

AZ IFJÚSÁGI MUNKANÉLKÜLISÉG CSÖKKENTÉSI LEHETŐSÉGEI ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁKKAL

THE REDUCTION OF UNEMPLOYMENT OF THE YOUTH VIA ATYPICAL WORK FORMS

DR. OLÁH JUDIT adjunktus
FÓNAI ESZTER PhD-hallgató

Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar
Vezetés és Szervezéstudományi Intézet, Szervezés-Logisztikai Tanszék

Abstract

From the beginning of the last decade significant research attention is focused on youth labor market. In recent years, the education level of young people increased. But unemployment among young people has increased both because the economy is becoming more and more labor-saving. On the other hand, there is a significant difference between employers' human resource needs and the young people's expertise, experience. This affects badly their chances of enrollment. In our research, we analyze the non-standard forms of employment. And we try to shed light on the possibility of this form of job creation for young people. The growths of different types of atypical forms of employment do not mean the decrease of the typical, „normal” forms of employment. It rather focuses on a gap and creates work places where traditional full-time, indefinite work contract is not economically practicable. From the non-standard forms of employment in our country the part time jobs show the highest rate of employment which is suitable for students, pensioners and people with changed working abilities who are not capable for full-time jobs.

1. Bevezetés

A gazdasági és társadalmi környezet változásával a XXI. században új foglalkoztatási feltételek, s ehhez igazodóan új normák születtek. A gazdasági energiák, energiaforrások, a munkaerőpiac jelenlévői és összetevői miatt, a vállalkozásoknak biztosítaniuk kell maguk számára azt a flexibilitást, amely segítségével sikeresen alkalmazkodhatnak a mindenkori körülményekhez (Oláh–Vántus, 2012. p. 171.). A régióban különösen fontos a tudásáramlás erősödésének támogatása, ezért elő kell segíteni az egyetemek és a vállalatok közötti innovációs információk cseréjét, a közös kutatásokat, a kutatói mobilitást (Mohácsi, 2010).

A hagyományos bérmunka keretei fellazultak, a tipikus munkavégzési formák helyére az atipikus formák kerültek (Gulyás, 2005/a; Gulyás, 2005/b). Az atipikus foglalkoztatási formák jelenlétét ugyan sokan csak átmenetnek képzelték, s a „normál” munkavégzési körülmények visszatérését prognosztizálták, ez azonban nem következett be. Az időközben mind szélesebb körben elterjedt atipikus munkavégzés lassan átveszi a XXI. században tipikusnak mondható munkaforma helyét, s az időnként tapasztalható gazdasági hullámhegyek idején sem változik vissza „ford-i” értelemben vett átlagos bérmunkás foglalkoztatássá (Tremblay, 1995).

A rugalmas és a korábbi normákkal kevésbé határok közé szorított foglalkoztatást (atipikus foglalkoztatást) a szakértők némi félelemmel, ugyanakkor nagy várakozással fogadták. Úgy vélték, ennek segítségével a munkanélküliség hatékonyan csökkenthető, s a korábbinál jóval több munkavállaló vehet részt a munkában, vagy vezethető vissza a munka világába.

A jövedelemszerző tevékenység mellett szükségszerű a szociális támogató rendszer jövedelem pótló szerepe is, ugyanis a jövedelemszerző tevékenység önmagában nem eredményezi a szükségletek kielégítéséhez szükséges javak maradéktalan biztosítását. Így elmondható, a vegyes jövedelmű gazdaságok esetében szintén nem tipikus, hanem atipikus foglalkoztatási formát tételezünk (Vobruba, 2000).

A normalitás vizsgálatakor figyelembe kell venni, hogy a számok önmagukban kevesek egy modell hatékonyságának, működőképességének megfogalmazására. A foglalkoztatás és a munka új minőségének körülírásakor vizsgálni kell a szociális-, és biztosítási rendszerek milyenségét, a munkajogi szabályozást és védelmet, mely Európában többnyire még nemzeti keretek között érvényesül. Az atipikus foglalkoztatással jogilag kevesebb biztonság és garancia jár együtt, s ez felveti a kérdést: a szociális biztonság hogyan köthető össze ezzel a rugalmas munkapiaccal.

