

G.Fekete Éva– Osgyáni Gábor**A munkavállalási motivációk időbeni és térbeni változásai¹****Bevezetés: célok, módszerek**

Magyarországon a foglalkoztatottsági ráta rendkívül alacsony, 15-74 éves népesség esetében 54,5 százalék. Az Európai Unió tagországai közül csak Lengyelország, Szlovákia, Málta foglalkoztatási rátája alacsonyabb a miénknél. (VÁTI 2005) Emellett jelentős regionális és nemek közötti különbségek adódnak. A keleti régiókban a 15-64 évesek körében 52%-os, ezen belül a férfiak esetében 56-58%-os, a nőknél 45-46%-os a foglalkoztatottság. (VÁTI 2005) A cigányság körében pedig 2003-ban a férfiak esetében is alig érte el a 20%-ot, a nőknél pedig 12% volt. (Kemény - Janky 2003) Az alacsony foglalkoztatottsági ráta Magyarország keleti felében a munkanélküliek magas számával és a még munkaképes korú inaktívak nagy arányával jár együtt. Feszültségeket okozva egyrészt a családok megélhetésében, másrészt a társadalmi szolidaritás rendszereinek működésében. Ugyanakkor a munka világából való tömeges kiszorulás a társadalmi értékrendszert is megbontja, a modern társadalom alapértéke, a munkateljesítmény és az arra alapozott társadalmi megítélés és elosztás iránti bizalmat ingatja meg.

A foglalkoztatáspolitikai első számú célkitűzése a foglalkoztatottak számának és arányának növelése nem csupán a jelenleg munka nélkül levők létbiztonságának növelése, de a társadalmi terhek csökkentése, az ellátó rendszerek működőképességének fenntartása és a társadalmi értékek egyre inkább felbomló rendszere egyensúlyának helyreállítása érdekében is.

A foglalkoztatottsági arány alakulását az egyik oldalon a munkahelyek száma, a másik oldalon a munkaképes lakosság munkaerőpiaci alkalmassága, valamint munkába állási motivációi és a munkához való viszonyulása határozzák meg. Az előbbi változásának tényezőivel jelen tanulmány keretei között nem foglalkozunk. Tény, hogy tömeges munkaerőhiányról nem beszélhetünk, de 2007-ben országosan 50-60 ezer, a keleti régió három megyéjében (Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg) is havi átlagban közel 10 ezer állás nem volt betöltve, miközben 120-130 ezer volt a regisztrált álláskeresők havonkénti átlagos száma ugyanezen megyékben. (ÁFSZ 2007) Mindez a munkahelyek hiánya mellett azt is jelzi, hogy az adott területen nincs megfelelő, vagy kellően motivált munkaerő. A szakképzettség, munkaerőpiaci alkalmasság vizsgálata szintén nem feladatunk. Figyelmünket a munkavállalási motivációkra és attitűdökre irányítjuk, azt is a foglalkoztatás három legnagyobb tartalékcsoportjára az inaktívakra, a nőkre és a tartós munkanélküliekre fókuszálva.

Arra keressük a választ, hogy:

1. milyen tényezők befolyásolják a munkavállalási motivációkat,
2. a motivációt milyen motívumok alakítják,
3. azok mennyire vannak jelen az említett célcsoportokban, valamint
4. ezek a motívumok hogyan és mennyiben befolyásolják a foglalkoztatottság alakulását.

A kutatás során irodalomelemzést és empirikus adatfelvételnként interjúzást és kérdőívezést, majd ezek elemzéséhez szociológiai és matematikai statisztikai módszereket egyaránt alkalmaztunk.

¹ Az MTA Regionális Kutatások Észak-magyarországi Osztályán 2007/2008-ban készült OFA/6341/40 sz. kutatás eredményeinek összefoglalása

Elméleti keretek

A munkavállalási motiváció értelmezése és összetevői

A munkavállalási motiváció – a motiváció általános fogalmából kiindulva - belső indítékokból és/vagy külső ösztönzőkből eredően dinamizálja, irányítja a munka vállalására és végzésére irányuló célirányos és szervezett viselkedést. (Szép 2006) A motívumok összességét is jelenti. A motívum maga a cselekvésre készítő tényező. A cselekvés, amelyre a motívum készítő (ösztönöz) bennünket, rendszerint valamilyen szükséglet (vagy ezzel valamilyen, sokszor igen távoli, áttételes kapcsolatban levő igény, pl. jutalom, elismerés, előléptetés, kitüntetés, stb.) kielégítése (Szakács-Kulcsár 2001). A motivációs állapotok irányítják és aktiválják viselkedésünket. Tudatosan megválaszthatjuk, hogy motívumaink alapján cselekszünk-e, de a motívációk már tudatalatti szinten is kifejtik hatásukat (reklámok „rejtett meggyőző” hatása).

A munkavállalás motívumai lehetnek az alábbiak:

1. *Szükségletek*: valamilyen hiányállapot, aminek ki nem elégítése feszültséget, fájdalmat okoz. Minél erősebb a szükséglet, annál intenzívebb a viselkedés. A szükségleteknek irányító szerepük van. Azt határozzák meg, hogy sok lehetséges cselekvés közül adott pillanatban melyik fog megjelenni. Nem ágyazható be teljesen a szükségletek témakörbe, de azzal szorosan összefügg a viselkedés hajtómotorja, a *drive*, ami akkor lép fel, ha a szükségletekben jelentkező hiány következtében megbomlik a belső egyensúly és olyan speciális viselkedésre készítenek, ami ezeket a szükségleteket csökkenti. A munkával kapcsolatban ide tartozik pl. az aktivitás igénye.
2. *Szokások*: A család és az iskola által a szocializációs folyamat során átörökített, a munka jelentéséhez, elfogadottságához, a szükségletek kielégítése során játszott szerepéhez kapcsolódó felfogások és viselkedési minták összessége.
3. *Elvárások, megfelelés*: A külső környezet által a munkavállaló felé a munkavállalással és a munkavégzéssel kapcsolatos követelmények és preferenciák, valamint az ezeknek való megfelelésre ösztönző eszközök együttese.
4. *Megélt élményekből, tapasztalásokból következő érzelmek*: értékelő, minősítő lelki jelenségek; jelzik a bennünket érő ingerek pozitív vagy negatív, kedvező vagy káros voltát. Ebben tükröződik szubjektív viszonyunk a megismert valósághoz. Az ún. magasabb rendű érzelmek tapasztalás, tanulás során alakulnak ki. A legalapvetőbb érzelmfajták az öröm és a fájdalom érzése. Ezek arra indítanak, hogy a kellemes állapotot megfelelő viselkedéssel minél tovább fenntartsuk, illetve a kellemetlent megszüntessük, elkerüljük. A félelem is ilyen tapasztaláson alapuló érzelmek. Félelem esetén előrevetítjük a fájdalmat vagy más negatív érzést, amit a veszélyhelyzet jelez számunkra. Ezen belül a büntetéstől való félelem és a tartóssá vált félelemérzés, a szorongás a munkavállalásra is kihathat.

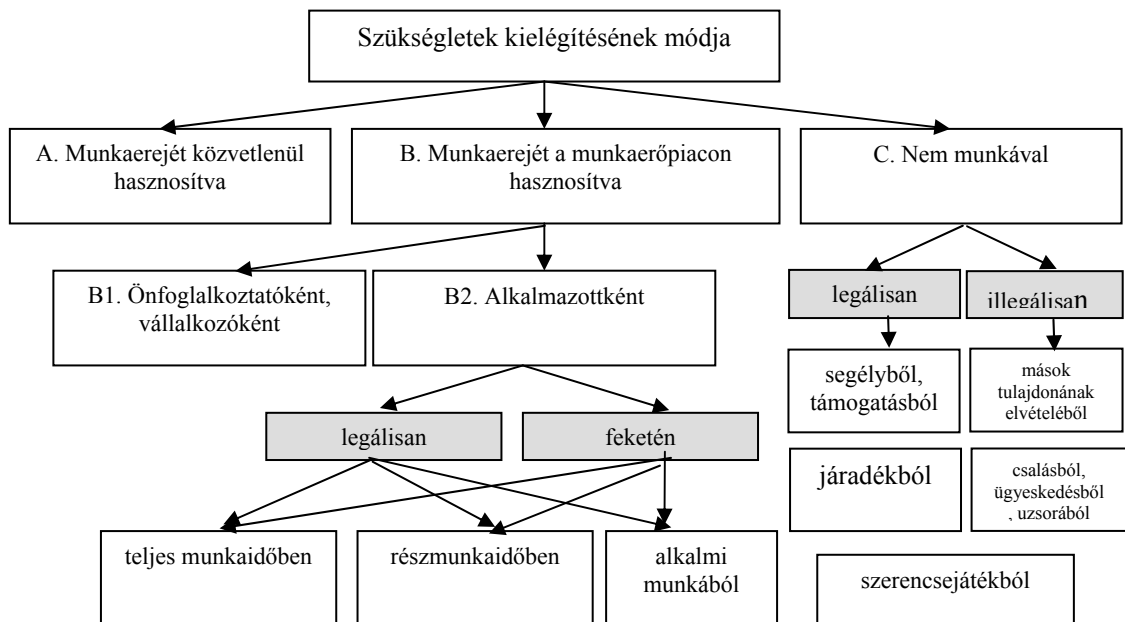
A szükségletek kielégítésének alternatívái, a munkavállaláshoz vezető döntés racionális szempontjai

A szükségletek kielégítésében a munkának meghatározó szerep jut. A munka – tágabb értelmezése szerint – a szükségletek kielégítésének közvetlen, piacon kívüli formájában és a szükségletek kielégítéséhez szükséges pénz megszerzése érdekében a munkaerő piaci hasznosítása formájában is kulcs szerepet játszik. A munkavállalás elutasítása egyaránt jelentheti a munkaerőpiacon kívüli, a háztartásban végzett munka előnyben részesítését és a munka nélküli jövedelemszerzés formáinak preferálását.

A munkavállalási motivációk vizsgálatakor az alkalmazottá válás irányába mozdító késztetések, a munka kereséséhez és vállalásához vezető döntési folyamat megismerésére törekszünk.

A modern társadalom alapvető sajátossága a munkaerő piaci értékesítése, a végzett munkáért kapott díjazásból a szükségletek kielégítéséhez szükséges termékek és szolgáltatások megvásárolása. A munkaerőpiacon a munkaerő értékesítése történhet önfoglalkoztatóként vagy

alkalmazottként való foglalkoztatásban. Ez utóbbi lehet legális és fekete munka. Amikor munkavállalásról beszélünk elsősorban a legális alkalmazotti viszony létesítésére gondolunk.



1. ábra: A munkavállalási döntések sémája
Szerkesztette: G.Fekete É. 2008.

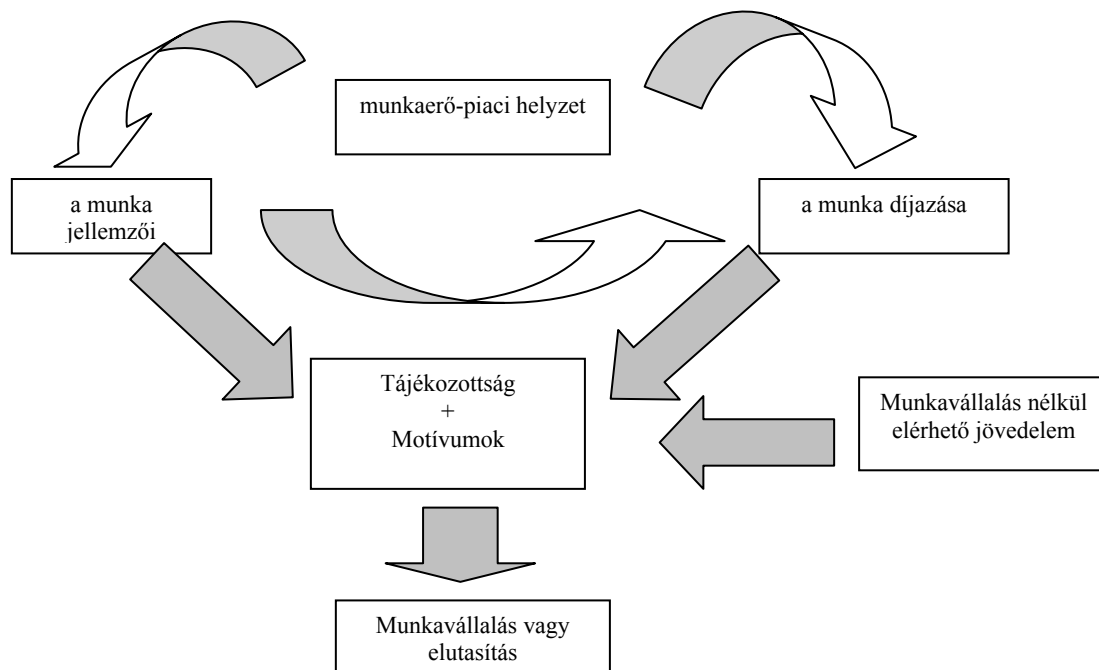
Az egyén döntésének eredménye, hogy szükségletei kielégítéséhez melyik utat választja. Azt azonban látnunk kell, hogy ez a döntés korántsem önkéntes. A munkavállalásra vonatkozó döntések a bemutatott munkavállalási motivációk, mint belső ösztönzők érvényesülése mellett, négy alapvetően külső tényező eredőjeként születnek meg. Ezek a döntések feltételrendszerét meghatározó alaptényezők:

1. *Az egyén demográfiai, társadalmi-gazdasági háttere* (társadalmi nem, életkor, iskolai végzettség, szakma, lakóhely, családi háttér, közlekedési mobilitás) – meghatározza a munkavállaló munkaerő-piaci helyzetét, a munkával kapcsolatos értékeit, kapcsolatrendszerét és részint tájékozottságát is.
2. *Az elérhető munka jellege, minősége, távolsága, munkafeltételek* – függenek a térség gazdasági jellemzőitől, de azon belül az egyén munkaerő-piaci kvalitásai is leszűkítik a lehetőségeket.
3. *Munkavégzésért elérhető ellenszolgáltatás, a munka díjazása* – függ magától az adott munkától, de az alapkérdés, hogy hogyan viszonyul az egyén által önértékelése és tájékozottsága alapján felállított elfogadási bérküszöbhez.
4. *Alternatívák ismerete, tájékozottság* – meghatározza az egyén önértékelését, a munkával, a bérezéssel szemben támasztott követelményeit, a lehetőségek számbavételének teljességét.

