a kérdezettek majdnem fele. Számomra ez a kérdés meglepő válaszokat adott, hisz a megkérdezettek életkora átlagosan 41 év, ebben az életkorban általában már szülők. Ezek a szülők a gyermekük tanulását sem tartják fontosnak? Esetleg ezért ilyen magas a korai iskolaelhagyók száma?

Mindehhez az a tény is hozzájárul, hogy bizony a munkáltatók jelentős része nem támogatja, hogy a munkaerő tovább képezze magát, még akkor sem, ha az a munkaadó érdekeit is szolgálja. A mai magyar kutatásokat alapul véve láthatjuk, hogy a megszerzett tudás körülbelül 80%-a informális úton érkezik az emberekhez. Hozzávetőlegesen 10% az úgynevezett önképzés, amikor valaki folyamatosan képi magát, és csak a maradék Kb. 10% a hagyományos oktatás, távoktatás, tantermi képzés keretében sajátítja el az ismereteket.



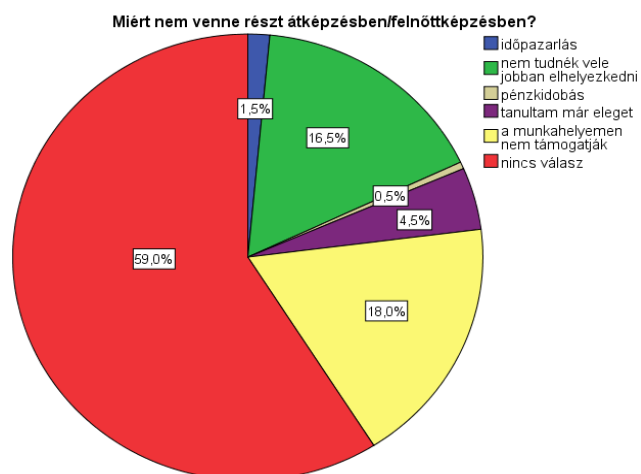
6. ábra: Mit gondol az élethosszig tartó tanulásról?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Ezek alapján felvetődik bennem a gondolat, hogy meglévő oktatási stratégiánkat tovább kell gondolni. Olyan oktatási rendszerre van szükség, amely nem tantermi és tanár centrikus képzésre épül, hanem olyan információforrásokat eredményez, amelyek segítségével a hallgatók elé közvetíthetők a szükséges információk. Ennek eredményeképpen az önálló tanulás eszközét is felhasználva, saját időbeosztással sajátítják el a tudást. Ennek megvalósítása azonban csak hosszú távú célja lehet a felnőttoktatásnak, mivel nélkülözhetetlen előfeltétele kell, hogy legyen az önálló tanulni tudás. Tehát már általános iskolában képessé kell tenni a diákokat arra, hogy egyedül is tudjanak tanulni. Ehhez pedig alapfeltétel megtanítani őket tanulni.

A válaszadók magas arányban (86%) részt vennének képzésekben, mely nagyon magas arány. Ezáltal gondolhatnánk, hogy ha ilyen magas érdeklődés van a képzések iránt, akkor miért nincsenek a statisztikai adatok ezzel összhangban. Ha ilyen nagy képzések iránt a kereslet, miért nem alkalmazkodik hozzá a kínálat. Állami támogatásokkal lehetne bevonítani a tanulni vágyó esetleg csak a tanuláson elgondolkodó embereket. A nőknél teljesen más a helyzet, náluk alkalmazkodni kellene a képzéseknek a családhoz, hisz ha a gyermeket nem tudja kire bízni, akkor nem tud iskolapadba beülni és így nem képes képezni magát.

A megkérdezettek 59 százaléka részt venne átképzésben. A válaszadók 18%-a részt venne képzésen, azonban munkahelye, munkáltatója nem támogatja azt. A legtöbb nemleges válasz esetén, a munkahelyen való nem támogatás áll, e válasz közel húsz százalékot elért, emellett gyakorinak számított a „nem tudnék vele jobban elhelyezkedni” válasz. Ez a válasz nem igaz, hisz minél nagyobb rész tudunk lefedni a munkaerőpiacon, annál nagyobb az esélyünk az elhelyezkedésre. A több és magasabb szintű végzettséggel rendelkező emberek a legjobb esetben munkahelyek között is válogathatnak, versenyezhetnek értük. Ez is igazolja, hogy a forráshiány akár munkavállaló, akár munkáltató oldaláról nézve, nagyban befolyásolja a nők továbbtanulási szándékát. Hiszen ha képzésre engedi el dolgozóját, munkaerőt veszít, még ha időszakosan is, ami következtében csökken a forgalom illetve a kapacitás. A munkavállaló ha önerőből szeretné képezni magát, az vagy túl költséges vagy a szabadságok miatt munkahelyének elvesztését kockáztatja. Véleményem szerint nagyon fontos lenne az állam hatékony együttműködése ebben a kérdésben. A munkáltatók támogatást kaphatnának a dolgozóik tovább- illetve átképzésére így nem kellene forráshiánnyal számolniuk. A munkavállaló támogatással –ingyenesen- vehetne részt képzéseken, aminek következtében jelenlegi munkahelyét biztosítaná illetve előrehaladását segítené. A munkahelyek által szervezett belső képzések jók és hasznosak, azonban nagyon specifikusak és nem adják meg az áthidaló lehetőséget arra, hogy a munkahely esetleges elvesztésekor is hasznosítani tudják az ott megszerzett papírt.

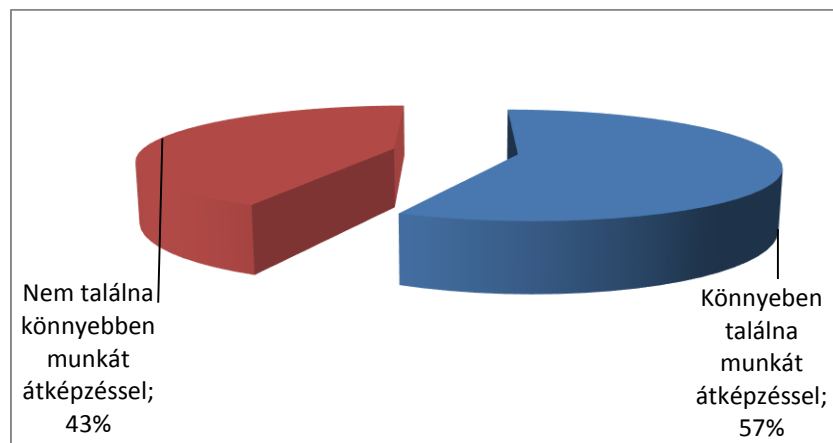


7. ábra: Miért nem venne részt átképzésben/felnőttképzésben?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A mai magyar társadalom a megszerzett végzettséget és nem a megszerzett tudást veszi számba egy esetleges állásinterjú során. Visszatérve az előző gondolatkörhöz, a munkaügyi kirendeltségek indítanak támogatott képzéseket, azonban kis létszámban és csak az aktuálisan munkanélküli emberek számára, ezért az előre gondolkodó aktív korú munkavállalónak nincs lehetősége ezen keretek között képzésen részt venni. Az új (2013. szeptemberével életbe lépő) OKJ rendszer keretében részsakképesítést, szakképesítést és szakképesítés ráépülést lehet megszerezni. A ráépülés megszerezhető államilag finanszírozott formában, de csak abban az esetben, ha rendelkezik a megfelelő szakképesítéssel, amit már nem biztosan tud tandíjmentes elvégezni, így újra bekerül a ördögi körbe.

A megkérdezettek 57%-a úgy gondolja, hogy könnyebben találna munkát átképzéssel. Ez az arányszám is erősítő, hogy fontosnak tartják a tanulást, úgy gondolják, hogy nagyobb tudásanyaggal, több végzettséggel biztosabb az elhelyezkedés lehetősége, és nagyobb az esélye annak is, hogy meg tudja tartani a munkahelyét. Sokan nem csak új munkahely megszerzése miatt szeretné magát átképezni, hanem azért is, hogy szakmacsoporton belül, több képesítés nagyobb munkahelymegtartó erővel bír (8. ábra).



8. ábra: Könnyebben találna munkát átképzéssel?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Arra a kérdésre, hogy milyen képzésen venne részt a legszívesebben, nem volt meglepő a válasz. Ma már kortól függetlenül, minden aktív ember számára fontos lett a nyelvtudás (6. Táblázat). Számos munkahelyen előnyt jelent, bizonyos képesítések megszerzésének pedig előfeltétele, mivel idegen nyelven is vizsgázni kell (pl. kereskedő).

6. Táblázat: Milyen képzéseken venne részt a legszívesebben?

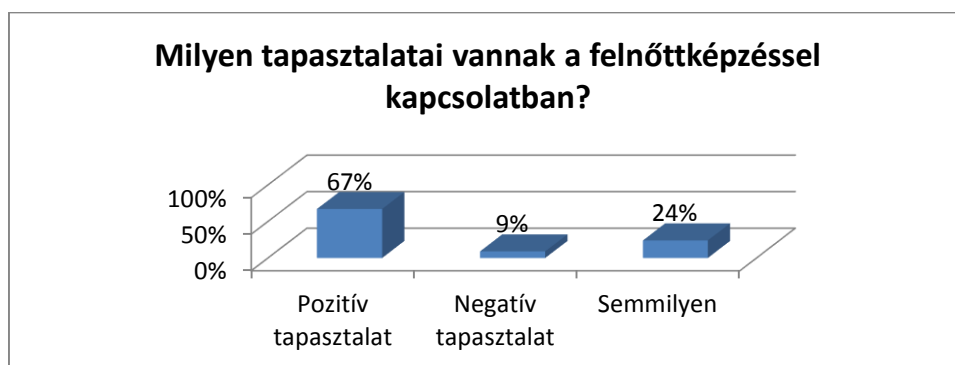
Képzés típus	Százalék
Idegen nyelvi képzések	44
Egészségüggyel, kapcsolatos képzések	33
Oktatással kapcsolatos képzések	24,5
Idegenforgalom-vendéglátással kapcsolatos képzések	19,5
Kereskedelmi képzések	16
Informatikai képzések	14,5
Művészettel kapcsolatos képzések	13,5
Közgazdasági, pénzügyi képzések	8,5
Élelmiszeripari, mezőgazdasági képzések	7,5
Faipari, építészeti képzések	7
Egyéb képzések	7
Elektronikai, gépészeti képzések	3

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Egyre többen gondolkodnak a külföldi munkavállalásban is, elsősorban a magasabb jövedelem, a jobb megélhetés reményében, amihez szintén nélkülözhetetlen valamely idegen

nyelv ismerete. Emellett az egészségügyi ágazathoz tartozó képzéseket preferálják, amiben közre játszik a média részvétele is, hiszen sokat beszélnek az egymás segítségének fontosságáról, és Alaptörvényünk is tartalmazza, hogy minden ember kötelessége rászoruló idős szüleiről gondoskodni. E két tényező együttesen hat az ember lelkére, valamint hogy az ápolói, gondozói szektorokban folyamatos emberhiánnyal küzdenek.