1.1. A fiatalok foglalkoztatásának jellemzői (KSH, 2010–2011)

A fiatalok foglalkoztatásának egyik színtere Magyarországon az árnyékgazdaság. A nemzeti össztermék mintegy 30%-ra becsülik a közzgazdászok az árnyékgazdaságban előállított javak arányát. Az árnyékgazdaságban megvalósuló foglalkoztatás a rugalmas és atipikus munkaerőpiac számos változatát valósítja meg. A szezonális foglalkoztatástól az alkalmi munkáig, a mezőgazdasági idénymunkától a szolgáltatás széles skálájáig megtalálható itt minden. A megnövelt minimálbér és annak közterhei nemcsak a fiatalok körében, de ott is jelentős mértékben a legális foglalkoztatás ellen hatnak. Az áron alul, többnyire a fizikai erejüket áruba bocsátó munkanélküliek komoly konkurenciát jelentenek az állást, vagy legális munkafeltételeket keresők számára. A legtöbb munkaadó nem a státusbővítést választja még az esetleges konjunktúra idejében sem, hanem a „just in time” rendszerben megvásárolható olcsó, többnyire feketén igénybevett szolgáltatást. Ez is nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a rendszerváltás előtt tapasztalt 5,2 milliónyi legális státus a 90-es évek során nem volt képes elmozdulni a 3,6 millióról, s az évezred küszöbén is főként a részmunkaidő bevezetésének és a rugalmas alkalmazási formáknak köszönhető a statisztika 3,8 milliónyi legális státusza. A munkába lépők aránya viszont ennél lényegesen szélesebb, hiszen az aktív kereső korú, 6,1 millió főnyi népességből alig 1 millió van képzésben, s ha a gyermekekkel kapcsolatos ellátást igénybe vevő közel 300 ezer főt le is számítjuk, még mindig van közel 1 millió fő, akiknek a foglalkoztatása nem megoldott a legális munka világában. Ez az igen széles réteg képezi az árnyékgazdaság utánpótlását, mely olcsó és hatékony konkurenciát jelent a fiatal álláskeresőknél. Ide tartozik még, hogy jelentősen változott a fiatal korosztályok egymáshoz viszonyított aránya is az utóbbi öt évben. A 15–19 évesek aránya a 20–24 évesekhez viszonyítva 1996-ban még 53–47% volt, 2000-re ez az arány 43–57-re változott. Egyre nagyobb a nyomás a fiatalok részéről is a munkaerőpiacon, egyre szélesebb az elhelyezkedni vágyók köre, bár megjegyzendő, hogy a mezőgazdaság bizonyos munkakörei nem vonzzák eléggé a fiatalokat (Vántus, 2010).

1.2. A fiatalok munkanélküliségének alakulása

A fiatalok munkaerőpiaci helyzete az utóbbi években fokozatosan romlott. Ez egyrészt a diplomások százalékos arányának növekedésével, másrészt a rendelkezésre álló álláshelyek számának csökkenésével, a munkáltatók eltérő igényeivel is magyarázható. A diplomák piacképességével kapcsolatban megoszlanak a vélemények, egyesek szerint nincs olyan diploma, amely ne lenne piacképes, mások cáfolják ezt. Az álláskeresés nehézségei között szerepelhet, hogy a munkáltatók egy része nem értik azt a képzési struktúrát, amely a Bolognai rendszerre áttért felsőoktatási intézményeket jellemzi (Móré, 2011). A munkáltatók szerint a munkaképes korúak nagy százaléka nem rendelkezik megfelelő tapasztalattal ahhoz, hogy megfelelő munkaerőt biztosítanak. A végzettséghez megfelelő munka vagy beosztás az előbb felsorolt okok miatt nem áll a pályakezdők rendelkezésére. Ezért a fiatalok kénytelenek a végzettségükhöz képest alacsonyabb szintű munkát elvállalni. Sokan a feketegazdaságba szorúlnak, vagy egyéb módon igyekeznek eltartani magukat. A kétezres évekre az EU-val közös stratégiák kidolgozása és végrehajtása jellemző. A főbb célok a foglalkoztathatóság javítása, a vállalkozókészség fejlesztése, a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodó képességének javítása, nők és férfiak egyenlő esélyeinek javítása, a humán tőke fejlesztése, az élethosszig tartó tanulás biztosítása.