A munkavállaló döntése a nem kis részben a munkaerő-piaci helyzetből adódó tájékozottsága és a munkavállalási motívumok (szükségletek, szokás, elvárások, tapasztalat és érzelmek) szűrőjén keresztül értékelt munka-tulajdonságok, valamint a várható díjazás mérlegelésén keresztül születik meg

A munkánélküli járadék munkánélküliséget növelő hatása a neoklasszikus gazdaságtudomány érvelésében hangsúlyosan jelenik meg. Ugyanakkor azonban a munkánélküli-járadék rövidítheti

is az álláskeresés időtartamát azáltal, hogy intenzívebb álláskeresésre nyújt anyagi fedezetet, illetőleg hogy a munkanélküliség időtartamára megélhetési forrást biztosítva fékezheti a munkanélküliek munkaerejének leépülését. A munkanélküliségi-járadék makrogazdasági kihatásainak megítélése is kedvező, mivel recesszióban mérsékli a háztartások szándékolt fogyasztás-cikk-vásárlásainak a munkanélküliség növekedése és a reálbérszint süllyedése miatti csökkenését, fékezve ezzel az összkereslet visszaesését. (Gábor 1999)



2. ábra: A munkavállalási döntés szempontrendszer
Szerkesztette: G.Fekete É. 2008.

A munkanélküli-segély és az egyéb nem munkából származó jövedelem emeli a munkanélküliek elfogadási bérküszöbét, ami kedvezőtlenül befolyásolhatja elhelyezkedési esélyeiket. Ezt a hatást azonban részben ellensúlyozhatja a munkanélküli-segélynek a keresési intenzitásra gyakorolt hatása. Ugyanakkor a matematikai statisztikai vizsgálatok eredménye alapján mind a segélyek, mind az egyéb nem munkából származó jövedelmek emelkedése javítja az elhelyezkedési esélyeket. Ebből következően a segélyezésre fordított összegek növelése csökkentheti a munkanélküliség nettó költségét. (Galasi 1996)

A szükségleteik kielégítésének módjaként a legális munkavállalást választó munkanélküliek céljuk elérése érdekében különböző stratégiákat követhetnek. Ezeknek legjellemzőbb komponensei a következők:

1. Álláskeresés.
2. Képzettség, szakképzettség javítása.
3. Referenciák szerzése, maguknak a témába való „bedolgozása”.
4. Ingázás vállalása.
5. Elköltözés.

Empirikus vizsgálati eredmények

A munkához való viszony és a munkavállalás motívumainak elemzése három generáción keresztül (Interjúk feldolgozása)

Az empirikus kutatás során 54 darab félig strukturált mélyinterjú készült a kiválasztott mintatérsegekben. A földrajzi kistérségek központi, városi rangú településein 6-6 fő interjúalanyt, a kiválasztott községekben 3-3 fő interjúalanyt kérdeztünk meg az adott témában. Minden településen egyenlő arányban képviseltették magukat mindhárom, a kutatás által lehatárolt korosztály tagjai. A városokban 2-2 főt, a községekben 1-1 főt kérdeztünk meg egyazon korosztályból.

Az előzetes hipotézis alapján, miszerint a földrajzi környezet és a kulturális háttér determinálja a munkavállalási motivációt, a minta összeállításánál figyelembe vettük az adott kulturális jellemzőit, gazdasági profilját is.

A családi beágyazottság meghatározásához a legfiatalabb generáció esetében a nagyszülői szinten a nagyapa foglalkozását vettük figyelembe. A középső generáció esetében az apa foglalkozása határozta meg a családi beágyazódást. A legidősebb generációnál a kérdezett interjúalany foglakozása egyben meghatározta a családi beágyazódást is. Ebben az esetben is rákérdeztünk a felmenők munkához kapcsolódó életpályájának alakulására, a minták átadásának folyamataira, de a legidősebb generáció felmenői nem kaptak szerepet a minta kiválasztásában. Fontosabbnak tartottuk a legidősebb korcsoportba tartozó megkérdezettek mintaátadását a gyermekeik és unokáik irányába. A kiválasztás során az interjúalanyok jelenlegi munkahelyét vettük figyelembe, ami nem minden esetben egyezett azzal a munkahellyel, ahol a leghosszabb időszakot töltötték.

A félig strukturált interjúk a következőkre kérdezték rá:

- Szociokulturális háttér (ingatlan, autó, háztartás létszáma, a kérdezettel egy háztartásban élők foglalkozási státusza, pozíciója)
- Szülők, nagyszülők foglalkozása
- Iskolai pályafutás
- Gyerekkori munkavégzés, első munkaélmény
- Szakmai életút (munkahelyek, beosztás, elvégzett munka jellege, munkahelyváltás okai, folyamata)
- Munkahelyek, munkakörülmények minősítése (munka jellege, vezetés, közösség, bérezés, juttatások, sikerek, kudarcok)
- Elsődleges munkaerőpiacon kívüli, munkához köthető tevékenység
- Társadalmi tevékenység
- Örökölt és továbbadott motivációk, attitűdök felsorolása

Az interjúalanyokkal együtt 295 személy foglalkozásáról, a munka világához való viszonyáról kaptunk információt. Ebben benne van az a 41 fő leszámított is, akik még nem léptek be a munka világába, hanem tanulói státuszban vannak. Az interjúk során rákérdeztünk a velük kapcsolatos tervekre, motivációkra is, hogy megtudjuk milyen, a jövőbeni munkavállalásukat befolyásoló értékeket és normákat közvetítenek a szülők gyermekeik felé, hogyan formálódik a jövőben a megkérdezett család foglalkozási szerkezete.

A felmenők esetében az interjúalanyok mindösszesen 45 foglalkozást említettek. A legjellemzőbb foglalkozások a pedagógus (21 fő), az önálló gazdálkodó (18 fő), a szerelő (17 fő) és a háztartásbeli (14 fő). A viszonylagos homogenizációt az idős generációk férfi tagjainak tradicionális paraszti gazdaságban végzett tevékenysége, illetve az ebbe a generációba tartozó nők még a formális munka világába való be nem lépése okozza.

A pedagógus szakmát elsősorban a családok középkorú és fiatal nő tagjai választották, ami ebben az esetben is jól mutatja a szakma feminizálódását.

A szerelő szakma felülreprezentálódásának az oka, hogy az interjúalanyok az építőiparban és a gyáriparban dolgozó hozzátartozók foglalkozását ebbe a kategóriába sorolták, függetlenül attól, hogy szolgáltató, karbantartó vagy termék-előállító tevékenységet végzett az adott személy. A munkavállalási motivációk illetve a foglalkozási pályák vizsgálatának szempontjából nem tartottuk szükségesnek szétválasztani ezt a foglalkozási csoportot.

A megkérdezettek társadalmi nem szerinti megoszlása 39 fő férfi és 15 fő nő.

Az interjúk elemzése öt szempont alapján történt:

1. Szocializációs minták szerepe a munkavállalási motivációk alakulásában
2. A munkában szerzett tapasztalatok szerepe a munkavállalás, munkavégzés alakulásában
3. A gazdasági- és társadalmi makro-folyamatokhoz való alkalmazkodás munkavállalási attitűdökben való megjelenése
4. A külső minták, az információs közeg miként befolyásolta a munkavállalási motivációk változását
5. A formális és informális hálózatok hogyan függenek össze a munkavállalási attitűdökkel

Szocializációs minták szerepe a munkavállalási motivációk alakulásában

A legidősebb generáció esetében az elsődleges mintaátadók a szülők voltak. A 36-60 éves korosztály esetében már nagyobb szerepet kaptak a nagyszülők. A 20-35 éves korosztály esetében az interjúalanyok túlnyomó többsége a nagyszülői generációt határozta meg, mint a gyerekkorban munkára nevelő családtagokat. Ennek oka a hatvanas évek végétől fokozatosan elterjedő kézkeresős családmodell, amelyben mindkét szülő bekapcsolódott a munka világába. Az óvodai, és iskolai szolgáltatások igénybevétele mellett a gyermekek jelentős időt töltöttek délután és hétvégén a családdal. Mivel a szülők idejének nagy részét lekötötte a munkahely, a nyugdíjas vagy háztartásbeli nagyszülők komoly szerepet játszottak a gyermekek munkára nevelésében.

Az idősebb generáció által átadott, munkavállalási motivációkat befolyásoló értékek alkalmazását nehezíti, hogy a munkába álló fiatalabb generáció már egy más gazdasági - társadalmi közegben volt kénytelen munkát vállalni, mint amire felkészült. Az idős generáció elsősorban saját munkaélményei és értékrendje alapján vett részt a munkára nevelésben.

A legidősebb generáció gyerekkori munkavégzésének területe a tradicionális paraszti gazdaság volt. A mezőgazdasági kisegítő tevékenységet – állatok őrzése, idénymunkák kisegítő feladatainak ellátása – ez a csoport kemény munkaként élte meg. Mindemellett reflektáltak arra, hogy ez egyben szórakozás is volt és ennek a munkának az elvégzése közben nyílt lehetőség a korcsoport többi tagjával való találkozásra. A gyerekkori munka egyben közösségformáló tényezőként is megjelent.

„Iskola után kellett hajtani a tehenet a legelőre, őrizni, aztán este haza megfejni.” 60 éves vízvezeték-szerelő, Kazár

„Nekünk az munka volt, de egyben az volt a játszótér, az óvoda is.” 66 éves agrárértelmiségi, Szerencs

Ezzel szemben a hatvanas évektől kezdődően előtérbe került a gyermekek otthoni kímélése, a munkára nevelés más dimenzióba került. A szülők szerepét fokozatosan a nagyszülők és mellettük az iskolák, vagy ifjúsági szervezetek által szervezett építőtáborok vették át. Ez utóbbiakban a fiatalok tapasztalatokat gyűjthettek a munka világából és átérezhették a munkavégzés közösségalkotó erejét.

Volt rá példa, hogy a fiatalok önállóan vettek részt a főleg idősekből álló, mezőgazdasági idénymunkára szervezett csoportban. Ebben az esetben az elsődleges motiváció nem a közösségi élmény megtapasztalása, hanem a pénz keresése volt.

„Két héten keresztül Nagykőrös mellett kellett kukoricát kapálni. Az első nap leégett a hátam, a kapa feltörte a tenyerem. Egy gémeskútról hoztak vizet, amitől vírusos hasmenést kaptam. A normát hozni kellett. Más fiatal nem volt a csapatban, akivel beszélgetni tudtam volna. A két hét alatt keresett pénzből egy hétig el tudtunk menni a Balaton mellé sátrazni.”
42 éves vállalkozó, Bátonyterenye

A legfiatalabbak már az iskolai és nyári közös munkavégzésből kimaradtak. Csak a nagyszülőkkel közösen végzett kerti munkákról, barkácsolásról tudtak beszámolni.

A gazdasági- és társadalmi makro-folyamatokhoz való alkalmazkodás munkavállalási attitűdökben való megjelenése

A tradicionális társadalomból az ipari társadalomba forduló 50-es, 60-as években munkába álló interjúalanyok között jellemző az ipari tevékenység felé fordulás. Ez egyrészt az extenzív iparfejlesztés hatására megnyíló munkahelyeknek köszönhető, másrészt a mezőgazdaságot sújtó megszorítások és a kollektivizálási hullámok által keltett kedvezőtlen körülmények taszították az agráriumtól a munkavállalókat. Ilyen taszító tényezőként jelent meg a munkaegység alapján történő bérezés, az alacsony jövedelmek, a mindennapos munkavégzés.

Jellemző volt, hogy a paraszti múlttal rendelkező fiatal munkavállalók megpróbálták elhelyezkedni a termelőszövetkezetekben, de rövid idő múlva más szférában vállaltak munkát. Az interjúalanyok között előfordult olyan stratégiai is, hogy a mezőgazdasághoz kötődő, de nem mezőgazdasági jellegű munkát választottak. Ilyen volt a mezőgazdasági gépszerelő szakma, ahol elsődlegesen a mezőgazdasági gépek újdonsága alakította a munkavállalási motivációkat, egyben meghatározta a továbbtanulás irányát.

A fehérgyarmati mintában talákoztunk olyan interjúalannal is, aki a tradicionális parasztság felszámolására irányuló törekvések hatására távolodott el a mezőgazdaságtól. Édesapja kuláklírára került, neki pedig nem nyílt lehetősége a környékbeli iskolákban való továbbtanulásra, ezért ipari szakmát kényszerült tanulni Budapesten.

A legidősebb generáció mezőgazdaságban maradt és karriert befutó tagjaira elmondható, hogy a közép- és gazdag paraszti réteg leszármazottai, akiknek a kulákküldözés elkerülésével lehetőség nyílt mezőgazdasági szakirányú képzésben részt venni és a hetvenes évekre ebből a rétegből alakult ki az agrárértelmiség. Az ebbe a kategóriába tartozó interjúalany munkavállalási motivációit nagymértékben meghatározta a föld szeretete, a precíz és pontos munkavégzés és a munkával szembeni alázat.

Az extenzív iparfejlesztés célterületeinek számító nógrádi és borsodi szénmedence számos lehetőséget kínált az iparban való elhelyezkedésre. A bánya biztos és jó fizetést nyújtott a felszín alatti termelésben részt vevő, illetve a felszín feletti karbantartó munkások számára. Ez a hetvenes évek elejéig tartó első bányászati időszakig tartott. Ekkor a létszámleépítések miatt több interjúalany is munkahelyet váltott, de a váltás a fizetés tekintetében visszalépésnek minősült.

Nőtt a munka tökéletes elvégzése iránt érzett felelősség, és nagy szerepet kapott a precizitás és a pontosság azoknál a munkavállalóknál, akiknek apja II. világháború után, az ötvenes évek elején hadifogoly volt és a család fenntartása nagymértékben rá hárult.