A megkérdezettek 67 százaléka pozitív tapasztalatokkal tekint a képzésekre, mely eléggé biztató eredmény. Ezen emberek későbbiekben is be fognak ülni az iskolapadba és tovább képzik magukat, így nagyobb eséllyel vesznek részt a munkaerőpiacon. Mindez pedig ösztönzőleg hathat munkatársaikra ismerőseikre. (Ha neki sikerült, nekem is menni fog.) A válaszadók majd ¼-ének nincs tapasztalata felnőttképzéssel, amely nem számít rossz aránynak (9. ábra).

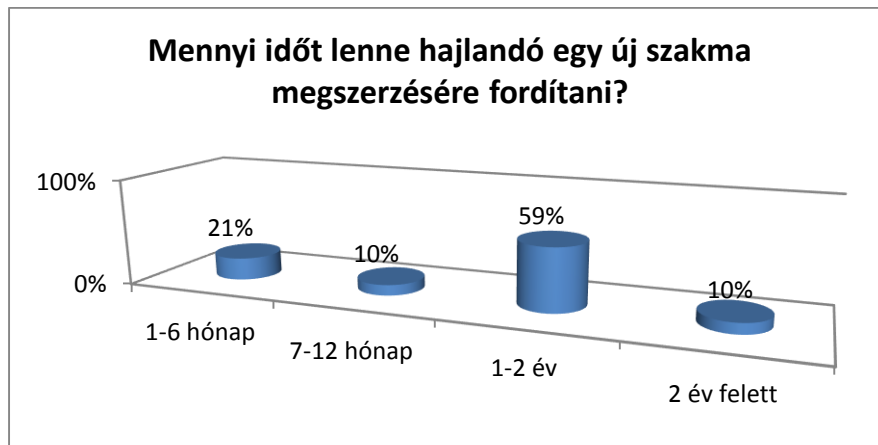


9. ábra: Milyen tapasztalatai vannak a felnőttképzésekkel kapcsolatban?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A képzések, átképzések fontosságát igazolja az is, hogy a megkérdezettek 57%-a könnyebben talált munkát segítségével. Ez azonban nem csupán az átképzések fontosságát bizonyítja, hanem azt is, hogy valós jogosultsága van a felnőttképzésben bevezetett szakképesítés ráépüléseknek, melyek tandíjmentesen végezhetők el a szükséges bemeneti feltételek megléte esetében.

A megkérdezettek 59%-a 1-2 évet fordítana egy új szakma elsajátítására, és csak 10% mondja azt, hogy 2 évnél többet is áldozna erre. Sajnos ez részben ütközik az új OKJ rendszerrel, ahol már 2 évnél rövidebb képzésben nem lehet részt venni, sőt a duális képzés keretében 3 év alatt lehet új képesítést szerezni (10. ábra).



10. ábra: Mennyi időt lenne hajlandó egy új szakma megszerzésére fordítani?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Sok szakma esetében 2 év alatt csupán „gyakorló” képesítésre nyílik lehetőség, ami jelentősen csökkenti az elhelyezkedés esélyét, és csak abban az esetben számít jól hasznosítható szakmának, ha további 1 évet tanul.

Annak ellenére, hogy megkérdezetteknek csupán 8,5%-a venne szívesen részt közgazdasági, pénzügyi képzésben, mégis a legtöbben 31,5% ebben a képzés típusban látja a legnagyobb lehetőséget. A fenti táblázatban felállított rangsorból arra merék következtetni, hogy a legtöbben a munkakörrel járó jövedelem alapján választottak, nem pedig az alapján, hogy mivel foglalkoznának a legszívesebben. Ez is igazolja korábbi feltevéseinket, miszerint a megélhetés és a jövedelem diktálja a továbbtanulás irányát (7. Táblázat).

Korábbi kérdéskörben már említettük, hogy végzettségtől függetlenül vennének részt képzésekben a megkérdezettek. Ebben közrejátszik az a drasztikus adat is, hogy a megkérdezettek 70,5% volt már munkanélküli, vagy jelenleg is az. Még elkésőbb hogy egyharmaduk tartós munkanélkülinek számít.

A KSH szerint tartós munkanélküli számít az a személy, aki egy éve vagy azon túl keres állást. Aki Magyarországon egyszer kikerül a munkaerőpiacról, annak nagyon nagy esélye van, hogy több mint egy évig kint is maradjon. Ebben nyújthatnának segítséget az átképzések, továbbképzések és a Munkaügyi Kirendeltségek által indított képzések, mégis a munkanélküliségi ráta évről évre alig csökken, most nyolc százalék. A válaszadók huszonkét százaléka hat hónapnál kevesebb időtartamig volt munkanélküli.

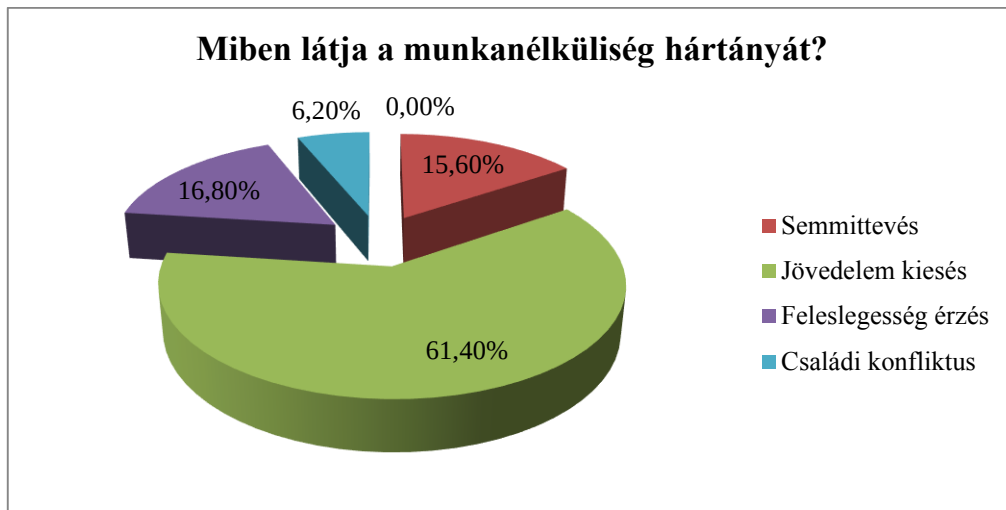
7. Táblázat: Ön szerint melyik képzéssel/képzésekkel lehet a jelenlegi helyzetben a legjobban elhelyezkedni?

Képzés típus	Százalék
Közgazdasági, pénzügyi képzések	31,5
Informatikai képzések	31
Idegenforgalom-vendéglátással kapcsolatos képzések	26,5
Faipari, építészeti képzések	20,5
Kereskedelemi képzések	20,5
Elektronikai, gépészeti képzések	15,5
Élelmiszeripari, mezőgazdasági képzések	14,5
Oktatással kapcsolatos képzések	13,5
Egyéb képzések	13,5
Művészettel kapcsolatos képzések	6

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

Állásajánlat esetén a megkérdezett nők majd hat százaléka félév elteltével tudna munkába állni, amely nagyon sok idő. Elgondolkodtató vajon miért is nincs munkájuk ezeknek az embereknek? Valóban munkába akarnak állni? Kevés munkáltató képes várni ilyen mértékű időtartamot egy munkavállalóért. Megnyugtató számomra, hogy a megkérdezettek közel hatvanöt százaléka azonnal képes lenne munkába állni, bár a hölgyeknél a család, a házimunka és egyéb tevékenységek miatt ez nem túl egyszerű lépés. Választania kell a házi munka, gyereknevelés, család és a munkahely között. Véleményem szerint erre megoldást jelentenének az otthon végezhető munkák és a részmunkaidős foglalkoztatás. Önmagában a „család és karrier” címmel megrendezett fórumok nem nyújtanak megoldási lehetőséget az állami és gazdasági szemléletváltás nélkül. Néha sokkal többet ér két részmunkaidős alkalmazott egy főállásúnál, hiszen senki sem tud maximális intenzitással dolgozni 8 órát. Azonban 4 -6 óra alatt sokkal hatékonyabb és eredményesebb teljesítmény érhető el.

Figyelembe véve, hogy a többség 61,4% a jövedelem kiesését tartja a munkanélküliség legnagyobb hátrányának a korábban említett 63,5 % lehetne sokkal magasabb is (11. ábra).