A 2009-ben „új” (azaz az egy évvel korábban még a foglalkoztatottak közé tartozó) munkanélküliek fiatalabbak, iskolázottabbak voltak a munkanélküliek átlagánál, s mivel rövid idő alatt nagyarányú beáramlás történt a munkanélküli-státusba, az összes munkanélkülien belüli súlyuk jelentős (közel 30%) volt. 2011. I. negyedévében az egy éven belül foglalkoztatottból munkanélkülivé váltak aránya az összes, magát munkanélkülinek vallón belül 24,7%-ra mérséklődött, 65,6%-uk viszont már egy évvel korábban is munkanélküli volt (KSH, 2011). Az „új” munkanélküliek iskolai végzettség szerinti összetétele továbbra is kedvezőbb a teljes munkanélküli sokaságénál, de az eltérés kisebb, mint 2009-ben volt. A munkanélküliek száma 2008. és 2011. I. negyedéve között 58,5%-kal nőtt, ezen belül legkevésbé az alapfokú végzettséggel rendelkezőké (mindössze 1/3-dal), miközben a munkanélküli-státusban megrekedő diplomásoké megháromszorozódott. A munkanélküliekből egyéves idő intervallumban foglalkoztatottá váltak iskolai végzettség szerinti összetétele gyenge pozitív kapcsolatot jelez az iskolai végzettség szintje és az elhelyezkedés valószínűsége között. Közöttük az alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya jóval kisebb, mint azok között, akik munkanélküliek voltak és azok is maradtak, s esetükben tetelezhető fel leginkább az is, hogy egy éven belül többszöri státusváltás is történt (KSH, 2010–2011). Az ifjúság számára igen sokféle támogatási programot kínálnak az EU tagországain belül. A sokféleség első oka, hogy eltérő korhatárokat vonnak meg az egyes országok a támogatási programok kapcsán, s a programok alkalmazkodnak az életkori sajátosságokhoz. A sokféleséget magyarázza továbbá az is, hogy a fiatalok más célcsoportok kapcsán is bekerülhetnek a programokba: pl. nők, tartós munkanélküliek, kirekesztődők számára szervezett programok is érinthetnek fiatalokat. A fiatalok számára a legtöbb országban csak az aktív programok elérhetőek, passzív ellátásokba csak a legritkább esetben kerülhetnek. Az aktív programok célja kettős: egyfelől kivétel nélkül igyekeznek a szervezők a célcsoport képzettségi szintjét emelni, másfelől a munkavégző készség, képesség terén fejlődést elérni, munkatapasztalatot biztosítani. A fiatalok körében szervezett programok könnyebben, gyorsabban valósulnak meg, mint más célcsoportok esetében (Csoba, 2006).

Az állás elvesztése, illetve a munkakeresés sikertelensége az első alkalommal munkába állni szándékozónál az egyik legnehezebben feldolgozható élethelyzet. Mivel a családok

anyagi helyzetét döntően meghatározza a benne élő felnőtt családtagok gazdasági aktivitása, az egyén munkanélkülivé válása hat családtagjainak életszínvonalára is. A munkanélküli-állapot megélésének valószínűsége az iskolai végzettséggel áll a legszorosabb kapcsolatban. Míg a legfeljebb alacsony végzettségűek közül csak minden második felnőtt mondhatta el magáról, hogy soha nem volt még munkanélküli, a diplomások körében ez az arány 80% felett van. A válság az iskolázottsági skála alján elhelyezkedők, azaz a legfeljebb alacsony végzettséggel rendelkezők helyzetét rontotta leginkább, így az iskolázottság tekintetében szélsőnek minősülő rétegek közötti különbség, ha nem is jelentősen, de tovább nőtt. 2010 elején a közel 1,2 millió, legfeljebb alacsony végzettséggel rendelkező 19–64 éves 20%-a minősítette magát munkanélkülinek, és nagyjából 10–10%-ot képviseltek azok, akik egyszer, illetve többször szembesültek már munkájuk elvesztésének tényével. Az alacsony iskolai végzettségűek közül a férfiak helyzete lényegesen rosszabb, mint a nőké, és esetükben a 2007 és 2010 közötti időszakot jellemző negatív irányú elmozdulás is nagyobb volt. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők döntő többsége (83%-a) se 2010-ben, se 2007-ben nem volt még aktív életpályája során munkanélküli. Magyarországon a munkavállalási célú, belföldre, illetve külföldre irányuló migráció intenzitása más EU-tagállamokhoz képest igen csekély, és az európai országok közül hazánkban kiugróan alacsony a felnőtt lakosságnak az ún. egész életen át tartó tanulási folyamatban való részvétele is. Az egyetlen változás, hogy krízishelyzetben (2010-ben) a megkérdezettek nagyobb arányban vállalnának a megélhetés érdekében alkalmi munkát. A különböző stratégiák iránti fogékonyság – bár függ az iskolai végzettségtől is – összességében az életkorral mutatja a legszorosabb kapcsolatot (KSH, 2010–2011).