A magántulajdon megszűnésével időszakos anomália állt be a munkához való viszony alakulásában, de a hetvenes évektől megjelenő, részleges magántulajdon bővítés lehetősége serkentően hatott a munkavállalásra. A rurális térségekben egyre nagyobb szerepet kapott a háztáji gazdálkodás. A vizsgálatba bevont térségek közül Fehérgyarmat - Túrjavaszi környékén a gyümölcsstermesztés, Szerencs –Tarcsl környékén a szőlőművelés foglalt el kiemelt helyet. A termelőszövetkezetek melléküzemágai, a kisipari szövetkezetek, és a nagyobb ipari vállalatok égisze alatt megkezdődött a „GMK-s” korszak.

„Volt úgy, hogy a GMK-ban a háromszorosát is megkerestük az alapfizetésnek.” 70 éves asztalos, Fehérgyarmat

A kettős gondolkodásmód – az állami szektor és a kvázi-piac együttes megléte – mind az idősebb, mind a középkorú generáció esetében elfogadott volt.

A nyolcvanas években elkezdődő, majd a kilencvenes évek elején bekövetkező recesszió és a kettős gazdaság összeomlása után a munkahelyüket elvesztő, de a második gazdaságban jelentős eredményeket elérő interjúalanyok közül a magasabb kockázatvállalási hajlandósággal rendelkező munkavállalók kiléptek a vállalkozói szférába. Az esetükben nem hanyagolható el a családi háttér. A vállalkozóvá vált középgenerációs interjúalanyok közvetlen felmenői között megtalálható korábbi közép, vagy felsővezető személy, vagy egykori kisiparos. Első munkaélményük, a munka világába történő szocializációjuk szorosan kötődik az említett személyhez, annak ellenére, hogy főállásban más ágazatban tevékenykedtek. A családon belüli munkára nevelés, értékátadás elsősorban az informális munkavégzés keretei között történt.

Mások a munkanélküli státusz elkerülése érdekében alternatív stratégiákhoz folyamodtak. Jellemző volt a kerkedvezménnyel való nyugdíjba vonulás, illetve a leszázalékolás. Azok az interjúalanyok, akik nem rendelkeztek a zökkenőmentes váltáshoz elegendő gazdasági-, vagy kulturális tőkével, megtapasztalták a munkanélküli státuszt. Jellemzően igénybe vették a munkaügyi kirendeltségek szolgáltatásait, a pénzügyi támogatást és a szervezett képzéseket.

Az egyik legkiszolgáltatottabb helyzetben a gyermekvállalás előtti fiatal nők vannak, akiknek munkavállalási motivációit nagymértékben befolyásolja az olyan munkahelynek a megszerzése, ahonnan jogosultak igénybe venni a gyermekgondozási segítyt. Mivel a munkáltatók ebben ellenérdekeltek, a fiatal nőknek el kell titkolni gyermekvállalási szándékukat. A terhes kismamákkal való együttműködés során a munkaügyi kirendeltségek sem tesznek engedményeket.

„2003-2006 voltam Gyes-en. 2006 szeptemberében járt le a Gyes, majd szeptembertől 2007 decemberig regisztrált munkanélküli voltam. Közben újra terhes lettem. Nonszensz módon terhesen kellett munkát keresnem, pecséteket gyűjteni. Természetesen nem vettem föl sehová és nem ajánlottak semmilyen munkalehetőséget.” 34 éves varrónő, Kazár

A nyolcvanas évek második felétől kezdve fokozottan jelent meg a külföldi munkavállalás lehetősége. Elsősorban a mobil, fiatal korosztály képzett szakemberei éltek a lehetőséggel, akik nyugat-európai területeken, elsősorban az akkori Német Szövetségi Köztársaságban vállaltak munkát. A külföldi munkavállalásra informális és formális úton is lehetőség nyílt, de a közvetítő személyes ismeretsége elengedhetetlen volt. A sok utazással és kényelmetlenséggel járó munkavégzést a hazainál jóval magasabb fizetés ellensúlyozta. Az idegen kulturális környezetben jelen lévő magyar munkavállalók a szocializmus világától eltérő munkakultúrával találkoztak, amelynek értékei, mindenekelőtt a minőségi munkavégzés, a köztudatban fokozatosan a külföldi munkavállalók védjegyévé alakult.

A külföldi munkavégzés következő hulláma a rendszerváltozás után indult meg és napjainkban is egyre nő a külföldön szerencsét próbálók száma. Elsősorban fiatal lányok baby-sitterként, háztartási alkalmazottként, vendéglátóiparban dolgozó munkásként helyezkedtek el, ideiglenes jelleggel. Ez a folyamat napjainkra kiszélesedett és más, külföldi, kvalifikált szakembereket igénylő munkakörök betöltésére is lehetőség nyílik. A vizsgált térségekből is van külföldre irányuló migráció, elsősorban személyes kapcsolatok útján, de a mintába bekerült egy olyan fiatal lány is, aki egy közvetítő cégen keresztül jutott ki Angliába.

A külső minták, az információs közeg hatása a munkavállalási motivációk változására

Az interjúk során minden interjúalany minősítette a társadalom munkához való hozzáállásának változását. Egybehangzó véleményként ezt negatív irányba történő változásként értékelik. A

legélesebben a legidősebb generáció bírálta a munkához való viszony alakulását. Egyrészt az államszocializmus biztonságos foglalkoztatási viszonyainak eltűnését és a piacgazdaság keretei között a munkavállaló kiszolgáltatottságát tartották negatívumnak. Másrészt a munka világában végbemenő individualizációt említették ki negatívumként.

„A szocializmusban egy vállalat nem kívánt ennyi munkát az embertől, mint most. A gépesítés feleslegessé teszi az embereket. Aki a gépek mellett marad, attól rengeteget követelnek.” 64 éves östermelő, nyugdíjas bányász, Bátonyterenye

„Manapság mindenki egyedül akar érvényesülni, és nem igazán tudnak csapatban, kollektívában dolgozni a fiatalok.” 61 éves ingázó ipari technikus, Bátonyterenye

„A munkahelyek hiánya, illetve a bizonytalanság veti vissza a munkakedvet az embereknél. Lehetőséget kell adni az embernek, hogy dolgozzon, elmélyedjen benne és ha látja az eredményét, ez vonja maga után a munkaszeretetet. Az emberek alapvetően szeretnek dolgozni. Aki viszont dolgozik, általában leterhelt és több feladatot kell ellátnia, mint amennyit bír.” 79 éves építész technikus, Fehérgyarmat

A fiatal és a középkorú generáció megfogalmazta, hogy a munka megítélése az alulfizettség és a kiszolgáltatottság, továbbá a munka produktív jellegének elvesztése miatt csökken. Ezt a médiában megjelenő, fogyasztói társadalom értékeit közvetítő műsorok is segítik.

„Itt olyan emberekből lesznek sztárok, akik nem a munkából gazdagodnak meg!” 38 éves kereskedő, Szerencs

A vállalkozói attitűddel rendelkező interjúalanyok bírnak leginkább azzal a sztereotípiával, hogy csak az nem talál munkát, aki nem akar dolgozni. Ők nyilatkoznak legelőbbben a szociális segélyezés rendszeréről és a munkanélküli lét destruktív állapotáról.

„A segélyezéssel leszoktatták az embert a munkáról, a munka becsületét vették el ezzel!” 34 éves cukrászvállalkozó, Szerencs

„Az embert ráviszi a kényszer, hogy dolgozzon, mert ha nem, akkor hamar eltesped, hiszen könnyű megszokni a pihenést, de a munkával mindig könnyebben megy az idő” 43 éves kereskedelmi vállalkozó, Fehérgyarmat

A munkában szerzett tapasztalatok szerepe a munkavállalás, munkavégzés alakulásában

A megkérdezett interjúalanyok legidősebb generációja átlagosan 3,4-szer váltott munkahelyet. A munkahelyváltás okai sorrendben a jobb munkakörülmények, kisebb mértékben a magasabb fizetés volt. Megjelent még a családhoz való közelség is, mint motivációs tényező, de nem játszott meghatározó szerepet.

„1964-ben átmentem a tiribesi bányába (kb 8 km), mert Szorospatakon nem volt fürdő, koszosan jártunk haza. Tiribes egy jobban felszerelt bánya volt.” 64 éves östermelő, nyugdíjas bányász, Bátonyterenye

A megkérdezett középkorú generáció átlagosan 2,4-szer váltott munkahelyet. A munka világában előtört rövidebb időszakból is adódik a munkahelyváltások számának csökkenése. A munkahelyek megváltoztatásának intenzitása a rendszerváltás után gyakoribbá válik, a megkérdezett középgenerációs interjúalanyok egyötöde tapasztalta meg a munkanélküliséget a rendszerváltás után. A munkahelyváltás okai elsősorban még mindig kényelmi jellegűek voltak, de egyre nagyobb szerepet játszott a jövedelem maximalizálása. Több interjúalany is rámutatott arra, hogy a munkahelyváltás oka elsősorban a második gazdasághoz való kapcsolódás biztosítása volt. Ugyanakkor a családdal nem rendelkező munkavállalóknál a kényelmi szempontok kerültek előtérbe.

„A szabadidőt többre becsülöm, mint a fizetést. Nincs családom, ezt az időt magamra fordíthatom. Ha rá lennék kényszerítve munka mellett lakatosi tevékenységet, hegesztői

munkát vagy díszkovácsolást vállalnék el, mert ezekhez értek.” 50 éves ingázó ipari munkás, Szerencs

A legfiatalabb generációhoz tartozó megkérdezettek 2,14-szer váltottak munkahelyet, amely magas érték, ha figyelembe vesszük, hogy ők a rendszerváltás után léptek a munkaerőpiacra. Jellemző körükben a párhuzamos foglalkoztatás, átmeneti időre a főállás mellett, vagy helyett „fekete” munkát is elvállalnak. Az elsődleges cél a szükséges jövedelem megkeresése, amely a napi fogyasztáson túl a megtakarításokat is fedezi. Ez a korosztály komoly áldozatokat hoz ezért, amely a munkakörülmények és a szabadidő rovására megy. A fiatal korosztály egyedülálló interjúalanyai kiemelték, hogy munkájuk segítségével próbálják biztosítani anyagi függetlenségüket.

„Adott esetben egy takarítónői állást is elvállalok, ha nincs más, de akkor is dolgozok a fizetéséért. Számomra fontos, hogy legyen saját pénzem, ne a szüleim tartsanak el. Nagyon igénylem az önállóságot.” 24 éves, szellemi foglalkozású, Bátorlyerénye

A legfiatalabb generációt leszámítva mindenhol kiemelt igényként jelent meg a munkahely biztonsága. A fiatal generáció munkavállalási motivációi között az állandóság igényét felváltotta a rugalmasság.

Mindhárom generáció hangsúlyt helyezett a munkatársakkal való kiegyensúlyozott kapcsolatra, a nyugodt, konfrontálódás-mentes légkörre és az egymás iránt bizalomra.

A munka produktivitása is kiemelt helyet foglal el a termelő tevékenységet végző interjúalanyok motivációi között. A munkavállaló számára minden generáció esetében fontos, hogy lássa értelmét a munkájának.

„A cukrászatnak van szépsége, mert maga az elkészült termék egy műalkotás és egyben táplálék az embernek.” 34 éves cukrászvállalkozó, Szerencs

„A magán cégnél nem egy részfolyamatot végeztem, mint a ruhagyárban, hanem az egész munkadarabot én készítettem, pár óra alatt kész lett, és láthattam a munkám eredményét.” 34 éves varrónő, inaktív, Kazár

A formális és informális hálózatok és a munkavállalási attitűdök összefüggései

A munkavállalás, munkakeresés terén kiemelt szerepet kap a kapcsolati tőke. Az idős és a középkorú generációkhoz tartozó interjúalanyok munkakeresésében és munkahely változtatásában kiemelt szerepet kap az ismerősök kapcsolatrendszere. A fiatal generáció megkérdezettei viszont a saját maguk által megteremtett lehetőségeket próbálják kihasználni. Az önállóság igénye a „kikaparom magamnak a gesztenyét” mentalitásban is megnyilvánul. Ez nem jelenti azt, hogy ez a generáció nem használja formális és informális kapcsolatait, de sokkal inkább számít saját kvalitásaira, mint az idősebb megkérdezettek.

Ennek ellenére a fiatal interjúalanyok körében is jól látszik, hogy aki széles körű kapcsolati tőkével rendelkezik rugalmasabban mozog a munka világában.

A kapcsolati tőkének nagy szerepe van a feketemunkát végző egyének munkavállalásában is.

„Az a szerencsés, ha már festés közben, a háztól kéri, hogy menjenek máshová, mert akkor van folyamatosan munka. Ha megszakad a lánc, akkor sokat kell várni, míg megint szólnak. Akkor a kocsmában vannak, ott várnak. Az is jó, ha sikerül valami nagyobb munka, valami üzem. A csarnokok kifestése hosszú munka, sok idő. Volt, ahonnan elzavarták fizetés nélkül. A fekete munka esetében nincs mit tenni. Ha fizetnek jó, amennyit fizetnek, annyi jó.” 50 éves festő-mázoló, tartós munkanélküli, Miskolc

A kapcsolati háló és az információkat közvetítő csatornák jelentősen változtak az elmúlt évtizedekben. Az információs társadalom eszközeinek széleskörű elterjedésével, az

audiovizuális média illetve az internet megjelenésével megsokszorozódott az információk, értékek közvetítésének lehetőségei.

Az információhordozó technológiához való hozzáférés már egy szűrőként jelenik meg, hogy kihez juthat el egyáltalán a munkavállalási motivációkat befolyásoló információhalmaz, legyen az tájékoztatás képzési lehetőségről, egy állásajánlat, vagy munkavállalásra ösztönző közlemény. Az információs társadalom kommunikációs csatornáinak használatában a fiatal generációk nagyobb tapasztalatra tettek szert, ami megkönnyíti a munkaerőpiacon való mozgásukat. Ez a tudás azonban nem pusztán korcsoportfüggő, hanem nagymértékben függ a különböző csoportok szociokulturális háttéréről, amely egyenlőtlenséget szül a társadalomban, az információkhoz való hozzájutásban és közvetetten a motivációk alakulásában. Bár egyértelműen hasznos az infokommunikációs eszközök alkalmazása, de nem írja felül az interperszonális kapcsolatokat, amely a legjelentősebb szerepet játszik a munkakeresés és a karrierépítés, a motivációk kialakulása során

Az interjúk elemzése alapján megállapítható, hogy a generációs különbségek mellett a munkavállalási motivációk tekintetében térségi változások nem tárhatók fel. A munkavállalási motivációk térbeni alakulása homogén folyamatként ment végbe a vizsgált térségekben, ugyanis elsősorban a makrogazdasági és a makrotársadalmi változások befolyásolták ezek alakulását.