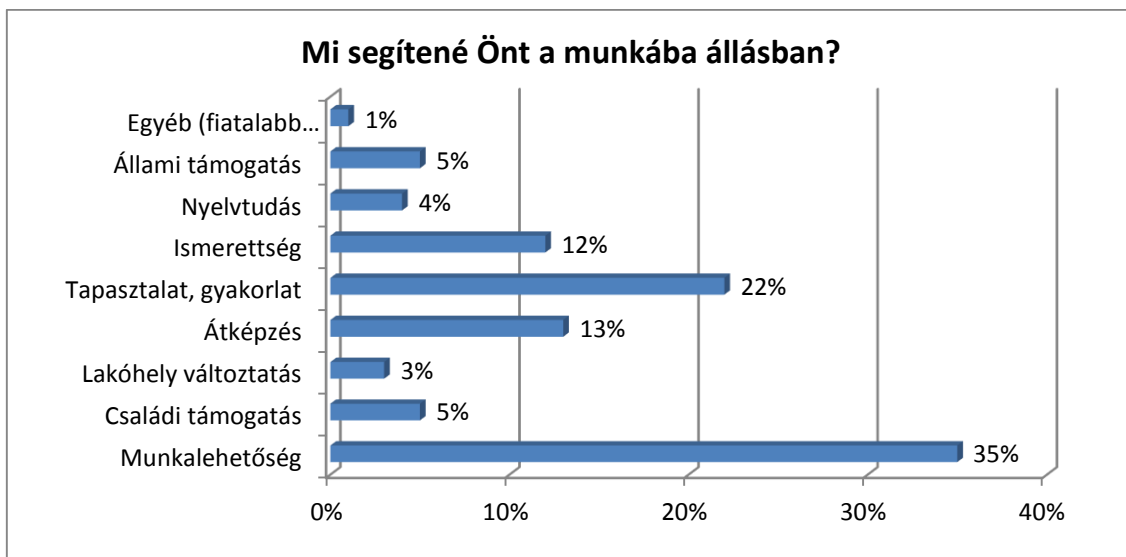


11. ábra: Miben látja a munkanélküliség hátrányát?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A feleslegesség érzése és a semmittevés közel azonos arányban szerepel (15-17%). Ez azért nagyon veszélyes, mert ha az emberen eluralkodik a feleslegesség érzése, úrrá lesz rajta a depresszió, amivel együtt jár a semmittevés is és máris belekerültünk abba a körforgásba, ami a tartós munkanélküliséghez vezet. Néhány negatív eredménnyel záruló állásinterjú után az ember úgy érzi felesleges a munkaerőpiacon. Amíg otthon csinál is „ezt azt”, de mikor látja, hogy mindenki más megy a dolgára ott is feleslegesnek fogja érezni magát, úgy gondolja a feladatait bárki más is el tudja majd végezni. Ez szintén magával hozza depresszív hangulatot, a semmittevést... Az álláskereső technikák elsajátítása közben,- melyekre a munkaügyi kirendeltségeken kerülhet sor- nem figyelnek arra, hogy érzelmileg labilis ember nem tud könnyen munkába állni, megfelelően teljesíteni. Számomra meglepő adatnak minősül az, hogy csak 16 válaszadó választotta a családi konfliktusokat. Ez bizonyos értelemben nagyon jó adat, hisz ha nincs ilyen esetekben kevés a konfliktus a családban, ezáltal bizonyosan kevesebb lesz a válaszok, szakítások száma.

A megkérdezettek 35%-a úgy gondolja, hogy nem a megfelelő végzettség, a lakóhelye, nyelvtudás hiánya a legnagyobb akadálya annak, hogy el tudjon helyezkedni, hanem az, hogy alapvetően nincsenek munkalehetőségek Miskolcon és környékén. Sokan (22%) hivatkoznak a tapasztalat és a szakmai gyakorlat hiányára. Véleményem szerint ez inkább számít a magasabb munkakörökben. Egy szakmunkás esetében, jelentősen könnyebb pályakezdként elhelyezkedni. A jelenlegi állami támogatási rendszer ezt finanszírozza (12. ábra).



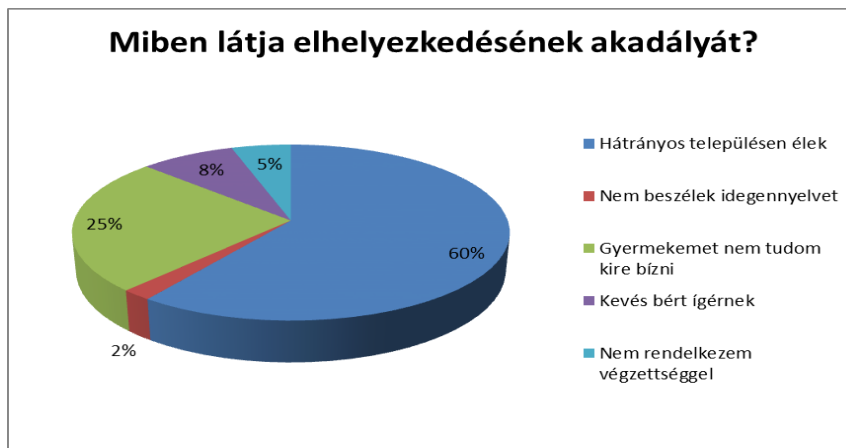
12. ábra: Mi segítené Önt a munkába állásban?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A nők helyzete bizonyos esetekben pályakezdőként is nehezebb lehet, mint egy férfinak. A nőnek, aki fiatalon szült és még nem dolgozott előtte; ha 2-3 gyermeket vállal, akkor 5-9 évet is otthon tölthet GYES-en. Ebből következik, hogy mire először munkába szeretne állni, már 30 éven felül van, amikor a többség nem számít pályakezdőnek. Szakmai tapasztalat hiányában és kisgyermekes anyaként, mikor kalkulálni kell a gyermekbetegségekkel, ebből következően a női munkaerő gyakori kimaradásával, bizony kétszer meggondolja egy munkáltató, hogy alkalmazza-e az egyébként jól felkészült „kolleginát”. Sajnos a mai magyar társadalomra általánosan jellemző, hogy sokkal inkább pénz-, mint családcentrikus társadalomról kell beszélnünk és még csak a kormány hosszú távú céljai között jelennek meg a családbarát munkahelyek. A tervek között szerepel az, hogy az Operatív Programok 2007-2013 valamint 2014-2020-as ciklusaiban már megjelennek ezeknek a támogatása. Azért azt is hangsúlyozni kell, hogy a rendszerváltás óta jelentősen csökken a munkaerő-piaci diszkrimináció mértéke. Bizonyos területeken sokkal nagyobb arányban tudnak elhelyezkedni, mint az 1990-es évek előtt. Ennek egyik oka az is lehet, hogy nagyobb arányban vesznek részt képzésekben.

A következő diagram is igazolja, hogy a nők körében sokak számára jelent nehézséget a gyermek elhelyezése. A megkérdezettek közül nagyon alacsony arányban, csupán 10% adott választ erre a kérdésre, ami 20 főt jelent. De közülük is 25% a gyermek elhelyezését látja sarkalatos pontnak. Azonban a legtöbben 60% legnagyobb problémának a településszerkezetből adód eltéréseket látja; úgy gondolja, hogy mivel hátrányos településen

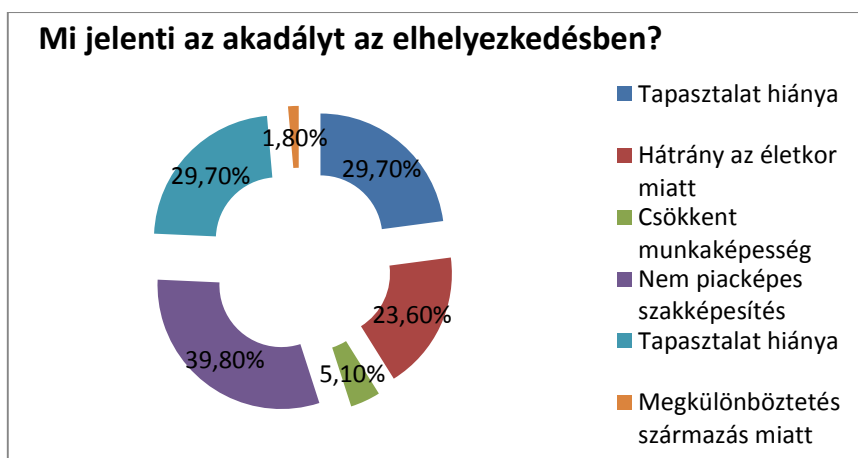
él, ahol kevés a munkalehetőség, új munkahelyet csak akkor hirdetnek meg, ha valaki nyugdíjba megy. Számomra ennél a kérdésnél az is nagyon elgondolkodtató, hogy mi van azzal a 90%-al, akik nem tudtak vagy nem akartak válaszolni erre a kérdésre (13. ábra).



13. ábra: Miben látja elhelyezkedésének akadályát?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

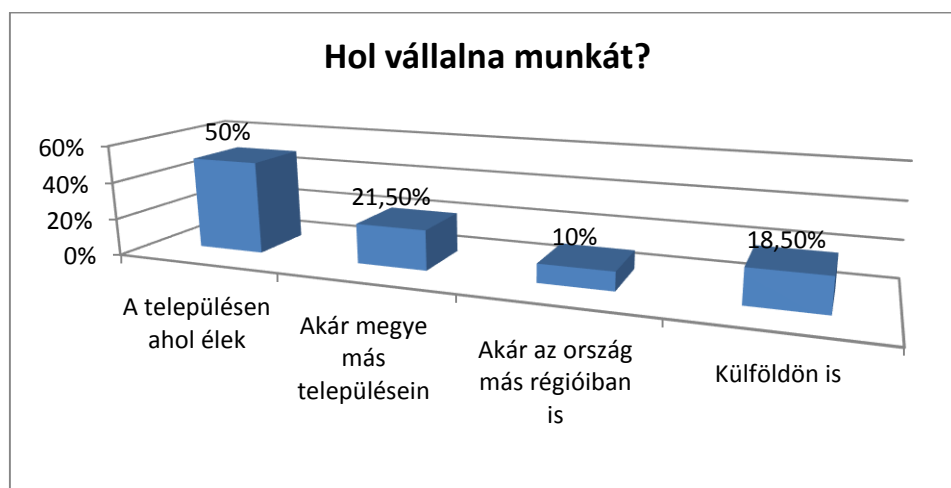
A képzések fontosságát igazolja az is, hogy a megkérdezettek majd 40%-a nem tartja piacképesnek a szakmáját itt említeném meg ismét az ördögi kört, miszerint elsősorban nem azért nem tanulnak az emberek, mert lusták, hanem mert vagy anyagilag nem engedhetik meg maguknak, vagy a munkáltató nem támogatja őket benne. Sokan hivatkoznak (29,7%) a tapasztalat hiányára, illetve a korukra. Ebben segíthetnek a foglalkoztatási támogatások, melyek pont a 25 év alattiakat, az 55 év felettieket és a GYES-ről visszatérőket támogatja. Azonban a támogatás mértéke még mindig nem elég vonzó a munkáltatók számára (14. ábra).



14. ábra: Mi jelenti az akadályt az elhelyezkedésben?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A következő diagram is igazolja, hogy a magyar emberekről átlagosan elmondható, hogy nem túl mobilisek. Még a környező országokban már természetes ez nálunk nem elmondható. Ennek részben oka, hogy saját tulajdonú ingatlanban élünk és nem bérelt lakásokban, ami önmagában megnehezíti a helyzetet. A családi kötelékek is sokkal erősebbek, még mindig jobban támogatják egymást a generációk, mint máshol, ami szintén visszatartó erő (15. ábra).