A válság egyik következményeként a korábbinál nagyobb arányban alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formákat, ennek hatására 2011 első tizenegy hónapjában 11,3%-kal, 320 ezer főre emelkedett a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma, miközben a teljes munkaidőben foglalkoztatottak 2 millió 375 ezer fős létszáma 1,7%-kal csökkent egy év alatt. (A teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma 40,5 ezer fővel kevesebb, a részmunkaidőben foglalkoztatottaké 32,5 ezer fővel több lett ebben az időszakban.) Az atipikus foglalkoztatási formák – nemzetközi összehasonlításban továbbra is alacsony, ám a korábbinál – szélesebb körű elterjedése a gazdasági válságra adott kényszerű munkaerőpiaci válaszok eredménye. A részmunkaidős foglalkoztatást a válságot megelőzően stabilan alacsony, 3–4%-os szint jellemezte, 2012-ben ez 6,6%-ot tett ki, és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 2008 és 2012 között 42%-kal emelkedett. A nőket kétszer akkora gyakorisággal foglalkoztatják részmunkaidőben, mint a férfiakat. A munkáltatók a munkavállalókkal egyre nagyobb arányban kötnek határozott idejű alkalmazotti szerződést, az így foglalkoztatottak aránya 2008 és 2012 között 7,8%-ról 9,4%-ra nőtt. A férfiak esetében valamivel gyakoribb az ilyen jellegű foglalkoztatás (KSH, 2012).

2. Az atipikus foglalkoztatási formák típusai

(1) Részmunkaidős foglalkoztatás – a munkavállaló normál munkaideje átlagban kevesebb, mint a teljes munkaidős munkavállalóé.

(2) Időszakos foglalkoztatás – előre kikötött, meghatározott időre szóló foglalkoztatás, vagy eseti foglalkoztatás – fajtái a határozott idejű munkaviszony és az alkalmi munkaviszony.

(3) Osztott munkavégzés (job sharing) – egy adott munkakört két munkavállaló lát el, egymást váltva.

(4) Rugalmas munkavégzés – az adott napi, heti vagy akár havi munkaidő kereten és egyéb kötöttségeken belül a munkavállaló szabadon dönt a munkavégzés idejéről.

(5) Terminusokhoz kötött munka (term-time working pl. a munkavállaló csak iskolaidő alatt dolgozik).

(6) Sűrített munka – a tipikus napi nyolc órás munkavégzéshez képest hosszabb munkanapok és ezt követő több szünnap.

(7) Távmunka – a munkaadó telephelyétől rendszeresen távol, IT eszközökkel végzett munka.

(8) Munkaerő kölcsönzés – célja a gazdálkodó szervezetek, vállalatok ideiglenesen felmerülő munkaerő szükségletének kielégítése a munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásának bekapcsolásával.

(9) Outsourcing – A munkaerő-kölcsönzés speciális területe, a munkaerő kihelyezése külső cégekhez.

(10) Önfoglalkoztatás – jogi személyiséggel nem rendelkező vállalkozások dolgozó tulajdonosai tartoznak ide, valamint a szabadúszók és a mezőgazdaságban önállóak (Laczkó, 2007).