A munkához való kötődés időbeni és térbeni változásai (Kérdőívek feldolgozása)

Az összességében 250 fős mintánk nem volt reprezentatív. Célkitűzésünk volt a munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen helyzetű csoportok felülreprezentálása, így 70 fő tartós munkanélkülit, 63 fő inaktív, de még munkaképes korút, 116 fő foglalkoztatottat, ebből 40 fő közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottat, 37 ingázót és 39 helyben dolgozót kérdeztünk meg. A nők szintén szándékosan felülreprezentáltak, arányuk 56%. A kiemelt korcsoportnak a 30-50 éves korosztályt tekintettük, ehhez képest csak kevés 50-es és még kevesebb 20-as éveiben járó került be a mintába. A céloktól való kisebb eltérések a megadott paramétereknek megfelelő kérdezettek megtalálásának nehézségéből és a kistérségi szinten meghozandó kompromisszumokból adódtak.

A mintába a kiválasztott hat kistérség városaiból 25-25, a kiválasztott falvakból 12-12, Miskolcra, mint nagyvárosból pedig 53 megkérdezett került be. Kivételt képez Szerencs, ahonnan 26 fő és Varbó, ahonnan 11 fő került lekérdezésre.

Az elemszámok lehetővé tették a társadalmi nemek, az életkori csoportok, a falusiak-városiak és a foglalkoztatási státusz szerinti megosztások vizsgálatát. A foglalkoztatási státusz alapján az inaktívakon belül a GYES-en, GYED-en lévő kismamákból csupán 1 fő, az életkor szerint megosztásban a 20-on évesek közül pedig 8 került a mintába, így ezekre a csoportra megbízható megállapításokat nem tudunk tenni. A kistérségek szerinti megállapítások is óvatosan kezelendők a kis elemszám miatt.

A megkérdezettek további adatainak vizsgálata rámutatott, hogy a kiválasztásban alkalmazott, az interjúalanyoktól kiinduló hólabda módszer a középosztály irányába tolta el a mintát, azaz iskolai végzettségben, szakmaellátottságban, nyelvtudásban a régiós megoszlásnál valamivel kedvezőbb képet mutat.

A. Munkaerő-kínálat és munkaerő-piaci pozíciók

A jelenlegi foglalkoztatási státusz és a munkaerő-kínálat összefüggései

A munkaerőpiaci kínálat sajátos módon tükröződik vissza a jelenlegi foglalkoztatási státuszban. A nem, a kor és a lakóhely szerinti különbségeket nem tárgyaljuk, hiszen azokat a mintaválasztás során mi magunk alakítottuk. A foglalkoztatási státusz és az iskolai végzettség, a

szakképzettség, a munkatapasztalat, a közlekedési és a családi mobilitás összefüggései azonban már hordoznak a témánk szempontjából érdekes eredményeket.

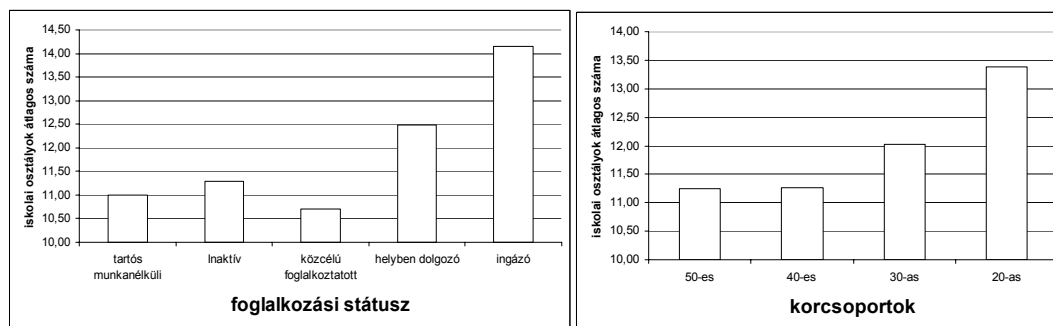
Az iskolai végzettség az elvégzett iskolai osztályok átlagos száma alapján a foglalkoztatási státusz között közepes erősségű korreláció ($r=0,4061$) mutatkozik.

A tartós munkanélküliek szükségképpen alacsony iskolai végzettsége felmérésünk alapján nem igazolható. Mintánkban csak 16% az alacsony iskolai végzettségű, 44%-uk szakmunkás és 20%-uk érettségizett. Néhány diplomás is található közöttük.

A rokkantnyugdíjasok között szintén a szakmunkások, érettségizettek, valamint a szakközépiskolát végzettek aránya a legmagasabb és ezekhez képest kisebb arányban szerepelnek az alacsony iskolai végzettségűek.

A közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak legnagyobb részt az alacsony iskolai végzettségűek közül kerülnek ki, de magas a szakmunkások és a csak érettségivel rendelkezők aránya is.

Az ingázással elérhető munkahelyekre leginkább a diplomások számíthatnak, ill. az esetükben gyakoribb (47%) a lakóhely megtartása érdekében is az ingázás felvállalása.



3. ábra: Az iskolai végzettség és a foglalkozási státusz, valamint az életkor összefüggései

Forrás: A kérdőíves lekérdés eredményeiből saját szerkesztés

A szakképzettség már markánsabban alakítja a munkavállalási esélyeket.

A tartós munkanélküliek $\frac{1}{4}$ -e egyetlen szakmával sem rendelkezik, közel felének pedig csak egy szakmája van.

A rokkantnyugdíjasok több mint 70%-a 0 vagy 1 szakmát tud felmutatni. A férfiak között magas a szakmával rendelkezők leszázalékolása.

A közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak jellemzően nem rendelkeznek semmilyen szakképesítéssel, de egy, sőt két szakmával rendelkezők is szerepelnek közöttük.

A helyben dolgozók általában egy szakmával rendelkeznek, míg az *ingázással* más településen betölthető munkahelyekre már inkább a több szakmával rendelkezők jöhetnek szóba.

Az elmúlt évek átképzéseinek eredményei is benne vannak a viszonylag kedvezőnek látszó, azaz a vártnál esetleg kisebb szakképesítés nélküliekkel jellemzett szakképzettségben. Ez tükröződik a nem dolgozó státuszban lévők minden kategóriájában, így különösen a tartós munkanélkülieken belül a számítógépes és kereskedelmi képesítéssel rendelkezők magas arányában. Az átképzések, vagy első szakmához juttatásnak a másik kudarca az inaktív nők körében a kereskedelmi szakmával rendelkezők 25%-os és varrónők 16%-os aránya.

Helyben munkát vállalni legnagyobb eséllyel a nők esetében pénzügyi és jogi szakképesítésekkel, számítógépes, valamint kereskedelmi és varrónői szakmákkal lehet. Ám ez utóbbi szakmák reprezentációja a tartós munkanélküliek körében magasabb, mint a dolgozókéban. A helyben dolgozó férfiak legnagyobb gyakorisággal a műszerész - villanszerelő, gépipari – lakatos szakmákkal rendelkeznek.

Az *ingázó* nők főként az oktatásban, pénzügyi területen, vagy kisebb mértékben az egészségügyben és fodrász-kosmetikusként dolgoznak. A férfiak körében itt is a műszerész-szerelő szakma vezet.

Az *idegen nyelvtudás* minden kategóriában elég alacsony, de a legalacsonyabb a rokkantnyugdíjasok körében (22%), ezt követik a tartós munkanélküliek (24%), majd a közcélú vagy közhasznú munkát végzők (30%). Az *ingázók* idegen nyelv ismerete a leggyakoribb, valamivel meghaladja az 50%-ot.

A *munkatapasztalat*, azaz a munkaviszonyban töltött évek átlagos száma összességében 15,9 év. Ezen belül a közcélú vagy közhasznú munkások és a tartós munkanélküliek átlagosan is két évvel kevesebb ideig voltak munkaviszonyban. Az életkori sajátosságokból adódóan a rokkant nyugdíjasok munkában eltöltött évei a legmagasabbak.

Az *ingázást segítő közlekedési mobilitás* látványosan a tartós munkanélküliek, valamint a közhasznú munkások között a legalacsonyabb. A saját személygépkocsival, valamint jogosítvánnyal is csak fele akkora hányadban részesednek mint a helyben dolgozók vagy az *ingázók*.

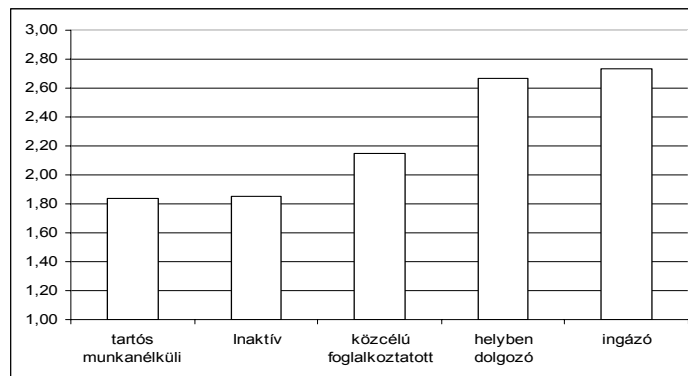
A *munkavállalást esetleg akadályozó családi körülmények* közül gondozásra szoruló hozzátartozó az *ingázók* munkavállalását nehezíti leginkább, de a két leghátrányosabb pozíciójú csoportban is érezhető ez az akadály. A kiskorú gyermekkel rendelkezők aránya a helyben dolgozó kategóriában a legmagasabb.

A munkaerő-piaci pozíció önértékelése és a munkaerő-piaci helyzetben várt változások

A *munkaerő-piaci pozíció önértékelése* alapján a megkérdezettek átlagosan valamivel közepesnél jobbra minősítik saját helyzetüket. A nők és férfiak átlagos önértékelése közel azonos. A 40-esek és az 50-esek, valamint a falusiak valamivel borúlátóbbak, vagy inkább önkritikusabbak. A kistérségek közül Beregben és Dél-Borsodban lakók értékelték munkaerőpiaci pozíciójukat a legmagasabbnak, míg a zempléniek a legalacsonyabbnak. A városok közül a miskolciak látják legrosszabbnak a maguk munkaerő-piaci pozícióját.

A foglalkoztatási pozíciók alapján a legkedvezőbb, a jót közelítő önértékelést az *ingázók* csoportja adta, míg saját munkaerő-piaci pozícióit a tartós munkanélküliek és a rokkant nyugdíjasok értékelték a legalacsonyabbnak. A közcélú vagy közhasznú munkát végzők ennél optimistább, önértékelésük átlagosan is a középezt meghaladja és félúton, bár az alacsonyabb szinthez kissé közelebb van a tartós munkanélküliek és a dolgozók között.

A munkaerőpiaci pozíció önértékelése és az iskolai végzettség között $r=0,4065$, munkaerőpiaci pozíció önértékelése és a jelenlegi foglalkoztatási pozíció között pedig $r= 0,3364$ a korrelációs együttható, azaz nincs szoros összefüggés.



4. ábra: A munkaerőpiaci helyzet önértékelése és a foglalkozási státusz összefüggése

Forrás: A kérdőíves lekérdezés eredményeiből saját szerkesztés

A megkérdezettek 54%-a úgy gondolja, hogy a közel jövőben munkaerő-piaci helyzete biztosan nem változik. A nők, különösen az idősebb nők, a férfiakon belül pedig a 40-es férfiak esetében még nagyobb ez az arány. A várható változások bekövetkezési valószínűsége szerinti, 0-3-ig változó pontszámok összesítése alapján is a helyzet változatlanosága kapta a legmagasabb pontszámot, átlagosan 1,97 pontot. Ez az érték az idősebb korosztályok, a falusiak és a jelenleg „normál” foglalkoztatottak körében meghaladta a 2-öt, azaz leginkább ők valószínűsítik helyzetük változatlanoságát. A változást prognosztizáló megkérdezettek a jövőben való bizakodásuk alapján megosztottak. Valamivel magasabb az elhelyezkedésbe (állandó vagy időszakos munkavállalásba) vetett hit, mint a munkanélkülivé válás valószínűsíti, de mindkettőt viszonylag sokan jelzik. A tartós munkanélküliek bíznak leginkább az elhelyezkedésben, sokkal nagyobb mértékben, mint a közmunkások, de ők sem bíznak igazán a munka tartósságában, hiszen magas az újból munkanélkülivé válás előrejelzése is. Az önállósá válás egyik kategóriában sem jellemző, relatíve legnagyobb arányban a jelenleg ingázók körében jelenik meg. Az inaktívvá válást sem tartják ma már tömegesen valószínűsíthető útnak, inkább csak a fiatalabb nők esetében jelenik meg nagyobb súllyal.

A munkaerőpiaci pozíció önértékelését a várt változásokkal összevetve azt tapasztaljuk, hogy az önmagukat legalacsonyabb és legmagasabb munkaerőpiaci értékkel bírónak tartottak várnak a legkevésbé változást helyzetükben. A jövőbeni munkavállalás minden kategóriában szinte azonos súllyal jelenik meg, különbség a munka jellegében (állandó, időszakos, másodállás) mutatkozik meg. Az időszakos munkavállalás prognosztizálása a pozíció javulásával csökken, míg az állandó munka és a másodállás vállalása pedig ugyanígy nő. A munkanélkülivé válástól való félelem a legalacsonyabb munkaerőpiaci pozícióban lévők esetében a legnagyobb, majd fokozatosan csökken. A vállalkozóvá válást tekintve pedig éppen fordított összefüggés mutatkozik, bár a vállalkozóvá válás súlya jóval kisebb, mint a munkanélkülivé válásé.