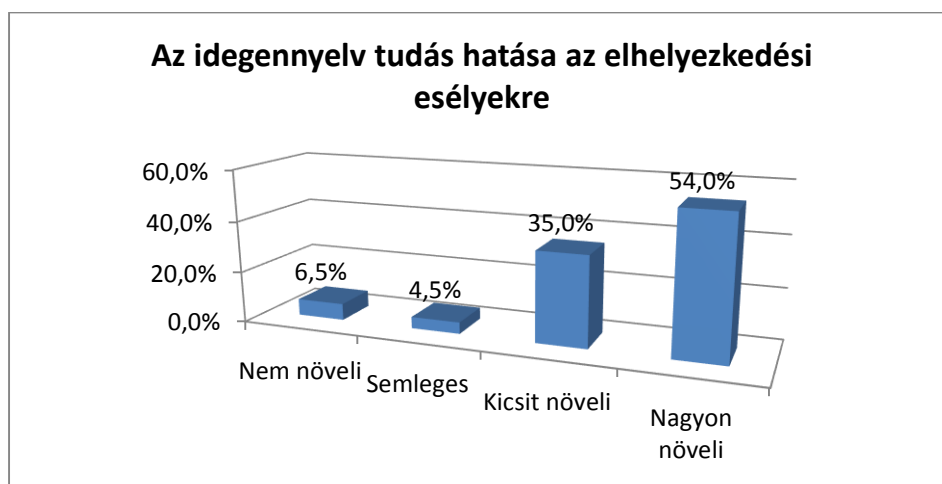
15. ábra: Hol vállalna munkát?

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A megkérdezettek fele azon a településen szeretne elhelyezkedni, ahol lakik. Ez nők esetében teljesen érthető is, hiszen számára sokkal fontosabb, hogy mennyi idő alatt ér be a munkahelyére és mennyi idő alatt érkezik majd haza. A dolgozó nőknek ugyanis van egy második állásuk is, még pedig a házimunka, ami nem egy időszakosan megjelenő másodállás, hanem minden körülmények között elvégzendő feladat. Emellett legtöbb esetben a nő feladata a gyermekkel való foglalkozás. Iskolába, óvodába viszi, különórára hordja, ami mind nagyon időigényes, ezért nem mindegy, hogy milyen nagy távolságokat kell megtennie. Alkalmazkodni kell az oktatási nevelési intézmények ügyeleti, nyitvatartási idejéhez, ezért előny, ha a lakóhely, munkahely, és a gyerek intézménye közel vannak egymáshoz. Esetleg elkerülhető, hogy ügyeletlen legyen a gyerek és este se mindegy, hogy milyen későn érnek haza, jut-e idő a gyerekekkel beszélgetni. Látszik, hogy 21,5% hajlik arra, hogy a megye más településén dolgozzon. Ez is erősíti az előbbieket, hogy bár nagy úr a kényszer, és ha menni kell messzebbre, mert nincs miből megélni, akkor utazik, de lehetőség szerint szeretné a munkába járás idejét lerövidíteni.

Korábbi kérdéskörben láthattuk, hogy nagyon fontosnak tartják az idegen nyelv elsajátítását. A legtöbben orosz, angolt és németet tanul. A megkérdezettek 52% tanulna más nyelvet is az eddig elsajátítottakon kívül, és heti 4 órát hajlandó lenne erre fordítani 37,5%-uk. Viszont sokan vannak azok is, akik nem fordítanak erre időt (27%) vagy csak minimális heti 1 órát szánnának erre (20%). Szóval valóban erős motiváló tényező kell a középkorosztálynak ahhoz, hogy nyelvtanulásba fogjon még akkor is, ha tudja, nagy szükség van rá. A többség gyakorlatias, és úgy gondolja a középszint elsajátítása elegendő lehet számára (59,5%). Ez reális is lehet, hiszen egy külföldi munkavállaláshoz, vagy egy alsó vezetői pozíció betöltéséhez elegendő lehet.

A legnagyobb motiváló erő azonban az lehet, hogy 54%-uk úgy véli, nagyban befolyásolja elhelyezkedési esélyeit, ha beszél valamely idegen nyelven (16. ábra).



16. ábra: Az idegennyelvtudás hatása az elhelyezkedési esélyekre?

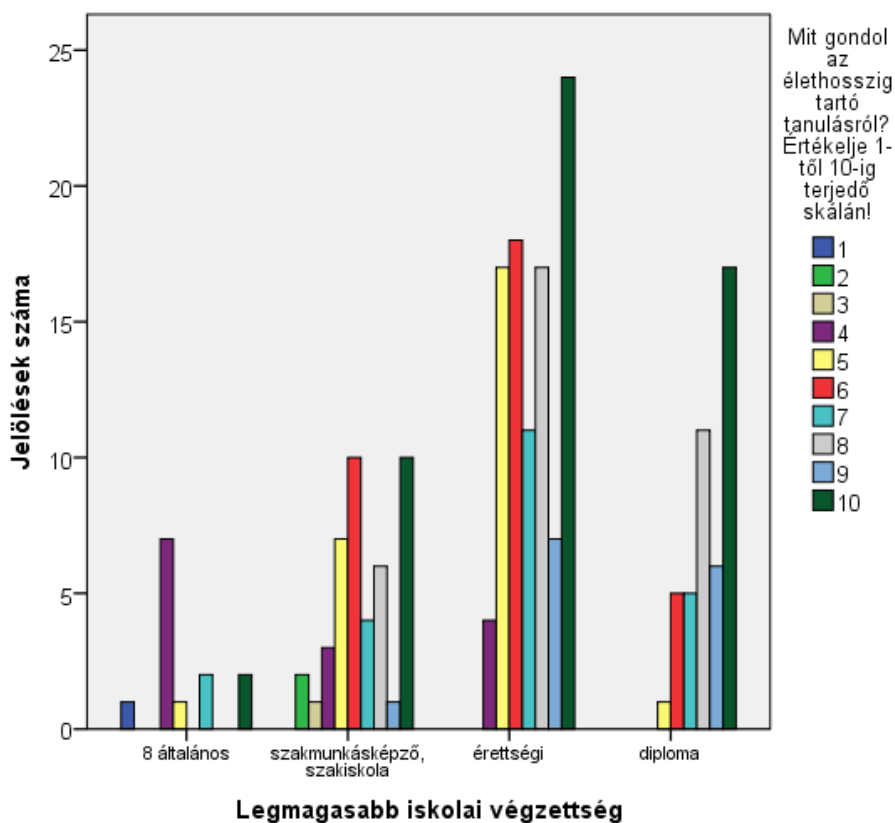
Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

4.2.1 Összefüggés vizsgálatok

A kérdőívezés során feltett kérdésekre adott válaszlehetőségek, mint változók kapcsolatát keresztábla elemzéssel vizsgáltam meg. Az elemzés során elsősorban a kalibráló kérdések (pl. életkor kategóriák, legmagasabb iskolai végzettség) jelentették az összehasonlítás alapját. Különösen a válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége befolyásolta az egyes kérdésekre adott válaszokat. A megkérdezettek továbbtanuláshoz való viszonyát azzal a kérdéssel vizsgáltam meg, hogy mit gondolnak az élethosszig tartó tanulásról.

A válaszok alapján egyértelműen kirajzolódott, hogy a magasabb iskolai végzettségű válaszadók tartják fontosabbnak ezt a megközelítésmódot. A Khí-négyzet vizsgálat során a szignifikancia érték jelentősen az 5%-os határérték alatt maradt ($\alpha=0,000$). A diplomások

közül mindenki legalább közepesen fontosnak, de inkább kifejezetten fontosnak tartotta ezt a fajta hozzáállást, hogy érvényesülni tudjanak napjaink munkaerőpiacán. Az érettségivel rendelkezők körében már diverzifikáltabbak voltak a válaszok. A legtöbben kifejezetten fontosnak értékelték az élethosszig tartó tanulást, azonban egy másik jelentősebb csoport csak közepesen fontosnak tartotta azt. A szakmunkás- és szakiskolai bizonyítvánnyal rendelkezők körében már gyakorlatilag azok voltak többségében, akik közepes válaszártékeket jelöltek meg. A maximum 8 általános iskolai osztállyal rendelkezők száma ugyan meglehetősen alacsony volt a mintában, azonban az egyértelműen kirajzolódott, hogy kevésbé tartják meghatározónak az elhelyezkedés szempontjából a továbblépést, új szakmák megszerzését (17. ábra).



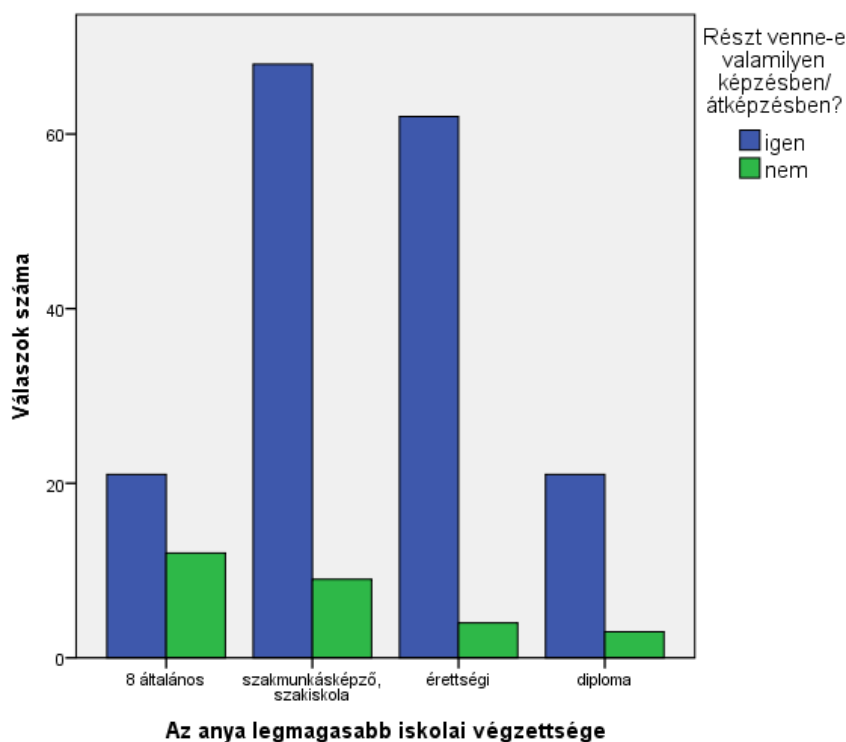
17. ábra: A legmagasabb iskolai végzettség és az élethosszig tartó tanulás megítélésének összefüggése

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

A képzésben, átképzésben való részvétel hajlandósága az előzőeknek megfelelően szintén erős kapcsolatot mutatott a megkérdezettek végzettségével. A magasabb végzettségűek egyúttal több időt is töltenének el további szakképesítések megszerzésével.