Az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidős alkalmazottak foglalkoztatása mutatja a legnagyobb arányt. A legnépszerűbb forma még mindig a heti 20, azaz napi 4 óra. Ez az időtartam azonban nem minden esetben 5 napra oszlik el, sokszor többszörítve, heti 2–3 napra elosztva jelenik meg. Jelentős szereppel bír még a heti 30 óra, mely szintén alkalmas a teljes munkaidőben dolgozni nem képes kismamák, diákok, megváltozott munkaképességű munkavállalók vagy nyugdíjasok bevonására. Arányait tekintve elmondható, hogy a vállalkozások leginkább felsőfokú tanulmányaikat folytató diákokat foglalkoztatnak részmunkaidőben, a többi csoport alkalmazása elenyésző (Finna, 2008). Bácsné Bába (2013) kisgyermekes anyák vizsgálatakor például megállapítja, hogy ennek az összességében kedvezőtlen munkavállalói jellemzőkkel bíró csoportnak jó megoldás lenne a részmunkaidős foglalkoztatási forma, ez biztosíthatná az anya- és a munkavállalói szerepek összeegyeztethetőségét, mégis alkalmazása csekély a vizsgált csoport méretéhez képest.

Frey (2001) kutatása három tényezőt jelöl meg az atipikus foglalkoztatás okaként, és a kereslet-kínálat oldaláról magyarázza a tipikustól eltérő foglalkoztatási viszonyokat. Véleménye szerint nagy súllyal esik latba az a tény, hogy a munkanélküliség általánosan magas szintet mutat, ezért a meglévő munkavolumen több ember között próbálják szétosztani. Ezen kívül a nők munkavállalási szándéka növekszik, nagy részük ugyan nem teljes időben, de részmunkaidőben szándékoznak be-, ill. visszakerülni a munkaerőpiacra. Ugyanakkor például az is igaz, hogy Európai Munkaegészségügyi és Biztonsági Ügynökség (2009) vizsgálatai szerint a női dolgozók könnyebben tudnak rugalmas munkaidőben dolgozni, mint a férfi munkavállalók (Juhász, 2012. p. 215.). Végül a gazdasági helyzet bizonytalanságai is hajlamosítanak a tipikustól eltérő foglalkoztatásra. Ezt a hatást tovább erősíti a kis- és középvállalkozások térhódítása a korábbi nagyipari termeléssel szemben, mely egyrészt a rendelkezésszállomány fluktuációja, másrészt az üzemidő meghosszabbodása miatt kényszeríti ki a rugalmas megoldásokat. Jól illeszkedik ehhez a lakosság munkavállalási kényszere, azonban ezek a tényezők – az egyéni élethelyzeteknek megfelelően – speciálissá válnak, amelyek egyetlen foglalkoztatási modellel nem elégíthetők ki. Fontos rámutatni, hogy a különböző atipikus foglalkoztatási formák elterjedtségének növekedése nem jelenti a tipikus, „normál” munkaviszony csökkenését, sokkal inkább egy részre koncentrálna ott teremt munkahelyet, ahol a hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan

időre szóló munkaszerződés gazdasági okokból nem megvalósítható. Jelenleg hazánkban komoly problémát jelent a rugalmasság és a törvényi szabályozás adta biztonság összhangjának hiánya. A diszkriminációs, valamint az idényszerű munkanélküliség kerül a vizsgálódás középpontjába, mivel az atipikus foglalkoztatási formák munkavállalói ezen munkanélküliek számára jelentenek megoldást.

Ezen formák általános jellemzői közé tartozik, hogy a foglalkoztatás időszakos (határozott időre szóló munkaszerződésen alapul vagy alkalmi munka, szemben a határozatlan idejűvel), a munkaidő eloszlása a munkaadó és/vagy a munkavállaló igényeihez igazodik, és rövidebb a teljes munkaidőhöz viszonyítva. Jellemző továbbá még az egyéb, az előző kategóriáktól eltérő módon történő foglalkoztatás (mint az otthon végzett munka, a bedolgozás és a távmunka), valamint hogy a foglalkoztatás sokszor munkaviszonyon kívüli, polgári jogviszonyon alapul. Mind az Eurostat mind az ILO célul tűzte ki, hogy mutatószámrendszert dolgozzon ki a megfelelő munka mérésére, ami több dimenzióban igyekszik megragadni a munkavégzés feltételeit, körülményeit. Jelenleg az uniós adatbázisban a harmonizált közösségi munkaerő-felmérés nyújt az atipikus foglalkoztatási formák jelenlétére vonatkozó információkat. Az egyes formák megjelenésének különbözőségét mutatja, hogy ezek az információk is csak három nagy területre terjednek ki: a részmunkaidőben való foglalkoztatást, a határozott idejű szerződéssel dolgozók illetve az önállóként vagy egyéni vállalkozóként dolgozók arányát határozzák meg a tagországokban, illetve az EU átlagában (Garzó, 2007).