B. Munkához való viszony

Mobilitás, munkahely-változtatások

A munkában eltöltött évek átlagos száma alapján összességében 15-16 év, ami az aktív évek kb. 70%-át teszi ki. A nők esetében ez valamivel kevesebb. Az életkor szerint az idősebbektől a fiatalabbak felé haladva természetesen a munkában eltöltött évek átlagos száma csökken, ami azonban kevésbé természetes, hogy az életkorhoz viszonyított aránya is egyre kevesebb. Míg a legidősebb korosztály aktív éveinek 73%-át, a férfiak esetében 83%-át munkaviszonyban töltötte, a 30-asoknál ez az arány 66,7% és a férfiaknál kevesebb, mint a nőknél. A kevés számú megkérdezett 20-on éves pedig eddigi aktív éveinek kevesebb, mint 1/3-ban volt munkaviszonyban.

A munkaviszonyban töltött időnek az aktív évekhez viszonyított arányát tekintve, a tartós munkanélküliek és az ingázók csoportja között 20 százalékpont eltérés adódik. A tartós munkanélküliek, valamint a közcélú és közhasznú alkalmazottak átlagosan aktív éveik 60%-ában álltak valahol munkában.

A munkahelyek száma átlagosan 3,1, ám ezen belül a férfiak gyakrabban változtattak munkahelyet. Az 50 éves férfiaknak átlagosan 5, majd a fiatalabbaknak évtizedenként 1-1-gyel kevesebb munkahelye volt, ami azt is jelzi, hogy közel 10 évenként váltanak munkahelyet. A nők esetében a munkaerőpiaci mobilitás sokkal alacsonyabb, 30 év felett minden korcsoportban 2,7-2,9 átlagos munkahely a jellemző. A városi és a falusi lét között a munkahelyek átlagos száma alapján nem mutatható ki eltérés. A kistérségek közül a szénbányászathoz és az ingázáshoz leginkább kötődő nógrádi iparvidéken és Csereháti térségben a faluban gyakoribb volt a váltás, mint a városban, a többi esetben pedig pont fordítva.

Munkahelyet legalább egyszer a megkérdezettek több mint 90%-a váltott. A nők között gyakoribb az első munkahelyén dolgozók aránya. Különösen a 30-as nők esetében volt ritkább a váltás.

A közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak körében történt leggyakrabban munkahelyváltás, átlagban közel 3-szor, míg a jelenleg „normál” munkaviszonyban lévők ennél eggyel kevesebbszer váltottak. Már a választott stratégiákra is utal, hogy a munkahelyet nem, illetve csak a munkaerőpiacról való kiszállással együtt váltók aránya a legmagasabb (30% és 20%) a tartós munkanélküliek és a rokkant nyugdíjasok esetében. A dolgozók között az ingázók tudtak nagyobb eséllyel megmaradni az első munkahelyükön, a helyben dolgozók legalább egy váltásra kényszerültek.

A munkaviszony megszűnésének okai között a leggyakoribb a leépítés (30%), majd a felszámolás (26%). Összesen tehát az esetek 56%-ában a munkáltatók gazdasági helyzetének romlása miatt volt kénytelen a dolgozó munkahelyét otthagyni. Az egyéni valós vagy látszólagos választási szabadság a jobb munkalehetőség találása (20%), leszázalékolás (20%), elégedetlenség vagy egészségi állapot romlása (12%), lakóhely-változtatás (7%) vállalkozóvá válás (3%) miatt a dolgozó részéről kezdeményezett munkaviszony-megszüntetésben érvényesült. Kisebb arányban, de az okok között megjelenik a határozott idejű szerződés lejártja (1-2%), a szülés miatti, ill. a GYES utáni elküldés (a munkahelyet váltó nők 3,2%-a esetében)

A felszámolás rémével minden foglalkoztatási kategóriában szembe kellett nézni a megkérdezetteknek, kb. minden 5-6. embernek. A felszámolás az átlagosnál jobban veszélyeztette a jelenleg közcélú vagy közhasznú munkában dolgozókat és a jelenleg helyben dolgozókat. A különbség annyi, hogy ez utóbbiak általában egy váltással túl tudtak lépni ezen a problémán. A leépítés egyértelműen a legalacsonyabb foglalkoztatási pozícióban lévőket sújtotta. Ezekben a kategóriákban a munkahelyváltások 30%-ában ezt az okot jelölték meg. A felszámolás és a leépítés együttesen a tartós munkanélküliek és a közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak munkahelyváltásainak több mint 50%-át okozta, míg más kategóriákban ez az ok ritkábban szerepel és hangsúlyos a jelenleg dolgozóknál a jobb munkalehetőség találása, a rokkant nyugdíjasoknál az egészségi állapot romlása, a leszázalékolás.

A munkával szembeni elvárások

Nehéz fizikai munkát már senki sem vállalna szívesen. Bár 10 férfi (a teljes minta 4%-a) kimondottan ilyenre vágya. Ők mindannyian a legalacsonyabb foglalkoztatási pozíciót mutató tartós munkanélküli, vagy közmunkás kategóriába tartoznak. A megkérdezettek közel fele a könnyebb fizikai munkát preferálná. Ehhez képest a könnyebb szellemi munka csak 26%-ban örvend népszerűségnek és a magasabb színvonalú szellemi munka iránti igény a válaszadók 13%-ában fogalmazódott meg. 12% nem válaszolt. A nők körében a preferencia a könnyű szellemi munka irányába tolódik el és a nők – összhangban a magasabb iskolai végzettséggel - gyakrabban vágnak magasabb színvonalú szellemi munka végzésére is. A szellemi munka igénye – az iskolai végzettséggel párhuzamban – Dél-Borsodban a legmagasabb, míg a Nógrádi iparvidéken a legalacsonyabb. A foglalkoztatási státusz alapján pedig a jelenleg munkaviszonyban lévők körében jelennek meg nagyobb arányban a magasabb szellemi munkára vágyakozók.

A napi munkaidőt tekintve 2/3-os a napi 8 órás munkaidő preferálása. A nők esetében azonban csak 50%-os és a megkérdezett nők több mint ¼-e inkább napi 6 órás, 10%-a napi 4 órás munkaidőben dolgozna. A férfiak körében a részmunkaidős foglalkoztatás iránti igény kisebb, de 15% feletti. A napi 6 vagy 4 órás munkaidőre leginkább az idősebb korosztálynak van igénye. A kistérségek közül kiemelkedik a Dél-Borsodban jelzett magas, 40% feletti részmunkaidő iránti igény. A 8 órás munkaidő preferálása a legmagasabb a Csereháton, azon belül is a faluban. A foglalkoztatási státusz szerint egyértelmű, 50%-ot meghaladó mértékű a

rokkantnyugdíjasok és a GYES-es lévő kismama igénye a részmunkaidős foglalkoztatásra. Emellett a tartós munkanélküliek 27%-a is inkább részmunkaidőben dolgozna.

A munkavégzés önállósága csak részben fontos a megkérdezettek számára. Közel 1/3-uk arra vágyik, hogy munkáját részben önállóan végezhesse, 36%-uk azonban igényli az utasításokat. Teljes önállóságot kb. 1/5-ük szeretne a maga számára a munkavégzés során. A férfiak, a fiatalabbak és a városiak körében magasabb az önállóság iránti igény. A Zempléni és Beregi túl sokan nem válaszoltak erre a kérdésre, a többi kistáj közül Dél-Borsod és a Sajó-völgy lakosai preferálják leginkább a munkavégzés önállóságát, míg a Nógrádi iparvidékre és a Cserehátra az utasítások elfogadása, sőt igénylése a jellemző. Mint ahogyan a tartós munkanélküliek és a közcélú vagy közhasznú foglalkoztatottak is utasításokat igényelnek. Érdekes lehet, hogy ez a közmunkások körében magasabb, mint általában a tartós munkanélküliek között. A jelenleg „normál” foglalkoztatásban részt vevők körében a legmagasabb (60% feletti) a részben vagy teljesen önálló munkavégzés iránti igény.

A munkaidő rugalmassága iránti igények is kiegyenlítették. Kb. ugyanannyian preferálják a rugalmas munkaidőt, mint ahányan a kötött vagy részben kötött munkaidőt. A munkavégzés önállóságához hasonlóan a férfiak körében kicsit magasabb a rugalmas munkaidő iránti igény, valamint itt is megfigyelhető a tartós munkanélküliek és a közmunkások közötti – más jellemzőkben kevésbé jellemző – különbség. A közmunkások inkább a kötött munkaidőt helyezik előnybe a rugalmassal szemben, míg a tartós munkanélküliek között 40%-os gyakoriságú a rugalmas munkaidő preferálása.

Az alkalmazás módját tekintve elsősorban a bejelentett állás iránti igény. A nem válaszolók mellett csupán mindösszesen 10 emberrel jelent meg a fekete, vagy részben fekete munka preferálása. Ők többségükben 30-as, városi, tartós munkanélküli vagy rokkant nyugdíjas férfiak. Hasonlóan az állandó munkaviszony elfogadottsága a leggyakoribb. Az időszakos vagy alkalmi munkák iránti igény csupán 15%-ban jellemző, elsősorban az idősebbek és a tartós munkanélküliek körében. A kistájak közül a Cserehát és Dél-Borsod munkavállalói körében a leginkább elfogadott az időszakos vagy alkalmi munka, mint foglalkoztatási mód.

A munkavégzés távolsága lehetőleg legyen nulla, azaz helyben történjen a foglalkoztatás a megkérdezettek több, mint felének véleménye szerint. A helyi munkahelyek túlnyomó igénye mellett a lakóhelytől számított maximum 20 km-e körön belüli ingázás átlagosan 26%-ban elfogadott. A 40 km-es ingázási határ már csak a munkavállalók 7%-a számára elfogadható. A nők körében jellemzően magasabb a helyi munkahelyek preferálása és a férfiak közül vannak többen, akik akár 40 km-nél messzebbre is ingáznának egy jó munkahely érdekében. Az alkalmazás módjához hasonlóan a Cserehát és Dél-Borsod munkavállalói vállalnák az ingázást tekintve is a nagyobb kényelmetlenséget. A tartós munkanélküliek közel 40%-a számára az ingázás elfogadható, sőt szükséges és természetesen a jelenleg ingázók körében is magas az ingázás preferálása.

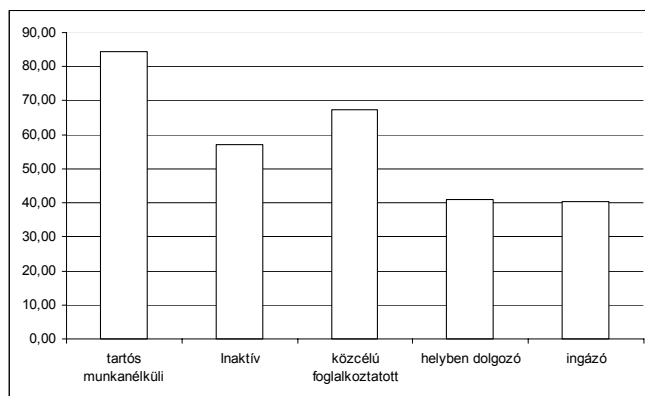
A munkavégzés helyének valamilyen állandó telephelyet szeretne a megkérdezettek közel 60%-a. Változó telephelyet közel 25%-ban tartanak elfogadhatónak. A távmunka azonban csak 5%-os preferenciát élvez. A nők inkább állandó telephelyen dolgoznának, mint ahogyan az otthoni távmunka preferálása is elsősorban a nők körében jelenik meg. A férfiak számára a változó telephely elég nagy (40% feletti) gyakoriságban elfogadható, de körükben is 47%-os az állandó telephelyen végzett munka iránti igény. A kistájak közül a Sajó-völgy munkavállalói mutatnak a leginkább rugalmasságot a munkavégzés változó helyének elfogadottsága alapján és leginkább a Nógrádi iparvidéken, a Csereháton és Dél-Borsodban ragaszkodnának az állandó telephelyen végzett munkához. A távmunka – kicsiny arányban is, de – Dél-Borsod és a Sajó-völgy városában, valamint Beregi falujában a leginkább elfogadott. A távmunka iránti igény a legnagyobb (5-10% közötti) a rokkant nyugdíjasok és a jelenleg ingázók körében.

Az elvárt bérezést tekintve megkérdeztjeink nem szakadtak el a realitásoktól. Összességében 36%-uk meglegedne 80-120 ezer Ft-os havi nettó bérrel, 27%-uk pedig a 120-200 ezer Ft-os nettó fizetést preferálná. 80 ezer Ft alatt is szívesen keresne 17%, míg 200 ezer Ft-nál magasabb nettó bérré vágyik 12%. A nők fizetési igényei alacsonyabbak, mint a férfiaké, mint ahogyan az idősebbeké is alacsonyabb, mint a fiatalabbaké. A legkisebb bérigényt a közmunkások jelezték, ennél magasabb a tartós munkanélküliek igénye és a legmagasabb az ingázóké. A kistájak szerint a nógrádiak és a szatmáriak bérigénye a legalacsonyabb és a Sajó-völgyieké, ezen belül a miskolciaké a legmagasabb.

Munkavállalási, vagy munkahelyváltási szándékok, munkavállalási motivációk

A megkérdeztettek 60%-a tervezi, hogy munkát vállal, vagy munkahelyet vált. A férfiak, a fiatalabbak és a városiak körében ez az arány magasabb. A város és falu között markáns, több mint 10 százalékpontos különbség adódik a munkavállalási szándékot tekintve. A legnagyobb, 80%-ot meghaladó mértékű a munkavállalási szándék a tartós munkanélküliek körében. A közmunkások és a rokkantnyugdíjasok 50-60%-ban vállalnának munkát, míg a dolgozók körében változtatási szándék csak 40%-os. A számokat másként nézve: a tartós munkanélküliek 20%-a nem tervezi, hogy munkát vállal.

A munkavállalási motivációk között egyértelműen a jövedelemszerzés, a szükségletek kielégítéséhez szükséges anyagi háttér megteremtése szerepel az első helyen, 2,69-es pontszámmal (ahol 0 és 3 között lehetett pontozni). A megélhetés biztosítása mellett a közösségben való lét (1,82 pont), főként a fiatalabbak körében az anyagi függetlenség (1,76) és negyedsorban az értelmes elfoglaltság találása (1,66) alkotják a legfontosabb munkavállalási motivációkat.