A mobilitása a középiskolai végzettséggel rendelkezőknek a legnagyobb, a legmagasabb arányban ők vállalnának állást külföldön, vagy az ország távolabbi régióiban. Ebben az esetben inkább az életkor a meghatározó faktor, a 30 év alattiak körében kifejezetten nagy a hajlandóság arra, hogy külföldön vállaljanak munkát.

A megkérdezettek mai válaszadása szempontjából fontosnak tartottam megvizsgálni, hogy arra milyen hatással lehet a szülői háttér. A két szülő közül az összefüggések egyértelműen az anya végzettségével kapcsolatban voltak erősebbek. A további képzéseken való részvételre a hajlandóság egyértelműen azok körében volt a legalacsonyabb, akiknek az anyukája maximum nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezik. A többi kategória között nem volt igazán jelentős különbség, azonban az összefüggás statisztikailag szignifikánsnak minősült a Khí-négyzet próba ($\alpha=0,01$) alapján (18. ábra).



18. ábra: Az anya legmagasabb iskolai végzettsége és a képzésben való részvételre való hajlandóság összefüggése

Forrás: Kérdőíves vizsgálat (2014) alapján saját szerkesztés.

5. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Vizsgálataim alapján azzal, hogy nő az oktatásban eltöltött idő, nem feltétlenül kedveznek a munkanélküli nőknek. A kereslet és kínálat nincs összhangban, hiszen jellemző, hogy az oktatási rendszer nem a munkaerő-piaci elvárásoknak képez. Az új OKJ oktatási rendszer gyerekcipőben jár, sok esetben a képzésből nem megfelelő képzettséggel és kompetenciákkal távoznak.

Komoly problémának látom, hogy divat lett diplomásnak lenni, ezzel párhuzamosan erősödik a szakképzés alacsony státusza. A jelenlegi szakképzés nem elég korszerű.

Előnynek tartom a duális (gyakorlati szakmai) képzés bevezetését. A gyakorlatorientált képzésből kikerült hallgatók nagyobb eséllyel indulhatnak a munkaerőpiacon, mert jelentősen nagyobb szakmai gyakorlattal kezdenek, mint pályakezdők, a korábbi társaikhoz viszonyítva. Az érem másik oldala azonban, hogy az oktatási intézmények oldalán, nincs elég gyakorlati képzőhely, egyenetlen a minőségbiztosítás és magas a képzés során kieső tanulók aránya. Szintén ide tartozik, hogy a vállalatok oldalán forráshiány mutatkozik, a tanuló után igen lassú a megtérülés; elriasztja őket a túl sok adminisztráció valamint a megfelelő mentor, oktató hiánya.

Ha a fiatalok oldaláról közelítjük meg a kérdést, akkor láthatjuk, hogy a szakképzést egy rossz, utolsó választásnak tartják a mai huszonévesek, ciki szakmunkásnak lenni. Ebből kifolyólag mutatkozik, hogy többségében gyenge képességű diákok választják ezt a képzési formát.

Fontosnak tartom a mobilitás elősegítését, az oktatási intézmények részéről egy munkaerő-piaci előrejelzés készítését, adatbázist a hiányszakmákról. Ehhez kapcsolódóan szükséges egy átfogó kormányzati támogatás is. Ismerni kell a vállalatok igényeit, és a gyakorlati képzés hosszát úgy kell megállapítani, hogy az termékeny legyen minden félnek. A duális képzés előnye, hogy a hallgató tanul és pénzt keres. Ebből következően nagyobb az elhelyezkedési esély. Azonban ehhez nélkülözhetetlen egy érthető, elérhető szakma-profil elterjesztése. A vállalatok számára lehetőség lehetne a célzott állami támogatás. Így a duális képzésnek köszönhetően a munkaadó képzett munkaerőt kap toborzás és továbbképzés nélkül. Ezzel jelentős forrást takaríthat meg.

A település helyzete valószínűleg azért ilyen 20 éve, mert a munkahelyek megszüntetéseit ellensúlyozván nem indult el egy munkahely teremtési folyamat. A megyében a munkanélküliségi ráta az ország más pontjaihoz viszonyítva magas, az egy főre jutó GDP a legalacsonyabbak közé tartozik.

2008-2009 között a munkanélküliek száma nőtt, de 2009-2011 között csökkent. A megyében a 15 és 19 év közötti lakosok nagy része munkanélküli. Az általános iskolát elvégezve szakképesítés nélkül próbálnak munkát vállalni egy olyan helyen, ahol viszonylag kevés álláslehetőség van. Az idősebb korosztály adatai valamivel jobbak, ennek oka az lehet, hogy már rendelkeznek munkahelyi tapasztalatokkal és szakképzettek. 55 évesnél idősebb munkanélküliek nagy része rokkantnyugdíjas, előnyugdíjban részesül vagy kedvezményre jogosultak, így ebben a korosztályban a munkanélküliségi ráta alacsonyabb.

A nemeket tekintve minden évben a férfiak munkanélküliségének aránya a nagyobb. Ha a végzettségeket tekintjük, akkor megállapíthatjuk, hogy akik 8 osztály vagy annál kevesebbet végeztek találhatók meg a jellemzően, mint munkanélküliek a megyében. Az állománycsoportokat tekintve a fizikai munkát vállalók nagyobb számban vannak, mint a szellemi dolgozók. Ez azért lehetséges, mert a legtöbb munkáltató a fizikai munkát végző munkavállalójukat bocsájtotta el.

A térségben e helyzet javítása nagyon komplex feladatot jelentene. A gazdaság és a gazdaságpolitika megújítása, vállalkozások létrehozása mind új munkahelyeket eredményezne. Ennek infrastrukturális, pénzügyi, intézményi és kooperációs követelményei is vannak. Az eddigiekben nem sikerült érvényesülnie egy ilyen települési és fejlesztési politikának. Oka, hogy ahelyett, hogy a lemaradt területeket felzárkóztatnák, inkább hagyják ez a negatív folyamat felerősödni. Nagymértékben hozzájárultak a munkanélküliség állandósulásához a gazdaságkörnyezeti és az emberi tényezők is. Megyénkben nem volt gyors a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodás, illetve az innovációk jelenléte és terjedése. A tartós munkanélküliek anyagi helyzete elég kedvezőtlen hazánkban. A munkavállalási minőség megyénkben gyengének, kedvezőtlennek mondható. A munkavállalási morál sem ideális, mivel a törvényes módon nem kapnak életképes fizetést, ezért sokan a feketegazdaságban próbálnak fizetés kiegészítéshez jutni. A statisztika azt mutatja, hogy a friss munkanélküliek nagy része sok ambícióval és nagy kedvvel próbál újra munkát találni. Ez sokaknak sikerül, de vannak, akik feladják, elviselik sorsukat és már egyáltalán nem próbálnak meg munkát keresni.

Véleményem szerint munkanélküliek elhelyezkedését a legjobban a munkahelyek hiánya hátráltatja. Ha több betöltetlen állás lenne, csökkenne az álláskeresők száma. Erre megoldást csak egy olyan komplex folyamat jelentene, mely ebbe a térségbe vonzza a befektetőket. Mivel a munkanélküliek száma nő, ezért egyre többen szorulnak ki a munkaerőpiacról, ezért a kevés munkalehetőségre is túljelentkezés van, ami a munkaadóknak monopolhelyzetet eredményez, hisz tud válogatni a munkavállalók közül. Itt jelent előnyt a

jobb vagy esetleg több végzettség vagy hozzáértés, amiben a felnőttképzés nyújthat segítséget. Véleményem szerint a magyar ember nem túl mobil, ami hatalmas hátrányt jelent. Kevés ember hagyja el lakóhelyét költözve el az ország másik felére, egy biztos munkahelyért. Az állam nem ösztönzi a munkanélkülieket kellőképpen arra, hogy részt vegyenek képzésekben, melyek megkönnyíthetnék elhelyezkedésüket. Erre megoldást jelenthetnének az állami támogatások, járadékok, segélyek. Számomra fontos tényező lenne egy olyan közeg kialakítása, mely nem ingerszegény. Az ingerszegény közeg csak negatív hatással van az álláskeresőkre.

Az elhelyezkedést segítő tényezők közé legelsőként az érdekeltséget sorolnám, ha a munkanélküli nem érdekelt abban, hogy dolgozzon, mert a szociális háló oly erős, hogy nem érdemes elmennie dolgozni, akkor nem is fog. Erre megoldást a közmunka és távmunka programok jelenthetnének, melytől nem várhatunk csodát, viszont arra, hogy azaz ember, aki életében egy percet sem töltött munkával és nem is célja az, hogy dolgozzon, legalább megtanulná azt és gyermeke is látná, hogy nem a semmittevés a napi rutin. Arra, hogy biztosan tudjuk, hogy hazánk munkanélkülisége pontosan hogy áll csak a feketegazdaság visszaszorítását tudnám javasolni. Ezt csak adókedvezményekkel, több ellenőrzéssel és szigorúbb büntetésekkel lehetne. A legegyszerűbb megoldás az lenne, minden egyes problémára, ha az emberek tudnának válogatni a munkahelyek között és nem a munkaadók a munkavállalókon. Erre csak a vállalkozás élénkítés jelenthetne megoldást és a beruházók térségbe való vonzása, ha ez megtörténne, ez a súlyos probléma mérséklődni tudna. Ebben nagy segítséget nyújtana egy olyan állami beavatkozás, mely adókedvezményeket biztosítana a beruházóknak és ezzel képes lenne javítani az gazdasági és társadalmi kliensek kooperációját. A tartós munkanélküliek helyzetén segíteni tudnának pszichológusok alkalmazása, melyek a munkaügyi központok alkalmazásában állnának és szigorúan, aki egy éven túli álláskereső közé tartozik, havonta egyszer kötelezően foglalkozna velük. Így kilehetne őket zökkenteni abból a hozzáállásból, amibe sodorta őket a helyzetük.