Lényegében tehát az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrészt a foglalkoztató igényei, a humán erőforrással való jobb gazdálkodás, az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás megteremtése, másrészt a munkavállalók igényei a különböző életciklusokhoz jobban alkalmazkodó, a munka és a magánélet összhangját jobban szolgáló foglalkoztatás okozzák (Laczkó, 2007).

Az atipikus foglalkoztatást támogató tényezők

Érdekeltségi rendszer kiépítése: ezt célozzák a különböző állami támogatások, pályázatok, pl. a távmunka bevezetésének támogatására, ha azonban csak a támogatás miatt dönt egy szervezet új foglalkoztatási forma bevezetése mellett, akkor ez nem válik a szervezeti politika részévé, és ahogy a támogatásban vállalt kötelezettségek megszűnnek, eltűnik az új foglalkoztatási forma is.

Igény a munkavállalók részéről: egyre több ilyen példa van, de amíg pl. a részmunka esetén a munkavállaló bére olyan alacsony, hogy kevés a megélhetésre, nem várható ennek a foglalkoztatási formának a terjedése. Viszont az értékes munkaerő motiválása, megtartása egyre gyakrabban készíti a munkaadókat ilyen irányú lépések megtételére.

Gazdasági kényszer: illetve a hosszú távú gazdasági előnyök megismerése, vagyis a régi megszokottól az elmozdulás azért történik meg, mert a vállalkozás így tud versenyképes maradni vagy azzá válni (Laczkó, 2007).

Az állami támogatás megjelenése az atipikus foglalkoztatás fejlesztésében

Az állam nem csak a munka törvénykönyvén keresztül, a szabályozásának megteremtésével tudja segíteni az atipikus foglalkoztatási formákat, hanem egyéb támogatói programok bevezetésével is, mint például (Internet 1):

- új munkahely létrehozásának támogatása,
- beruházási támogatások,
- képzési támogatások,
- munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő támogatások,

- önfoglalkoztatási támogatások,
- foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulék átvállalás,
- távmunka programok
- részmunkaidős programok (Szepesi et al., 2013).

A foglalkoztatási problémákat tapasztalva 2001-ben egy új ifjúsági integrációs program kidolgozását vállalta fel az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA). Ezt az alapítványt a hazai modellkísérletek kidolgozására hozták létre az akkori Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére 1992-ben. A forrást a modellkísérletekhez a munkaadók és munkavállalók befizetéseiből működő Munkaerőpiaci Alap biztosította. A modellkísérlet neve KID lett, mely egyszerre utal a kallódó kölykökre és a program filozófiájára: komplex, integrált és differenciált programok a többszörösen hátrányos helyzetű fiatal munkavállalói csoportok munkaerő piaci integrációjára (Internet1).

Képzések elősegítése

- Elhelyezkedés segítése: bértámogatás nyújtása, munkakipróbálás, munkatapasztalat- és munkagyakorlat-szerzés bérköltség-támogatással, a munkába járás, a munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazás támogatása.
- Vállalkozóvá válás támogatása.
- Munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása.

A projekt célja, hogy az innovatív kezdeményezések, újszerű kísérleti foglalkoztatási projektek kidolgozásával és megvalósításának támogatásával – a helyi igényekhez igazítottan – hatékonyabb beavatkozás történjen a munkaerőpiacon, és az ezekben a projektekben kidolgozott módszerek és modellek beépüljenek a szakmapolitika fősodrába.