5. ábra: Munkát vállalni vagy munkahelyet változtatni kívánók foglalkozási pozíció szerinti aránya

Forrás: A kérdőíves lekérdés eredményeiből saját szerkesztés

A nők esetében a megélhetés biztosítása és az anyagi függetlenség is kicsivel kisebb súllyal jelenik meg, mint a férfiaknál, ugyanakkor az összes többi motiváló tényező nagyobb szerepet kap. Így a közösség, az értelmes munka, a tudás és képességek hasznosítása, az otthoni munkától többre vágyás és a társadalmi kötelezettség érzékelése is hangsúlyosabb, mint a férfiak esetében.

A korcsoportok között az anyagi jellegű motivációk a fiatalodással párhuzamosan erősödnek, míg pl. a közösség szerepe a munkavállalásban fokozatosan csökken.

A foglalkoztatási pozíciók szerinti csoportok közül a megélhetés anyagi feltételeinek biztosítása a közmunkások csoportjában mutatkozik a legerősebb motiváló tényezőként. A tartós munkanélküliek körében ez a tényező valamivel kisebb súllyal jelenik meg, ám a másik anyagi

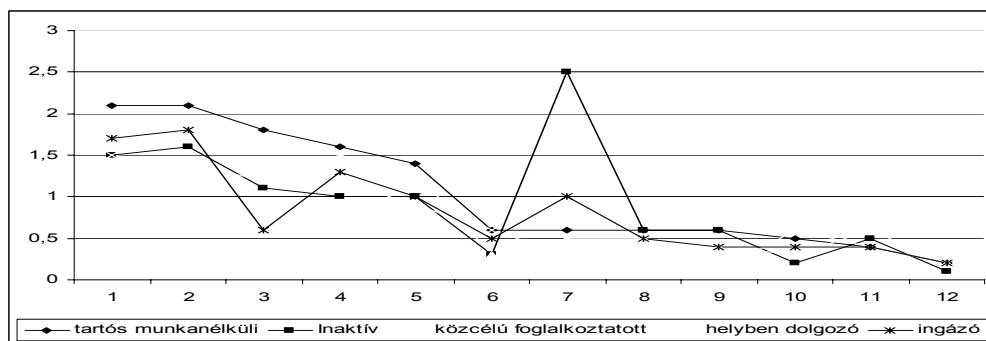
jellegű motivációs tényező, az anyagilag függetlenné válás sokkal, az összes csoportok közül a legerősebb. Az anyagi függetlenség motiváló ereje emellett épp a fiatalabb összetételű ingázói csoportban erős.

A *kistájak* közül a polgárosodottabb Sajó-völgyében és a Zemplénben erős az anyagi függetlenség iránti igény szerepe a munkavállalásban, míg az értelmes munka szintén a Zemplénben és Beregben ösztönöz leginkább munkavállalásra. A kistérségek többségében a megélhetést biztosító jövedelemszerzés mellett más motivációs tényezők is megjelentek magasabb pontszámmal, de a nógrádi iparvidéken az alapvető anyagi motiváció szinte kizárólagos.

A munkavállalást akadályozó tényezők

A munkavállalást akadályozó tényezők közül a megkérdezettek a legerősebbnek az objektív gazdasági helyzetet, azaz a helyi és közeli munkahelyek hiányát értékelték. (3 fokozatú skálán átlagosan 1,79 pont.) Ezt a képzettség hiányának felismerése (1,37 pont) és a protekció hiányának érzékelése (1,29 pont) követi. A nők általában minden akadályozó tényezőt magasabbra értékelték, mint a férfiak, kivéve azt, hogy „más forrásból szereznek elég jövedelmet”, illetve, hogy „elveszítené a segélyre való jogosultságát”. Ezek az opciók átlagosan 0,4-0,5 közötti pontszámokat kaptak. A korcsoportok közül pedig a 40-esek tulajdonítottak a megjelölt akadályozó tényezőknek a többieknek nagyobb fontosságot. A jövőt tekintve elgondolkodtató, hogy az 50-esek mellett a 40-esek körében is magas az egészségi állapot, mint munkavállalást akadályozó tényező értékelése, ami a korábbi leszámítási folyamat folytatódását vetítheti előre.

Érdekes lehet, hogy a képzettség hiányát Dél-Borsodban értéklik a legmagasabbra, ott, ahol az iskolai végzettségi mutatók eleve a legmagasabbak, és alig értéklik a Nógrádi iparvidéken, ahol a legalacsonyabb az iskolai végzettség. Nógrádban általában is kisebb energiát fektettek a helyzet okainak megfejtésébe, úgy tűnik, jobban beletörődtek a sorsukba. Ha azt feltétlenül magyarázni kell, leginkább a külső tényezők változására, kisebb részben az egészségi állapotra és a protekció hiányára vezetnek vissza. A közlekedési feltételek elégtelensége leginkább a Cserehátton, ott is a faluban, a segélyre jogosultság elvesztése, csakúgy mint a más forrásból megszerezhető jövedelem, vagy a gyermekek elhelyezésének nehézsége pedig a Zempléni faluban vált hangsúlyossá. Zemplénben általában nagyobb pontszámokat adtak minden tényezőre.



Magyarázat: 1. egyáltalán nincs munka, 2. nincs megfelelő munka, 3. képzettség hiánya, 4. protekció hiánya, 5. közlekedési nehézség, 6. nincs rászorulva, 7. egészségi állapot, 8. diszkrimináció, 9. segély elvesztése, 10. gyermekfelügyelet, 11. háztartás leköti, 12. gondozásra szoruló hozzátartozó

6. ábra: A munkavállalást akadályozó tényezők foglalkozási pozíció szerint változó értékelése
Forrás: A kérdőíves lekérdés eredményeiből saját szerkesztés

A munkavállalást akadályozó tényezők értékelésében a legalacsonyabb foglalkoztatási pozíciót betöltő tartós munkanélküli és közcélú, vagy közhasznú munkás csoportok érzékenyebbnek bizonyultak, általában az egyes tényezők jelentőségét magasabbra értékelték dolgozó társaiknál. Így a képzettség hiányát, a közlekedési feltételek gyengeségét, a protekció hiányát is. A munkahelyhiány, mint objektív tényező a rokkant nyugdíjasokat kivéve (ahol átlagosan is az egészségi állapot kapta a legmagasabb pontot) minden foglalkoztatási csoportban az első helyre került. Különösen a tartós munkanélküliek körében erős a helyi vagy közeli munkahelyek hiánya, mint abszolút akadály értékelése.

C. Munkavállalói stratégiák

Munkakeresési technikák

A munka megtalálásában a leggyakoribb célravezető módszerként az ismerősök bevonása, segítsége jelenik meg. A megkérdezettek több mint fele így tudott elhelyezkedni és a jövőbeni módszerek között is ezt értékelik a legtöbbször (2,27 pontra a 0-3 közötti skálán történt pontozáskor). A második leggyakoribb (25%) és egyben második legnépszerűbb (2,08 pontos) megoldás, amikor a munkahely keresi meg a munkavállalót és ajánlja fel az állást. Gyakori még a munka álláshirdetések által történő megtalálása úgy a gyakorlatban (21,6%), mint a preferált eszközök (1,27 pont) között. A munkaügyi központok hasznosságát a válaszadók nagyobbra ítélik meg, mint amilyen gyakorisággal eddig segítette őket ez az eszköz. A munkaügyi központok az elhelyezkedések 11,4%-ban, a hirdetésekhez képest csaknem felényi esetben játszottak szerepet, de a hasznosságot elismerő pontszám szinte ugyanannyi.

A nők úgy látszik, jobban kedvelik az intézményesebb álláskereső módszereket. Az ismerősök szerepe kisebb, mint a férfiaknál, ám az össze többi módszer előfordulási gyakorisága nagyobb. Különösen jelentős, csaknem kétszeres az eltérés a munkaügyi központok szolgáltatásainak igénybe vételében. Ennek ellenére az értékelésben a nők és férfiak esetében egyaránt az ismerős – közvetlen megkeresés – hirdetések figyelése az álláskeresőben leginkább használható módszerek sorrendje.

A tartós munkanélküliek körében a legmagasabb az ismerősök és a hirdetések, de a legalacsonyabb a közvetlen megkeresés által történő elhelyezkedés. A közmunkások munkavállalásában játszott a legnagyobb szerepet a munkaügyi központ, valamint a közvetlen megkeresés. A helyben dolgozók esetében szintén magas az ismerősök és a közvetlen megkeresés szerepe. Az ingázók közel 30%-os arányban alkalmazták a megadottól különböző módszereket.

Az alacsonyabb foglalkoztatási státuszúak különösen, szinte csakis az ismerősök segítségével tartják a leghasznosabbnak, míg a jelenleg dolgozók inkább a munkáltató által történő közvetlen megkeresésre voksolnak.

Képzésben való részvétel

A megkérdezettek 2/3-a szívesen képezné magát a jobb munkaerőpiaci helyzet elérése érdekében. A képzésben való részvételre való hajlandóság az egyébként a nőknél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező férfiak körében valamivel magasabb. A tanulási kedv az életkor csökkenésével párhuzamosan fokozatosan nagyobb, ám a foglalkoztatási státuszhoz képest már fordítva alakul. A rokkant nyugdíjasok, majd a közmunkások körében a legalacsonyabb, a tartós munkanélküliek esetében kicsit az átlag feletti, és a két dolgozó kategóriában a legmagasabb. Az ingázók esetében 80% feletti. A városiak sokkal nagyobb arányban képeznék magukat, mint a falusiak. A kistájak közül Beregben, valamint Zemplén városában és a Nógrádi iparvidék falujában a legnagyobb (75% feletti) a képzési hajlandóság.

A képzésre vállalkozók közül legnagyobb arányban idegen nyelvet (45%) és számítógépes ismereteket (42%) tanulnának. Emellett az újabb szakma megszerzése élvez még prioritást

(38%). Első szakmát 10% szeretne szerezni. Az általános iskola 8 osztályának elvégzésére irányuló szándék az ezzel a végzettséggel még nem rendelkező 6 fő közül 1 esetében fedezhető fel. Az iskolai végzettség és a tanulási szándék között egyértelműen fordított összefüggés áll fenn, azaz a legalacsonyabb iskolai végzettségűek körében a legkevésbé gyakori a képzésen való részvételi szándék, míg a legmagasabb iskolai végzettségűek esetében ez 100%.

A nők az átlagnál nagyobb arányban kívánnak idegen nyelvet tanulni és új szakmát szerezni, míg a számítógépes ismeretek őket valamivel kevésbé érdeklik. Bármelyik megjelölt képzést tekintve a 30-as korcsoport a legaktívabb.

A tartós munkanélküliek a felkínált képzési lehetőségekben szinte azonos aktivitással vennének részt, valamivel magasabb azonban a számítógépes ismeretek aránya. A rokkant nyugdíjasok is a számítógépes ismereteket nyújtó képzéseket preferálják. A közmunkások esetében azonban ez a fajta képzés nem népszerű, inkább idegen nyelvet vagy újabb szakmát tanulnának. A többi dolgozói csoportban is az idegen nyelvi képzés a legnépszerűbb és itt több fel nem ajánlott képzés iránti igény is hangsúlyosan megfogalmazódott.

Vállalkozóvá válás

A megkérdezettek 47%-ától nem idegen a vállalkozóvá válás gondolata. A nők lényegesen kisebb, 37%-os, míg a férfiak közel 60%-os arányban tartják lehetségesnek, hogy valamiben vállalkozzanak. Az életkort tekintve a 30-asokhoz áll a legközelebb ez a megoldás. A foglalkoztatási státuszt tekintve a közmunkások vállalkoznának legkevésbé (30%), őket a rokkant nyugdíjasok, majd a tartós munkanélküliek követik. A legnagyobb vállalkozói aktivitást az ingázók mutatják. A városok és a falvak vállalkozások indítására vonatkozó szándékában közel 10 százalékpontos eltérés adódik a városok javára, ahol minden második megkérdezett szívesen vállalkozna valamire. A kistájak közül a Nógrádi iparvidéken, azon belül is a faluban, valamint a Zemplén városában nagy, 2/3-ot közelítő a vállalkozói készség.

A vállalkozóvá váláshoz vezető úton azonban számos akadályozó tényező bukkan fel. A megjelölt 12 tényezőtől a megkérdezettek a legsúlyosabbnak a kezdő tőke (2,58 pont) és az ingatlan és eszközháttér (2,07 pont) hiányát, azaz a pénzügyi és anyagi tényezőket jelölték meg. Emellett a szükséges ismeretek, a társak és az előírt képzettség hiánya merült fel még súlyos gondként, amit a külső segítők hiánya és a piaci kereslet elégtelensége követett. A többi tényezőnek az átlagpontoszámok alapján nem tulajdonítottak túl nagy jelentőséget. Így az egész mintát tekintve a diszkrimináció és a segély elvesztése miatti aggodalom sem jelent meg hangsúlyosan.

A nők általában minden tényezőt nagyobb ponttal értékelték, így feltűnő, hogy a tőkehiányra valamivel kisebb súllyal utalnak, mint a férfiak. A nők esetében viszont lényegesen hangsúlyosabban jelent meg az ingatlan és eszközök hiánya, a képzettség hiánya, az egészségi állapot, a háztartás, a gondozásra szoruló hozzátartozó vállalkozóvá válást akadályozó szerepe.

Az életkor szerint különösebb preferenciák nem figyelhetők meg, legfeljebb annyi, hogy a tapasztaltabb idősebbek az érzékenyebbek a piaci kereslet hiányára.

A foglalkoztatási státuszok szerint a vállalkozóvá válásban a képzettség és az ingatlanok, eszközök hiányára, valamint a társak és a külső segítők hiányára is a legérzékenyebbek a közmunkások. A tartós munkanélküliek érzik leginkább a kereslethiány akadályozó szerepét.