Véleményem szerint az előzőekben említett szempontok elősegítik a munkakeresők számának csökkenését és a munkaerőpiac fellendülését.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

TDK-dolgozatomban a felnőttoktatás hatását szerettem volna bemutatni a Miskolci kistérségben élő nők munkaerő-piaci helyzetére vonatkoztatva. A térség helyzetére rányomja a bélyegét az, hogy közel 25 éve folyamatos munkahely megszűntetésekkel szemben nem indult el egy kompenzálni képes munkahely-teremtési folyamat. Az ország foglalkozási- és gazdasági adatok tekintetében a leghátrányosabb térségek közé tartozik.

Az utóbbi évtizedekben folyamatosan nőtt a felnőttoktatás iránti kereslet, aminek egyik fő oka a magas munkanélküliség, viszont a részvételt erősen meghatározzák a társadalmi és demográfiai körülmények, ilyen például a lakóhely urbanizációs foka. A családi kötöttségek és a meglévő iskolai végzettség is fontos befolyásoló tényező, hisz minél magasabb az iskolai végzettség, annál nagyobb valószínűséggel tartja fontosnak az élethosszig tartó tanulást.

A modern piacgazdaság állandó jelensége az alulfoglalkoztatottság, viszont a technikai fejlődés elősegítette a nők foglalkoztatását, azzal hogy nincs szükség nagy fizikai erőfeszítésre sok munkakörben. A teljes foglalkoztatottság a rendszerváltással egyidejűleg megszűnt. A deficitesen működő gyárakat, üzemeket bezárták, ennek következtében drasztikus emelkedés jött létre a munkanélküliségben. A KSH mérése alapján a munkanélküliek 59%-a a gyárbezárásoknak köszönhetően vált munkanélkülivé. A munkanélküliség számszerűen az alacsony végzettségűeket, a fizikai dolgozókat, a nőket és a pályakezdőket sújtja a legjobban. A 90-es évek végén a munkavállalók 20%-a maximum 8 osztállyal rendelkezett mára ez nagyban javult.

A nők munkavállaló szerepe a munkaerőpiacon általánosságban kényszerűségből zajlott le, hisz a család bevétele majd kétszer akkor lehet, ha a nő is dolgozik. Hazánkban is van választási lehetősége a nőknek a család és a munka között, ha a családot választanák, akkor a munkanélküliség problémája nagy részben megoldódna, viszont ebben az esetben egy kereső nem képes biztosítani a család megélhetését, még abban az esetben sem, ha a feleség segélyben részesülne. Óriási reformra lenne szükség, hogy ez a régi családmódel életképes legyen.

Hazánkban a munkanélküliségre két fogalom használatos, az egyik a Központi Statisztikai Hivatal, a másik a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által használatos, mivel a két meghatározás nem egyezik, ezért a két szervezet által kimutatott létszám sem. Mindkét hivatal szerint a munkanélküliség növekvő tendenciát mutat, sajnos nagy léptékben nő, mint a

foglalkoztatottság, ami köszönhető a gazdasági világválságnak, a nagy cégek kivándorlásának és a járulék egyben az adó mértékének.

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájának egyik legfontosabb aspektusa a nők kettős szerepének összehangolása. Magyarországon nagyon ritka a távmunka és nem jellemző a részmunka. Részmunkaidőben foglalkoztatottak hazánkban 4,6%, amíg az Európai Unióban 25,9% a nők körében. Azoknak a nőknek magas hazánkban a foglalkoztatási rátája, akiknek nincs utódjuk. Ennek is köszönhetően a 70-es években átlagosan 20-24 évesen vállaltak a nők gyermeket, míg manapság ez 30-34 éves korra tolódott ki.

A fejlett országokhoz képest 20 éves lemaradásban van hazánk gazdasága, viszont kimagaslunk az eltartottak számával. Hazánkra a strukturális munkanélküliség a jellemző, ami azt jelenti, hogy mindig találhatóak üres álláshelyek, hiába ilyen magas a munkanélküliség aránya. Általánosságban közel 30 ezer állás betöltetlen hazánkban, melynek okai, hogy a nincs megfelelő végzettségű munkavállaló és a mobilitás hiánya. A mobilitás hiányának oka, az, hogy az ország egyes régióiba lehetetlen reális áron eladni az ingatlanokat. Harmadik ok az, hogy nagyon alacsony fizetést kínálnak, amiért nem érdemes a szociális támogatást feladni vagy elköltözni.

A magasabb iskolai végzettségű emberek sokkal nyitottabbak a tanulás iránt és képzik magukat az alacsonyabb iskolai végzettségű emberekkel ellentétben, szóval az a réteg képzí magát a legkevesbé, melyeknek a legnagyobb szüksége lenne rá, hogy javuljanak a munkaerő-piaci pozíciójuk. Nemzetközi viszonylatban, a felnőttoktatásban résztvevők aránya nagyon alacsony hazánkban. A tartós munkanélküliekre jellemző a szakképzettség hiánya és az alacsony iskolai végzettség.

A munkanélküli oktatás finanszírozásában a legnagyobb előrelépést a munkanélküliek ellátásáról és foglalkoztatás elősegítéséről szóló 6/1996 (VII.16.) MüM rendelet, amely a 1991. évi IV. törvény módosítása jelentette. E módosításnak köszönhetően jött létre a Munkaerő-piaci Alap, mely éves szinten körülbelül 3-4 milliárd forint támogatást jelent a felnőtt képző intézmények számára. 2003-ban megjelent a normatíva fogalma, ami a fogyatékkal élők képzését és az első szakképesítéshez jutókat támogat, csakis iskolarendszerű képzési formában. A képzést elvégzők elhelyezkedési aránya az egyik legfontosabb mutató. Sikernek tekinthető, hogy a dolgozók 91 százaléka meg tudja tartani az állását, viszont a munkanélküliek 50 százaléka talál munkahelyet az új tudásnak köszönhetően.

Dolgozatomban több hipotézist is felállítottam, aminek bizonyítására irodalomelemzést, statisztikai adatok analizálását és kérdőíves vizsgálatot használtam. A témámhoz megjelent hazai és nemzetközi könyveket, folyóiratokat alkalmaztam arra, hogy megalapozzam az

elméleti háttérrel. Első lépésben a Miskolci kistérségben lakhelyű lakosok kerültek kiválasztásra és második lépésben, pedig a 18 éves kor feletti hölgyek. A kérdőívek kitöltését személyesen felügyeltem, összesen 200 fő került megkérdezésre. A kérdőívemet hat részre lehet osztani, személyes adatokra, képzettségre irányuló kérdések, felnőttképzésre irányuló kérdések, munkanélküliségre irányuló kérdések, munkavállalásra irányuló kérdések és degen nyelvtanulásra irányuló kérdések. A rendelkezésre álló adatok feldolgozásához az SPSS for Windows 9.0 és Microsoft Excel 2007 programot használtam fel.

Dolgozatom statisztikai elemzését Borsod-Abaúj-Zemplén megyei adatokkal végeztem, mivel egyik statisztikai adatbázisban sem áll rendelkezésemre kistérségi adat. A legrégebbi adatok 2000-es évről a legfrissebbek pedig 2012-es évről származnak. A legnagyobb kiugrás minden munkanélküliségi csoport tekintetében 2009-ben látható, ami a gazdasági világválságnak köszönhető. E régióból vándorolnak el a legtöbben, és e régió rendelkezik a legrosszabb foglalkoztatási és legmagasabb munkanélküliségi mutatókkal. Az előbb említett problémákat még tovább emeli az átlagon felüli számban élő roma társadalom. Végzettségeket tekintve a munkanélküliek legnagyobb számban általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek, az összes munkanélküli 47%-a rendelkezik e végzettséggel. Mégis az e végzettséggel rendelkezők száma drasztikus módon nem emelkedett az elmúlt években viszont a diplomával rendelkező álláskeresők száma megduplázódott. Az adatokból kiderül, hogy a megyében a fizikai foglalkozásúak aránya nagyobb, mint a szellemi foglalkozásúaké. Az egy éven túli álláskeresők között a hölgyek aránya a nagyobb, melynek egyik oka, hogy szülés miatt kikerülnek a munkaerőpiacról és nagyon nehéz anyaként visszakérülniük, hisz a vállalkozók többsége rugalmatlannak tekinti az anyákat. A munkanélküliek egyharmada tartós munkanélküli a megyében.

Kutatásom célja az volt, hogy igazoljam, a Miskolci kistérségben élők tekintetében a vártakhoz képest nincs kellő hatással a felnőttképzés a munkanélküli nők helyzetére. A mai magyar társadalmi és gazdasági helyzete nem teszi lehetővé, hogy a nők lehetőséget kapjanak részmunkaidős foglalkoztatásra, mely hatására több idejük maradna a családra és saját maguk képzésére. A kérdőív eredményei azt is igazolják, hogy bár érdeklődés van a felnőttképzések iránt, a kereslet és kínálat nincs összhangba, mivel vagy nem támogatja az állam a képzéseket vagy nincs olyan képzés, amivel szakmájában tovább tudna fejlődni és ennek hatására több forráshoz tudna jutni életminőségének javítására.

Életkor tekintetében valamennyien az aktív korúak köréből kerültek ki. A megkérdezettek 6,5%-a 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik, 22%-a szakmunkás, illetve szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik, 49%-a érettségivel és 22,5%-a diplomás.

Az érettségivel rendelkezők 89,7%-a, míg a szakiskolai végzettségűek 77,7%-a szeretne részt venni felnőttképzésben. Ezek szerint iskolai végzettségtől szinte függetlenül fontos számukra a tanulás, melynek egyik oka, hogy kevésbé érzik biztosnak munkahelyüket, mint rendszerváltás előtti időkben. A családi háttér, a szülők iskolai végzettsége nagyban befolyásolja, hogy gyermekük milyen szintű iskolai végzettséget szerez, és milyen hajlandóságot mutat a továbbtanulásra. A szülők többsége arra törekszik, hogy gyermekük náluk magasabb iskolai végzettséggel rendelkezzen, viszont sok esetben pont ők azok, akik nem ösztönzik továbbtanulásra a gyermeküket, mondván szakmával jobban jár. A megyében tartják számon a legtöbb pályakezdő munkanélkülit, bár az igazsághoz hozzátartozik, hogy legtöbbjük általános iskolai végzettséggel rendelkezik.