- Célcsoport foglalkoztatásának, önfoglalkoztatásának elősegítése, fenntartható tevékenységek kialakítása a szociális gazdaságban.
- Munkaerő-piaci, humánerőforrás-fejlesztési, vállalkozás-fejlesztési szolgáltatások nyújtása a hátrányos helyzetű csoportokra irányuló, célcsoport-specifikus, újszerű szolgáltatási elemekkel.
- Innovatív munkaszervezési formák kialakítása.
- Az újonnan munkába állók munkahelyi befogadását támogató szolgáltatások kialakítása.
- Munkába álláshoz szükséges képességek fejlesztése, munkavégző-képesség megőrzésével és fejlesztésével kapcsolatos szolgáltatások.
- A célcsoport szükségletei számára megfelelő munkahely felkutatása.
- Az egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló tanácsadás, mely az egyén aktív tanulását segíti elő.
- Szociális támogató szolgáltatások biztosítása a tanácsadáson résztvevők számára.

A pályaaorientációs rendszer fejlesztése, valamint hozzájárulni:

- a pályaválasztás, -korrekció előtt álló egyén saját képességeinek, a választott pálya jelenlegi és várható jellemzőinek a jobb megismeréséhez,
- a gazdaság számára szükséges mennyiségű és a munkáltatók igényeihez jobban igazodó szakképzett munkaerő biztosításához,
- a foglalkozási szegregáció csökkentéséhez,
- a tanulási lehetőségekhez való hozzáférés javításához.

A projekt célja, hogy a szakképzés és a felnőttképzés fejlesztésén keresztül erősítse a gazdaság szerepét, ezáltal javítva a szakképzésből kilépők elhelyezkedési esélyeit és a munkaerő versenyképességét.

A konstrukció célja olyan szervezeti, irányítási módszerek, nyilvántartási és folyamatkövetési rendszerek fejlesztése, amelyek lehetővé teszik a munkaerő-piaci előrejelzések és preferenciák szisztematikus becslését a felsőoktatási intézmények döntéshozatali rendszerébe. Az intézményi szolgáltatások bővítése, megújítása, színvonalának javítása egyrészt hozzájárul az intézmények nemzetközi versenyképességének, másrészt hallgatóik munkához jutási lehetőségeinek javításához. A diplomát szerzők munkaerő-piaci mozgásának, meghatározott életpályája-adatainak gyűjtését, rögzítését, feldolgozását és elemzését lehetővé tevő szakmai-módszertani fejlesztések.

A fejlesztés eredményeképpen létrejövő integrált és teljes körű felsőoktatási információs bázis segíti a felsőoktatási stratégiai döntéshozókat a fejlesztési politika irányvonalainak megteremtésében, az felsőoktatási intézmények vezetőit a képzési struktúrájuk kialakításában, a hallgatókat a piacképes szaktudás megszerzésében, ezáltal közvetve elősegítve foglalkoztatásukat. A projekt részeleme az életpályatanácsadás, öregdiák szolgáltatás és hallgatói tanácsadás fejlesztése, mely szintén segíti az ifjúsági munkanélküliség csökkentését.

Összegzés

Magyarország az atipikus foglalkoztatás terén nagyfokú lemaradást mutat. A formák elterjedésének alacsony szintjét magyarázhatja az a nem túl pozitív attitűd, amellyel a munkáltatók és munkavállalók rendelkeznek a témában. E formák elterjedésének másik gátja lehet, hogy bár a hazai munkáltatók szerint egyes szakmákban munkaerőhiánnyal küszködnek, de ezt az adatok általában nem jelzik. Egy másik nagy akadály az általános információhiány. A munkaadók és munkavállalók előtt az atipikus foglalkoztatási formák többsége nem ismert, és ismeretlenek a hozzájuk kapcsolódó támogatások is. A hazai munkaerőpiac feszültségeit az atipikus foglalkoztatási formák önmagukban nem képesek gyors ütemben orvosolni.

A különböző atipikus foglalkoztatási formák elterjedtségének növekedése nem jelenti a tipikus, „normál” munkaviszony csökkenését, sokkal inkább egy résre koncentrálva ott teremt munkahelyet, ahol a hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan időre szóló munkaszerződés gazdasági okokból nem megvalósítható. Jelenleg hazánkban komoly problémát jelent a rugalmasság és a törvényi szabályozás adta biztonság összhangjának hiánya. Az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidős alkalmazottak foglalkoztatása mutatja a legnagyobb arányt mely alkalmas a teljes munkaidőben dolgozni nem képes kismamák, diákok, megváltozott munkaképességű munkavállalók vagy nyugdíjasok bevonására. Arányait tekintve elmondható, hogy a vállalkozások leginkább felsőfokú tanulmányaikat folytató diákokat foglalkoztatnak részmunkaidőben, a többi csoport alkalmazása elenyésző (Finna, 2008).