A kistérségek között a vállalkozás észlelt akadályaiiban jelentős különbség figyelhető meg. A Beregiéknél a tőkehiányt nyomban a piaci kereslet hiánya követi a fontossági sorrendet kiadó átlagpontoszámok alapján. Más térségekben ennek koránt sincs ekkora elfogadottsága. A Dél-Borsod városában és a Zemplén falvában a tőkehiány és az ingatlanok, eszközök hiánya mellett a társak hiánya, a Cserehát falvában pedig a képzettség, a szükséges ismeretek hiánya bizonyul hangsúlyos akadályozó tényezőnek.

Preferált foglalkoztatáspolitikai intézkedések

Megkérdeztük a válaszadókat, hogy saját munkaerőpiaci helyzetük javításához milyen kormányzati intézkedéseket tartanának hasznosnak.

Az összesítésben a legnagyobb támogatottságot az ingyenes képzések biztosítása (1,85 pont) kapta. Ezt követte a minimálbér emelése (1,60 pont), a TB járulék csökkentése (1,58 pont), majd a közlekedési díjak csökkentése (1,54 pont). Közepes támogattságúnak mondható a kezdő vállalkozói hitelek (1,35 pont), az otthoni internet-elérés (1,35 pont), a nagyvárosok gazdaságának (1,27 pont) és a közlekedési infrastruktúra (1,26 pont) fejlesztése.

A nők nagyobb hangsúlyt helyeztek a minimálbér növelésére, a képzésekre, a közlekedési díjak csökkentésére, a gyermekmegőrzés megoldására és az otthoni internet biztosítására, mit a férfiak. Ugyanakkor a férfiaknál erősebben jelent meg a munkaadókat segítő TB járulékcsökkenésének, a vállalkozói hitelezésnek, a területfejlesztéssel megoldható nagyvárosi gazdaság- és közlekedési infrastruktúra-fejlesztésnek, a mezőgazdaság megerősítésének, a közmunkakeret növelésének szükségessége.

Az életkor alapján a közlekedési feltételeket tekintve, a mezőgazdaság megerősítésére, a közmunkakeretre, az otthoni internet elérhetőségre az idősek, a nagyvárosok fejlesztésére, a turisztikai kereslet élénkítésére, a gyermekmegőrzés megoldására, az ingyenes képzésekre a fiatalabbak mutatnak nagyobb érzékenységet.

A tartós munkanélküliek számára egyértelműen az ingyenes képzések és a minimálbér megemlése a legfontosabb. A közmunkások a közmunkakeret megemlést óhajtanák leginkább. A helyben dolgozók a képzések mellett a kezdő vállalkozók hitelezését támogatják a legjobban. Az ingázók főként a közlekedési feltételek javításától, ill. a díjak csökkentésétől, valamint a vállalkozói hitelektől és a TB járulék csökkentésétől remélik a foglalkoztatási helyzet javulását.

Összegzés

A tartós munkanélküliek és munkaképes inaktívak munkába vonásával elérhető foglalkoztatottsági szint javulása

A munka világából tartósan kiszoruló az elmúlt másfél évtizedben nem csupán a munkahelytől, de a tágabb értelemben vett munkától is eltávolodtak. Kivételt képeznek a munkaerejüket „feketén” hasznosítók és a háztáji, a család öfenntartását erősítő gazdaságba visszahúzódók. Az előbbire több, az utóbbira kevesebb példa hozható. Bár voltak törekvések, melyek az utóbbi irányba történő elmozdulást ösztönözték (pl. szociális földprogramok) korunk makro-gazdasági feltételei (eszközök, anyagok magas ára, élelmiszerek nyomott ára, elfogadott specializáció) még nem eléggé ösztönöznék az önellátás erősítésére. A másik oldalról a jövedelmek beszűkülésére az igények leszállításával és kevésbé a szükségletek önellátással történő kielégítésre való átállással reagáló magatartás fogja vissza a munkaerő családi gazdaságban való hasznosítását.

A fekete munka miközben a társadalmi szolidaritás szempontjából elítélendő és súlyos erkölcsi problémákat is okozott, kétségkívül fontos szerepet játszott a családok megélhetési forrásainak növelése mellett a munkaképesség megőrzésében, a munkatapasztalat növelésében.

A korábbi felmérések alapján, saját felmérésünk által is alátámasztva, az országban nyilvántartott 312 ezer fő munkanélküli, az ezek 48%-át képviselő tartós munkanélküliek 20%-a, a többi munkanélküli 40%-a, összesen kb. 100 ezer fő nem kíván a munkaerőpiacra visszakerülni, az inaktív vagy eltartotti létre rendezkedett be. Kb. 210 ezer fő munkanélküli és az inaktívok 10%-a viszont szívesen vállalna munkát. A foglalkoztatottság az ismét munkát vállalni szándékozó tartós munkanélküliek és inaktívok munkához juttatásával a jelenlegi 57,3%-ról 65,3%-ra növelhető. A munkát vállalni nem akaró munkaképes lakosok munkából való kimaradása a foglalkoztatási rátában 1,5 százalékpont kiesést jelent.

Az Észak-magyarországi régió esetében a munkát szívesen vállaló munkanélküliek és inaktívak bevonása esetében a jelenlegi 50,8%-os foglalkoztatási ráta 60,1%-ra emelhető és a munkát vállalni nem akarók a foglalkoztatottsági rátában 1,8 százalékpont kiesést jelentenek.

A foglalkoztatási szint EU-ban kitűzött 70%-ra növelése tehát (más munkaerő-tartalék nem lévén) a munkavállalásra motivált munkanélküliek és inaktívak munkához juttatásával, valamint további inaktívak motiválásával érhető el.

A munkavállalási, vagy munkahely-változtatási szándék átlagosan 60%, a tartós munkanélküliek 80%-a vállalna munkát. A tartós munkanélküliek 20%-a, a közmunkások 40%-a és az inaktívak 50%-a azonban nem kíván munkát vállalni. Emellett a munkaerő-piaci helyzet tartós javulásába vetett bizalom is gyenge. Éppen a legalacsonyabb (és a legmagasabb) munkaerő-piaci pozícióban lévők számítanak a legkevésbé változásra, már berendezkedtek erre az életre. A tartós munkanélküliek 68%-a, a közmunkások 65%-a ugyan valamilyen szinten (igazán erősen csak 17-15%) bízik az elhelyezkedésben, de ugyanakkor a közmunkások 60%-a, a tartós munkanélküliek 30%-a az ismételt munkanélkülivé válásra számít, nem lát esélyt a kilábalásra.

A vállalkozóvá válás iránt viszonylag nagyobb érdeklődés mutatkozik, de nem a közmunkások és a tartós munkanélküliek körében. Ebben a körben a tőkehiány meghatározó mértékben akadályozza a vállalkozások indítását. Az említett célcsoportok tagjai tehát potenciális vállalkozóként kevésbé, inkább potenciális alkalmazottként jöhetnek szóba.

A munkavállalási szándékot meghatározó „objektív” tényezők

A munkavállalási szándékot meghatározó „objektív” tényezők: az egyén munkaerőpiaci potenciálját megszábó demográfiai, társadalmi helyzete, az elérhető munkahelyek jellemzői, a munka várható díjazása. Ezek a tájékozottság és a belső ösztönzők (motivációk) szűrőjén keresztül vezetnek a munkavállalás szándékához vagy elutasításához. A munkavállalási motivációk fő alkotó elemei a szükségletek, a szokások, a külső elvárások és a korábbi tapasztalatokon alapuló érzelmek.

A tartós munkanélküliek összetétele változatos. Nem igaz az a közvélekedésben elterjedt nézet, hogy csak a nagyon alacsony iskolai végzettségűek szorultak ki tartósan a munka világából. Szakmunkások, magasabb végzettségűek és nagyobb munkatapasztalattal rendelkezők is megtalálhatók közöttük. A munkaerő-piaci potenciálja a jelenleg közmunkán lévőknek és a munkavállalásról már letevőknek a legalacsonyabb. Alacsony iskolai végzettségük, idősebb koruk, a gazdasági centrumoktól távoli lakhelyük, alacsony közlekedési mobilitásuk, családi állapotuk miatt a munkához jutásuk esélyei is nagyon alacsonyak. A szakképzettség tekintetében - épp az átképzések nyomán – kiegyenlítődés ment végbe. Az átképzések azonban jelentős túlkínálatot alakítottak ki bizonyos szakmákban, így a szakma megszerzése önmagában nem javította az elhelyezkedési esélyeket. A válságból való kilábalásban a jelenleg dolgozók számára részint a szakmák változatossága, a több szakmával való rendelkezés, részint a kapcsolati háló kiterjedtsége nyújtott segítséget.

Az alacsony iskolai végzettséghez köthető munkák mennyisége a legális munkaerőpiacon mára erősen korlátozottá vált. Ezek a munkák a nettó munkadíjat is alig, de annál többet, így a foglalkoztatás járulékait végképp nem tudják „kitermelni”, így jellemzően a „fekete” munka világába szorultak vissza. Ezen az elmúlt időszak átképzései sem sokat segítettek, mivel azok olyan, főként a szolgáltató szektorhoz kapcsolódó – szakmákban valósultak meg, melyek az alacsony várható jövedelem miatt részint szintén a „fekete” munka világába torkolltak. A „fekete” munka történhet alkalmazotti, de kvázi vállalkozói minőségben is. A szolgáltatások ellátása egyes szakmákban, illetve az elszegényedett térségekben legális vállalkozás fenntartásával nem rentábilis, inkább csak kiegészítő jövedelemtermelésre alkalmasak, ami miatt azonban az alacsony, de biztos segély feladását nem vállalják.

A várható díjazás az alacsony iskolai végzettséggel betölthető munkakörök esetében – figyelembe véve a munkavállalással járó többletköltségeket – nem, vagy alig haladja meg a segélyekből származó jövedelmet. Pl. egy háromgyermekes, két munkaképes szülő család esetében az alapszükségelethez (saját tulajdonú lakás rezsije, alapvető élelmiszerek, szerény ruházkodás, minimális iskoláztatás) kapcsolódó minimális jövedelemigény havonta nettó 100-120 ezer Ft-ra tehető. A jogszabályok szerint a családi jövedelemhatár 107 ezer Ft, azaz a 48 ezer Ft családi pótlékhoz a család 56 ezer Ft szociális támogatást tud kapni, ha egyik szülőnek sincs munkahelye. Ebből erős beosztással, a szükségletek minimumra való leszállításával el lehet vegetálni, de az ebből a státusból való kitöréshez (tanuláshoz, kisvállalkozás indításához, kapcsolatok ápolásához, fizikai állapot javításához) ez a jövedelem már nem elegendő. Munkavállalás esetén pedig havonta legalább 15-20 ezer Ft többletköltséggel (utazás, öltözék, gyermek elhelyezése, élelmiszervásárlás, nagyobb csábításból adódó többletvásárlás) kell számolni, ami azt feltételezné, hogy az egyik szülő elhelyezkedése esetén legalább 75-80 ezer Ft-os, azaz a minimálbért meghaladó nettó fizetést adó munkahelyet kellene „kifogni”, ami a legalacsonyabb foglalkoztatási státuszú csoportok esetében gyakorlatilag lehetetlen. Vállalkozás indításakor még meredekebb a helyzet. Egy vállalkozónak saját minimálbére megtermeléséhez havonta legalább 200 ezer Ft árbevételt kell hoznia, ami a legtöbb esetben szintén lehetetlen.

Az „objektív” tényezők tehát már eleve a munkavállalás ellenében hatnak. Jelen körülmények között teljesen racionális következmény a munkanélküliek és inaktív munkától való távolmaradása, ill. munkaerejük „feketén” való értékesítése.

A munkavállalási szándékot meghatározó motivációs tényezők

A képzésben való részvételre és a munkavállalásra való motiválás még a fenti intézkedések esetén is fontos feladat marad, mivel a képzésben való részvételi hajlandóság éppen a legalacsonyabb iskolai végzettségűek körében a legalacsonyabb.

A motiváció elemeivel kapcsolatban a kutatás eredményeként az alábbi megállapítások tehetők:

A munkavállalás irányába mutató szükségletek jellemzően anyagi természetűek, a megélhetés biztosításához kapcsolódnak. Éppen ezért a motivációikat erősítő intézkedések közül is főként az ennek erősítésére irányulókat preferálják. Emellett azonban a leggyengébb foglalkozási státuszú munkavállalók számára is fontos, hogy munkájuknak legyen értelme, eredménye. A közmunkákkal kapcsolatban épp ez az egyik gyakori kritika, azaz, hogy nem látszik a munka értelme, nincs hatékony munkavégzés. A másik gyakori ellenvélemény, a munka átmeneti jellegével függ össze. A munkával kapcsolatos preferenciák sorában egyértelműen a munkahely biztonsága és tartóssága áll az élen.

A munkavállalásra ható szokások, hagyományok átörökítésében, a szocializációs folyamatokban a családnak, az iskolának és az első munkahelyeknek van meghatározó szerepe. A lakóhely és a munkahely eltávolodásával a gyermekek munkára nevelésének családon belüli lehetőségei beszűkültek. Ott, ahol a háztáji gazdálkodás valamilyen szinten megmaradt, erősebb a gyermekek munkára nevelése. A 70-80-as években jellemzővé vált a gyermekek „kímélése”, az otthoni munkából való kivonása. A családon belül a szülői példamutatás mellett a nagyszülők munkára nevelésben játszott szerepe volt erős. A 90-es évektől a munkanélküliség elterjedésével a szülői példamutatás sérült, a korábbi nagyszülők kiiregedtek, az újabbak pedig már szintén sokkal lazább háztáji gazdálkodást folytattak. A gyerekek munkára szocializálásának pillérei kidőltek.

A munkára való felkészítés az oktatási rendszerben egyre feljebb tolódott. Az általános iskola a tanulás mint munka értelmezésén túl ezzel szinte már nem is foglalkozik. A nyári diák munkák lehetőségei beszűkültek, ami nem elsősorban a kereseti lehetőség kiesése, hanem éppen a munka és a hozzá kapcsolódó sikerélmény megismerése, a munkahelyi közösség megismerése szempontjából jelentős veszteség. A szakképzésben is átalakult a gyakorlati hely szerepe, a

jelenlegi rendszerben kisebb a munkára, a munkahelyhez való lojalításra szocializálás jelentősége.