Joggal gondolhatnánk, hogy az emberek nagy százaléka önmagát és végzettségét okolja munkanélkülisége miatt, viszont a válaszadók 70%-a nem ebben, hanem a munkahelyteremtésben látja a problémát. A megkérdezettek 24%-a nem rendelkezik semmilyen végzettséggel, ebből következik, hogy jelentősen nehezebb munkát találniuk, mint szakképzett társaiknak.

A mai magyar kutatásokat alapul véve láthatjuk, hogy a megszerzett tudás körülbelül 80%-as informális úton érkezik az emberekhez, ez alapján tovább kellene gondolni meglévő oktatási stratégiánkat. Olyan oktatási rendszerre lenne szükség, amely nem a tantermi és tanár centrikus képzésre épül, hanem olyan információforrásokat eredményez, amelyek segítségével a hallgatók elé közvetíthetők a szükséges információk.

A megkérdezettek 86%-a részt venne felnőttképzésben, átképzésben, ha ilyen magas a képzések iránti érdeklődés, akkor a statisztikai adatok miatt nincsenek ezzel összhangban, melyre megoldás csak állami támogatások lehetnének. A válaszadók 18%-a ugyan részt venne képzéseken, viszont munkahelye nem támogatja azt, hiszen ha a munkáltató képzésre engedi el munkavállalóját, akkor forrást veszít, még ha időszakosan is.

A munkanélküli kirendeltségek indítanak támogatott képzéseket, azonban kis létszámban és csak az aktuálisan munkanélküli emberek számára, ezért az előre gondolkodó aktív korú munkavállalónak nincs lehetősége ezen keretek között képzéseken részt venni. A képzések fontosságát igazolja az is, hogy a megkérdezettek majd 40%-a nem tartja piacképesnek szakmáját.

A megkérdezettek 70,5%-a volt már munkanélküli vagy jelenleg is az, még elkésőbb, hogy egyharmaduk tartós munkanélkülinek számít. A magyar emberek többsége nem túl mobilis, a megkérdezettek fele azon a településen helyezkedne csak el ahol lakik.

Komoly problémának tartom, hogy divat lett diplomásnak lenni és sokan szégyennek tartják a szakmunkás végzettséget, ennek következtében nagyrészt a gyenge képességű diákok választják ezt a képzési formát. A duális képzések rendelkeznek számos előnnyel és hátránnyal is. Előnyök közé sorolnám azt, hogy nő a gyakorlatban eltöltött idő és a diák tanulás közben pénzt keres, így a duális képzésnek köszönhetően a munkaadó képzett munkaerőt kap toborzás vagy továbbképzés nélkül, mellyel forrást takaríthat meg. Hátrálynak nevezném azt, hogy nő az oktatásban eltöltött idő nem tanulja meg jobban szakmáját az hallgató.

A nemeket tekintve minden évben a férfiak munkanélküliségének aránya a nagyobb. A térségben e helyzet javítása nagyon komplex feladatot jelentene. A gazdaság és a gazdaságpolitika megújítása, vállalkozások létrehozása mind új munkahelyeket eredményezne. A munkavállalási morál sem ideális, mivel a törvényes módon nem kapnak életképes fizetést, ezért sokan a feketegazdaságban próbálnak fizetés kiegészítéshez jutni. Véleményem szerint munkanélküliek elhelyezkedését a legjobban a munkahelyek hiánya hátráltatja. Mivel a munkanélküliek száma nő, ezért egyre többen szorulnak ki a munkaerőpiacról, ezért a kevés munkalehetőségre is túljelentkezés van, ami a munkaadóknak monopolhelyzetet eredményez, hisz tud válogatni a munkavállalók közül. Itt jelent előnyt a jobb vagy esetleg több végzettség vagy hozzáértés, amiben a felnőttképzés nyújthat segítséget. Az állam nem ösztönzi a munkanélkülieket kellőképpen arra, hogy részt vegyenek képzésekben, melyek megkönnyíthetnék elhelyezkedésüket. Erre megoldást jelenthetnének az állami támogatások, járadékok, segélyek. az érdekeltséget sorolnám, ha a munkanélküli nem érdekelt abban, hogy dolgozzon, mert a szociális háló oly erős, hogy nem érdemes elmennie dolgozni, akkor nem is fog. Erre megoldást a közmunka és távmunka programok jelenthetnének. Arra, hogy biztosan tudjuk, hogy hazánk munkanélkülisége pontosan hogy áll csak a feketegazdaság visszaszorítását tudnám javasolni. Ezt csak adókedvezményekkel, több ellenőrzéssel és szigorúbb büntetésekkel lehetne. Erre csak a vállalkozás élénkítés jelenthetne megoldást és a beruházók térségbe való vonzása, ha ez megtörténne, ez a súlyos probléma mérséklődni tudna. Ebben nagy segítséget nyújtana egy olyan állami beavatkozás, mely adókedvezményeket biztosítana a beruházóknak és ezzel képes lenne javítani az gazdasági és társadalmi kliensek kooperációját.

7. SUMMARY

The effect of adult education to women position on the labor market in the subregion of Miskolc

In my essay I would like to point out to the effects of adult education in the Miskolc region with special regard to the standing of local women in the labour market. The situation in the region is aggravated by the fact that, following a nearly 25 year period of constant job-cuts, no steps have been taken yet to recreate jobs. Miskolc is one of the most underprivileged regions in Hungary as regards employment and economy. The recent decades have seen a continuous growth of demand for adult education, one of its main reasons being the high unemployment rate. However, participation in such courses are strongly determined by social and demographical circumstances, such as the level of urbanization of the place students live in.

I have set up several hypotheses in my essay, conducting literature and statistical analysis completed by questionnaire surveying for evidence. I applied Hungarian as well as international books and magazines to establish the theoretical background of my paper. I started out selecting Miskolc region individuals and then moved on to women over 18 years of age. I have personally supervised the completion of forms by a total of 200 individuals.

I used SPSS for Windows 9.0 and Microsoft Excel 2007 to process the information I had gathered. The afore mentioned problems are further worsened by the Roma community living here in a number well above the national average. As regards qualification, most of the unemployed in the region only hold a primary school certificate - or nothing. 47 per cent of all the unemployed have obtained this certificate. Yet there has been no dramatic increase in the number of those with this qualification over the past years - unlike for professionals who have doubled in number! The details suggest a predominance of blue collar workers to their white counterparts in the county. I found a higher proportion of women among jobseekers who had been looking for a job for over a year. This may be because women must leave the job market for child-birth and, as employers often regard mothers as inflexible workforce, it is extremely hard for them to get back there. A third of the unemployed in the county are permanent jobseekers.

The aim of my research was to prove the efficiency of adult education in the Miskolc region is lower than expected. It has failed to considerably better the standing of women jobseekers. Hungary's present-day social and economic circumstances do not open the possibility of part-time work for women, depriving them from having more time for education and family. The

survey results prove that, despite an existing popular interest in adult education, supply and demand are never compromised. Either the Government refuses to finance certain courses or there is no such course that would allow promotion for women, providing them with more resources in their efforts to improve the quality of their lives.

Irodalomjegyzék

1. Aberg R.: Egyensúlyi munkanélküliség, munkakeresési módszerek és a munkanélküliség időtartama. Statisztikai Szemle, 2001/12. sz. 1018. old.
2. Andorka R. (2006): Bevezetés a szociológiába. Osiris, Budapest, p. 304,308,309,472, pp. 331-335., 340-341, 354-355, 361-362, 495-497.
3. Anker, R. (1998): Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world. International Labour Office, Geneva, p. 9.
4. Barron, J. M. – Lynch, G. J. (2001): Economics. Times Mirror/Mosby College Publishing, St. Louis, USA, 675 p.
5. Bánfalvy Cs. (1991): A hazai munkanélküliség kistükre. Társadalmi Szemle, XLVI. évf., 6.sz.,67-74 p.
6. Bánfalvy Cs. (1997): A munkanélküliség. Magvető Kiadó, Budapest, 135-176 p.
7. Benke M. (2005): A regionális és ágazati tervezés kapcsolata a hátrányos helyzetű térségekben. Zárótanulmány. Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
8. Blaskó Zs. (2009): Családtámogatás, Gyermeknevelés, Munkavállalás. In: Monostor J. – Őri P. – S. Molnár E. – Spéder Zs. (szerk.): Demográfiai Portré. Jelentés a magyar népesség helyzetéről. KSH. Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest. 41-51 p.
9. Bod P. Á. (2006): Közgazdaságtan. Aula Kiadó, Budapest, 325 p.
10. Borbély T. (2006): Hazai munkaerőpiac és diplomás ifjúság a számok tükrében. II.rész. Munkaügyi szemle, 50 évf., 11. sz., 28-30 p.
11. Cohen, A. R. – Fink, S. L. – Gadon, H. – Willits, R. D. – Josefowitz, N. (1988): Effective behaviour in organizations. IRWIN, Homewood, Illinois, USA 959 p.
12. Cunningham, W. H. – Aldag, R. J. – Swift, C. M. (1984): Introduction to business. South-Western Publishing Co., Cincinnati USA 574 p.
13. Csaba P.-né (szerk.): Munkaerőfelmérés módszertana. KSH Budapest 1998. 107. old.
14. Csernák M. N. – Janák K. - Zaláné O. A. (szerk.) (2006): Élethosszig tartó tanulás. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
15. Csoma Zs. (2006): Az első női foglalkozási statisztika Magyarországon – A női emancipáció és az első részletes női népszámlálás. In: Gyáni G. – Nagy B. (szerk.): Nők a modernizálódó magyar társadalomban. Csokonai Kiadó, Debrecen, p. 182.
16. Debreceni E. – Komka N. (2004): A nők foglalkoztatási helyzete és a nők foglalkoztatási esélyegyenlőségét célzó aktivitások a fővárosban. Fővárosi Esélyegyenlőségi módszertani füzetek sorozat, Budapest, p. 20-33.
17. Dietmar M. (1997): A munkapiac. In: Dietmar, M. (szerk.): Bevezetés a makroökonómiába. Aula Kiadó, Budapest, 349 p.
18. Dietmar, M. – Solt, K. (2006): Makroökonómia. Aula Kiadó, Budapest, 509 p.
19. Donnelly, J. H. – Gibson, J. L. – Ivancevich, J. M. (1984): Fundamentals of management, Business Publications, inc., Plano, Texas, USA, 780 p.
20. Dövényi Z.-Tolnai Gy.: A munkanélküliség regionális kérdései Magyarországon. In: Enyedi Gy. (szerk.) Társadalmi-területi egyenlőtlenségek Magyarországon. Budapest, 1993.143-174. old.
21. Durbin S. (2002): Women, power and the glass ceiling: current research perspectives. In Stewart P.: Work, employment and society. Sage Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi, pp. 751-760.
22. Ehrenberg R. G.-Smith R. S. (2008): Korszerű munkagazdaságtan, Elmélet és közpolitika, Panem Könyvkiadó, Budapest, pp. 20-43.
23. Eurostat Évkönyv (2009) 136 p.
24. Farkasné Fekete M.–Molnár J. (2006): Mikroökonómia. Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Gödöllő, 276 p.