Lényegében tehát az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrészt a foglalkoztató igényei, a humánerőforrással való jobb gazdálkodás, az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás megteremtése, másrészt a munkavállalók igényei a különböző életciklusokhoz jobban alkalmazkodó, a munka és a magánélet összhangját jobban szolgáló foglalkoztatás okozzák (Laczkó, 2007).

Felhasznált irodalom

- Bácsné Bába Éva (2013): Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon – Pro és contra. III. Taylor Konferencia, Szeged, 2013. május 31.
- Csoba Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai, oktatási segédanyag. Debrecen.
- Frey Mária (2001): Állapotfelmérés a munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák flexibilizálásának hazai helyzetéről. In: EU konform foglalkoztatáspolitikai, pp. 407–432. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Finna Henrietta (2008): A munkaerő-piaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis-és középvállalkozásoknál. Doktori Értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság-és Társadalomtudományi Kar, Budapest.
- Garzó Lilla (2007): Mit tehetünk a foglalkoztatáspolitikában az esélyegyenlőségért? Konferencia előadás, Szociális Innovációs Alapítvány, Budapest.
- Gulyás László (2005/a): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 1. A német munkaerőpiac jellemzői 1998–2004. Humánpolitikai Szemle 2005/3. szám. pp. 84–96.
- Gulyás László (2005/b): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 2. A francia munkaerőpiac jellemzői 1998–2004. Humánpolitikai Szemle 2005/4. szám. pp. 89–96.
- Juhász Tímea (2012): A nők visszatérési esélyei a munkaerőpiacra a gyermekgondozási szabadság után a közép-magyarországi régióban empirikus vizsgálat alapján. In: Gazdasági és Társadalomtudományi Közlemények, Bessenyei Könyvkiadó, Nyíregyháza, pp. 211–216.
- KSH (2010–2011 I. félév): A válság munkaerő piaci következményei. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- KSH (2011): Munkaerő-piaci helyzetkép, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- KSH (2012. I–IV. negyedév): A KSH jelenti, Gazdaság és Társadalom.
- Laczkó Zsuzsa (2007): Mi minden segíti, illetve gátolja az atipikus foglalkoztatások elterjesztését? Konferencia előadás, Szociális Innovációs Alapítvány, Budapest.
- Mohácsi Márta (2010): Munkaerő-piaci igény és felsőoktatási kapcsolat regionális megközelítésben. In.: Gazdasági és Társadalomtudományi Közlemények. II. évfolyam, 1. szám, 139–150. p.
- Móré Mariann (2011): Tanácsadó vagy humánmenedzser? Képzési kínálat és piaci igény az emberi erőforrás területén. In: Humánpolitikai Szemle, 2011. január szám. pp. 55–62.
- Oláh Judit–Vántus András (2013): A munkaerő-kölcsönzés elméleti és gyakorlati megalapozása. 2. Vezetéstudományi Taylor-konferencia „Vezetés és hatékonyság” címmel. Szeged, 2012. június 1. In: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei IV. évf. 5. szám. (No. 11.) A-sorozat 3. Gazdálkodás- és Szervezéstudományi tematikus szám, Szeged, pp. 171–180.
- Szepesi Balázs–Luksander Alexandra–Csíre András (2013): Az ifjúsági munkanélküliség csökkentését célzó NSRF - fejlesztések társadalmi-gazdasági hátterének feltárása, 2. kötet, értékelési zárójelentés.
- Tremblay G. (1995): The Information Society: From Fordism to Gatesism. Canadian Journal of Communication 1995/4. szám. pp. 461–482.
- Vántus András (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. In: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei, II. évf. 2–3. szám. (No. 3–4.) pp. 24–31.
- Vobruba, Georg (2000): A teljes foglalkoztatás alternatívái. Surkamp, Frankfurt.
- Internet 1: Az atipikus foglalkoztatási formák szakmai képviselőjében. Letöltve: 2013. 10. 01. <http://www.mmosz.hu/atipikus-foglalkoztatasi-formak>.