25. Fóti J.-Lakatos M.: Foglalkoztatottság és munkanélküliség. 3. Munka nélkül. Budapest. 2004.
26. Frey M. (2001): Nők és férfiak a munkaerőpiacon. In: Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.): Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről. Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, TÁRKI, Budapest, 9-29 p.
27. Frey M. (2005): Nők a munkaerőpiacon – a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek. Budapest, 2005, p. 8-15
28. Frey M.: (1996) A munkanélküliség gazdaságtana. Jegyzet, GATE, Gödöllő, 1996. 193 old.
29. Galasi P. (1994): A munkaerőpiac gazdaságtana. Kísérleti jegyzet, Budapest, Aula Kiadó, 153 p.
30. Galasi P. (1997): A munkaerőpiac gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest.
31. Galasi P. (1997): A munkaerőpiac gazdaságtana. II. kiadás, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Emberi Erőforrás Tanszék, Aula Kiadó. pp 7-9
32. Gerő H. E. (2005): Az EU-integráció hatása a magyar munkaerőpiac területi széttördezethez. p. 27.
33. Giddens A. (2008): Szociológia. Második Kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, pp. 172-175., 193-196, p. 571, p. 583-585.
34. Györgyi Z.: A képzés és a munkaerőpiac. Találkozások és töréspontok. Új Mandátum Könyvkiadó Budapest 2012. 13-15p.
35. Hadi L. (2006): Reménytelen a diplomás munkanélküliek helyzete. Napi Online, <http://index.hu/gazdasag/magyar/dipl061212/>
36. Hall R. E. – Taylor J. B. (1997): Makroökonómia. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 639 p.
37. Halmos Cs. (2006): Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás. Munkaügyi Szemle, 50. évf., 7-8.sz., p. 31-37.
38. Kapitány B. – Spéder Zs. (2009): A munkaerőpiac és a pénzbeli családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására. In: Nagy I. – Pongrácz Tné (2009): Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, p. 79-94.
39. Keveházi K. (2009): A nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerőpiaci hátrányai. In: Garadnay T. – Koltai L.: Szöveggyűjtemény - Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénnel c. előadáshoz, Budapest Esély Műhelye, Budapest, pp. 30-43
40. Keynes J. M.: A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete. Közg. és jogi könyvkiadó, 1965.
41. Klinger A. (1996): Demográfiai alapismeretek. Corvinus kkt. Budapest, 134-182 p.
42. Koncz K. (1985): Nők és férfiak, Hiedelmek és tények, Magyar Nők Országos Tanácsa, Kossuth Könyvkiadó, p. 243-244.
43. Koncz K. (2006): Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. Munkaügyi Szemle 9, 28-35 p.
44. Koncz K. (2008): A munka és magánélet egyensúlya az Európai Unió követelmények fényében. Munkaügyi Szemle 1, 4-5 p.
45. Koncz K.: Nők a munkaerőpiacon Budapest. 1987.
46. Koncz K.: Nők a munkavilágban Budapest. 1982.
47. Kónyáné T. M. - Molnár Cs. (szerk.) (2007): Változás és stabilitás a szak- és felnőttképzésben. V. Országos Szak- és Felnőttképzési Konferencia, Hajdúszoboszló, 2007. december 13-15. Debrecen: Suliszervíz.
48. Kopányi M. (szerk.) (1993): Mikroökonómia. Műszaki Könyvkiadó, Aula, Budapest, 556 p.

49. Korén A. (2009): Emberi erőforrás gazdálkodás In: Juhász L. (2009): Erőforrás gazdálkodás
50. Kovács T.: Munka nélkül. Tények, adatok Élet és Tudomány, 1999/17. www.eletestudomany.hu/archiv
51. Köpeczi-Bócz T. (2007): A felnőttképzés szerepe az Európai Unió politikáiban. In: Zachár László (szerk.): Tanár-továbbképzési konferenciák (pp. 202-215). Budapest: NSZFI. Lengyel János, & Borbély Tibor Bors (2008): Munkaerő-piaci kutatások. Budapest: Állami Foglalkoztatási Szolgálat.
52. Kőrösi G. – Telegdy Á. – Vincze J. (2007): A közalkalmazottak béremelésének egyes mikro- és makrohatásai. Munkaügyi Szemle, 51 évf., 7-8 sz., 48-53 p.
53. KSH (2007): A munkaerőpiac alakulása Magyarországon, 1998-2007
54. KSH (2008a): Munkaerőpiaci helyzetkép, 2007. Statisztikai tükör, Budapest
55. KSH (2010): Munkaerőpiaci helyzetkép, 2010. Statisztikai tükör, Budapest
56. Kurtán L. (1996): A közgazdaságtan alapjai. Eötvös Lóránd Tudományegyetem Természettudományi Kar, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 274 p.
57. Laki L.: A tartós munkanélküliség vidéken in: Kárpáti Z. (szerk.): A vidéki társadalom változásai. Térségfejlesztési ismeretek felsőfokon. VII. kötet Phare Szolnok, 1999. 301 old.
58. Laki L.: Munkanélküliség, szociális gondok. A munkaerőpiacról tartósan kiszorult falusi munkanélküliek helyzete. Munkatudományi tanulmányok Struktúra – Munkaügy Kiadó 1997b. 149 old.
59. László Gy. (1995): Emberi erőforrás gazdálkodás és munkaerőpiac. Pécs JPTE, 336 p.
60. LifeLong Learning Magyarország Alapítvány, 2009/11
61. Manfred P.: Falusi munkanélküliség itthon és külföldön. Miskolc 1994. 7-13.old.
62. Méhi J. – Walz G. (1996): A munkatudomány alapjai. GATE-GTK, Gödöllő, jegyzet, 112 p.
63. Molnár J. – Farkasné Fekete M. (1998): Közgazdaságtan I. Mikroökonómia. Gödöllői Agrártudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar jegyzete, 246 p.
64. Molnár J. (szerk.) (1993): Közgazdaságtan. Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó Kft., Budapest, 161 p.
65. Pearce W. D.: A modern közgazdaságtan ismerettára. Közgazdasági és jogi könyvkiadó, Budapest, 1993. 644 old.
66. Perrons D. (2003): The new economy, labor market inequalities and the work life balance. In: Martin R. – Morrison P. S. (2003): Geographies of Labour Market Inequality. New York, p 129-147.
67. Pethő L. (2006): Nyelvórák, emlékezet tréning idősnek. Felnőttképzés, 4 (1), 28-31.
68. Samuelson P. A., Nordhaus W. D.: Közgazdaságtan I., Közgazdasági és jogi könyvkiadó, 1993. 529 old.
69. Sárdi Cs. (2012): A felsőoktatás – pedagógiai kihívásai a 21. században. Eötvös József Könyvkiadó, p. 5-43
70. Sáriné Csajka E. – Tóth K. (2007): Nemek közötti bérkülönbségek a profitorientált szektorban. Munkaügyi szemle, 51 évf., 10. sz., 11-17 p.
71. Sebők O. (2001): Mi nők..., gondolatok az üvegplafon jelenségről.
72. Selmeczy I. (2007): Diplomás pályakezdők és egyetemi, főiskolai karok vállalati szemszögből – 2007. Munkaügyi Szemle, 51 évf., 11-12 sz. 46-49 p.
73. Semjén A. – Tóth I. (2009): Rejtett gazdaság: be nem jelentett foglalkoztatás és jövedelemeltitkolás, kormányzati lépések és a gazdasági szereplők válaszai. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
74. Sikora G. (2002): Munkaerőpiaci ismeretek. Miskolci Egyetem, Miskolc.

75. Simanovszky Z. – Czagány L. (2000): Bevezetés a közgazdaságtanba. Modern Üzleti Tudományok Főiskolája, Tri-Mester Kiadó 214 p.
76. Soós J. (2008): A közszféra motiválásában rejlő lehetőségek és trendek. Munkaügyi Szemle, 52. évf., 2. sz., 36-42 p.
77. Tímár J. (1991): A munkaerő-kínálat gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest
78. Tímár J. (1999): Átmenet a tanulásból a munka világába. Párizs: OECD.
79. Tóth J. (2007): A felnőttképzés szerepe a helyi gazdaságfejlesztésben. Tudásmenedzsment, (2), 16-20.
80. Tóthné Sikora G. (2002): Munkaerőpiaci ismeretek. Oktatási segédlet. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Humán Erőforrás Tanszék, Miskolc 97 p.
81. Tömpe F. (1993): A termelési tényezők piaca. In.: Molnár J. (szerk.): Közgazdaságtan. Mezőgazdasági Szaktudás Kiadó, Budapest, 161 p.
82. Tuska A. (2002): Az Európai Unió hatása a magyarországi emberi erőforrásmenedzselésre és munkaerőpiacra. Emberi erőforrás menedzsment, Módszertani füzetek, 6. szám, CODET Tanácsadó, Fejlesztő és Oktató Kft., Budapest, p. 11, 48-49, 56-57.
83. Williams, J. C. – Huber, G. P. (1986): Human behavior in organizations. South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio, USA 593 p.
84. www.ksh.hu: KSH adatbázisok
85. Zachár László (2003): Felnőttképzés, munkaerő-piaci képzés tervezése. Pécs