A munkavállalást ösztönző külső elvárások és támogató rendszerek tekintetében a munkanélküliség, mint természetes állapot közösségi elfogadottsága jelentett áttörést a fiatalabbak körében. Az idősebbek között azonban a munkanélküliség még mindig megbélyegzettséget jelent. *A sikeresnek bizonyuló munkavállalói magatartás* a munkahelyek változásait követve határozottan megváltozott. *A szakmák társadalmi presztízse és a „divat”* a pályaválasztást, az átképzési irányt, majd ezeken keresztül az elhelyezkedési lehetőségeket is befolyásolja.

A közösségi elvárások, az azoknak való megfelelés alternatívái azonban mit sem érnek, ha épp a legsúlyosabb helyzetben lévőkhöz nem érnek el. A tájékozottságot, a mintakészlet gazdagságát csakúgy, mint az elhelyezkedéshez kapható külső segítséget meghatározó *kapcsolattrendszerek*, az egyént megábrázoló *hálózatok* szerepe a munkavállalásban döntő fontosságú. Amennyiben az egyén csak zárt, befelé irányuló, hasonlóan nehéz helyzetben lévő emberekből álló hálózatokban vesz részt, ahol a kifelé mutató „gyenge” kapcsolatok szinte teljesen hiányoznak, esélye sincs helyzetéből kilépni, adott esetben munkát találni. A hálózat kifelé mutató kapcsolatai képesek a sikeres minták közvetítésére, a szükségletek formálására és esetenként konkrét segítségre.

A munkával, munkavállalással kapcsolatos érzelmeket, beállítódásokat alakító korábbi tapasztalatok közül a munkakeresés és munkavégzés kudarcaiból képződnek a munkavállalást gátló beállítódások. A kudarc okai között a munkanélküliekkel kapcsolatos előítéletek, a diszkrimináció mellett a gyenge teljesítmény, abból adódó alacsony kereset és a munkaadók ígéreteinek be nem tartása, a vélt vagy valós kizsákmányolás jelennek meg. A munkára való felkészületlenség, a követelmények teljesítésében való lemaradás minden esetben stresszhelyzetet szül, növeli a munkából való kimaradás esélyét.

A munkával szembeni elvárásokra a könnyű fizikai, 8 órás, utasításokra épülő, legálisan bejelentett, helybeni, vagy 20 km-en belüli, állandó telephelyen történő, nettó 100 ezer Ft körüli fizetést adó munkahely preferálása a jellemző.

A munkavállalási motivációk foglalkoztatási célcsoportok szerinti változásai

Az egyes foglalkoztatási célcsoportok jellemzői, igényei és szándékai között jelentős különbségek mutatkoznak:

A tartós munkanélküliek és a közmunkások csoportjai, bár a foglalkoztatás átmeneti jellege, ebből adódóan a munkanélküli létbe való rövid távon várható visszalépés miatt tulajdonképpen az utóbbiak is a tartós munkanélküliek egy csoportjának tekinthetők, több szempont szerint is különböznek. Egyrészt a közmunkások csoportját valóban a legalacsonyabb társadalmi státuszúak alkotják. Iskolai végzettségük, szakképzettségük, nyelvismeretük, munkatapasztalatuk alapján a legkedvezőtlenebb, a tartós munkanélküliek átlagánál is kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetben vannak. Másrészt mégis közelebb állnak a munkához, ami abban is megnyilvánul, hogy munkaerőpiaci pozíciójukat ők maguk magasabbra értékelik.

Az inaktív munkaerőpiacról való kivonulása nehezen visszafordíthatónak látszik. Munkavállalást csak kisebb arányban terveznek, főként részmunkaidőben. Ebben a körben a legmagasabb a távmunka elfogadása is.

A nők és a férfiak munkához való viszonyában megfigyelhető néhány karakterisztikus különbség. Így a nők

- átlagos iskolai végzettsége magasabb, de gyakrabban végeztek szakmát nem adó iskolatípusban,
- az átlagnál nagyobb arányban kívánnak idegen nyelvet tanulni és új szakmát szerezni,

- munkaerő-piaci mobilitása kisebb, ritkábban váltanak munkahelyet,
- közlekedési mobilitása kisebb,
- családi lekööttsége nagyobb,
- leszázalékolása a szakmával rendelkezők között kisebb mértékű, mint a jellemzően (nehéz)ipari szakmával rendelkező férfiak esetében,
- munkavállalási motivációik között az anyagi motivációk kisebb súllyal, míg a közösség, az értelmes munka, a társadalmi felelősség nagyobb súllyal szerepelnek,
- kevésbé várják munkaerő-piaci pozíciójuk megváltozását, inkább stabilitásra vágnak,
- munkával szembeni elvárásaik a könnyű szellemi, részmunkaidőben, vagy otthon távmunkában, kevésbé önállóan, leginkább helyben végezhető munkák irányába tolódnak el,
- fizetési igényei alacsonyabbak,
- a munkavállalást, vagy a vállalkozóvá válást akadályozó tényezőkre érzékenyebbek,
- jobban kedvelik az intézményes jellegű álláskeresési módszereket, így jobban bíznak a munkaügyi központok szolgáltatásainak hatékonyságában,
- lényegesen kisebb arányban vállalkoznának, a vállalkozás indításában a tőkehiányt kevésbé, az ingatlan- és eszközhiányt, a képzettség hiányát, az egészségi állapotot, a háztartás, a gondozásra szoruló hozzátartozók jelentette terheket - mint akadályozó tényezőket - hangsúlyosabbnak értékelik.
- A munkaerő-piaci helyzet javításában a közvetlenül a munkavállalóhoz kapcsolódó előnyöket (minimálbér emelése, képzés, közlekedési díjak csökkentése, gyermekmegőrzés, otthoni internet) a közvetett előnyök (TB járulék csökkentése, vállalkozói hitelek, nagyvárosi gazdaság és közlekedési infrastruktúra fejlesztése, közmunkakeret emelése) elé helyezték és ez utóbbiakat kevésbé preferálják, mint a férfiak.

A munkához való viszony és a munkavállalói stratégiák alakításában szerepet játszik az *életkor* és a *lakóhely típusa* is, ami a legkarakterisztikusabban abban ragadható meg, hogy

a. az életkor csökkenésével párhuzamosan:

- az átlagos iskolai végzettség és az idegen nyelv tudása nő,
- a munkavállalási motivációk között az anyagi motivációk szerepe erősödik,
- a közlekedési mobilitás nő,
- a 100 före jutó kiskorú gyermekek száma csökken,
- a képzési hajlandóság nő,
- a munkaerő-piaci pozíció önértékelése kedvezőbb és a munkaerő-piaci helyzet változásának valószínűsítése is gyakoribb,
- a munkavégzés önállósága, a munkaidő rugalmassága iránti igény nő,
- a vállalkozóvá válás gondolata erősebb,
- kevésbé tartják vállalkozást gátló tényezőként a piaci kereslet hiányát,

b. a falvakban a városokhoz képest:

- alacsonyabb az átlagos iskolai végzettség egy egész osztállyal, kevesebb az idegen nyelvet beszélők aránya,
- a munkaerő-piaci pozíció önértékelése kedvezőtlenebb és a munkaerő-piaci helyzet változását kevésbé valószínűsítik,
- az önálló, rugalmas munkaidőben végzett munka iránti igény kisebb.

A munkavállalási motivációk időbeni változásai

A munkavállalási motivációk időbeni változására a makro-gazdasági és –társadalmi változások voltak a legnagyobb hatással. Korszakanként minden munkavállalási motívum tekintetében jelentős változások játszódtak le. Szembetűnő azonban a „fáziskésés”, azaz a korábbi időszakban kialakult beállítódások tovább működése. Ez az időbeni eltolódás stresszhez, a társadalmi funkciók egyént és a közösséget is próbára tevő működési zavaraihoz vezetett. Napjaink problémáinak megértését segítő másik felismerés az előző rendszerben kialakult normák, beidegződések új feltételrendszerek közötti továbbélése. Így a „gulyáskommunizmus” keretei között a közösségi tulajdon bázisán, a szövetkezetekhez kötődő integrációban kifejlődött háztáji gazdaság, az ahhoz kapcsolódó akkor elfogadott technikák továbbélése a magántulajdonra épülő kapitalizmus keretei között részint mindennapi konfliktusokhoz, részint a „fekete” gazdaság bizonyos szintjeinek és formáinak, valamint az inaktív magas számában és arányában is tükröződő ún. „potyautas” magatartásnak a közvéleményben való elfogadottságához vezet.

A munkavállalási motivációk térbeni változásai

A munkavállalási motivációk térbeni változásairól a kérdőíves minta egyes kistérségekre jutó szerény elemszámai miatt csak óvatos megállapítások tehetők. Az azonban egyértelműen bizonyítást nyert, hogy településtípusok, azaz város és falu tekintetében a motivációk és a munkával szembeni elvárások eltérőek. A falvakban, ahol a városokhoz képest az átlagos iskolai végzettség egy egész osztállyal alacsonyabb és kevesebb az idegen nyelvet beszélők aránya, a munkaerő-piaci pozíció önértékelése kedvezőtlenebb és a munkaerő-piaci helyzet változását kevésbé valószínűsítik. Kisebb az önálló, rugalmas munkaidőben végzett munka iránti igény, a vállalkozóvá válás iránti érdeklődés és magasabb az elhelyezkedni nem akarók aránya.

A térségek tekintetében a gazdasági szerkezet, a gazdasági hagyományok, a domináns gazdasági ágazat, a gazdasági centrumoktól való távolság függvényében eltérő módon alakulnak a jellemző munkavállalási motívumok, ill. azok súlya a munkavállalási szándékokban és döntésekben.

Kutatásunk során a vizsgált hat kistérség három jellemző térségtípust alkotott. (Az egyes típusok nem határolhatók el mereven, hiszen pl. a miskolci térség ipari hagyományai is meghatározók.) Térséginek látszó sajátosságok a munkavállalás anyagi és nem anyagi motivációjának erősségében, a rugalmas munkaidő, az ingázás, a fekete munka elfogadottságában és a munkaerő-piaci pozíció értékelésében jelentkeznek.

A tartós munkanélküliek és munkaképes inaktív munkába vonásának javasolt feladatai

A kutatás eredményei megerősítették, hogy a foglalkoztatás növelésének legfontosabb bázisát képező munkanélküliek és inaktív munkába vonásához szükséges feltételrendszer elemei és ebből adódóan a legfontosabb intézkedési területek az alábbiak lehetnek:

1. A munkavállalást nehezítő „objektív” feltételek javítása:
 - a. Az iskolázottság növelése ingyenes képzésekkel.
 - b. Alacsony iskolai végzettséget igénylő munkák megszervezése, a járulékfizetési terhek csökkentésével történő „kifehérítése”, ill. a háztájiban, a család önellátása érdekében végzett tevékenység munkaként történő elismerése.
 - c. Ingázást segítő közlekedési feltételek javítása.
 - d. Az alacsony iskolai végzettséget igénylő munkakörökben kapható munkabér és a szociális segély közötti olló kinyitása.
2. A munkavállalást akadályozó „szubjektív” feltételek, a munkavállalási motiváció erősítése:
 - a. Közmunkák helyett tartós, a munkavállaló számára biztonságot, kiszámíthatóságot, ugyanakkor világos szabályokat, fokozatosan keményedő követelményrendszert jelentő

támogatott munkahelyek létrehozása a társadalom számára fontos feladatok elvégzésére.

- b. A gyermekek, fiatalok munkára szocializációját erősítő iskolai és nyári programok. A nyári diákmunka lehetőségeinek kiszélesítése. A szakmai gyakorlatok szocializációs szerepére nagyobb odafigyelés.
- c. PR akciók a sikeres munkavállalói magatartások, a kitörés lehetőségeinek megismertetésére.
- d. A legsúlyosabb helyzetben lévők külső kapcsolatokkal is rendelkező hálózatokba való bevonása.
- e. Sikerélmény és ezáltal az önbizalom növelése a munkavégzésben az egyén által teljesíthető követelmények kitűzésével, a teljesítményelvárás fokozatos növelésével, a folyamatos „learning by doing” típusú képzés, mentorálás érvényesítésével.

Mindezen javaslatok megvalósítását a szociális gazdaság megerősödése jelentős mértékben tudná segíteni.

A megkérdozettek a munkavállalási motivációk erősítését, a munkaerő-piaci helyzet javítását célzó lehetséges intézkedések közül leginkább az ingyenes képzésekkel, a minimálbér emelésével, a TB járulék csökkentésével és a közlekedési díjak csökkentésével látják elérhetőnek.

Felhasznált irodalom

ÁFSZ 2007: *A nyilvántartott álláskereső (munkanélküliek), az ellátásban részesülők és a bejelentett álláshelyek fontosabb jellemzőinek adattára 2000 – 2007*
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_afsz_nyilvtartasok

Bakacs Gy. (1993): *Szervezeti magatartás és vezetés*, Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest

Csoba J. (1993): *Munkát keresők – Munkakerülők. A tartósan munka nélkül lévők megoszlása a munkavállalási hajlandóság szerint*. Szociológiai Szemle 1993/1. pp.71-94.

Gábor R. I. (1999): *Munkanélküliség-típusok, munkanélküliség-magyarzatok*. Munkaügyi Szemle 43. 1999. 2. pp.18-24.

Gyurkó Zs. - Poór J. (2004): *Magyarországi munkavégzés dolgozói vélemények tükrében*. Személyügyi Hírlevél, 2004, XIV. évfolyam, október pp.40-48.

Kemény I. – Janky B. (2003) *A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól*. Esély 2003. 6. pp.58-72.

Liskó I. (2001): *Értékválság a munka világában*. Educatio 2001. 3. szám, pp.493-503

Lórántné O. E. – Simkó J. (2000): *A tartósan munkanélküliek munkavállalási motiváltsága és munkába állításuk elősegítése I-II. rész*. Munkaügyi Szemle, 2000. (44. évf.) 12. sz., 2001. (45. évf.) 1. sz.

Medgyesi M.– Róbert P. (1998): *Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás*. In: Társadalmi riport 1998. Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.), Budapest TÁRKI, pp.437-457.

Szakács F. - Kulcsár Zs. (szerk.) (2001): *Személyiségelméletek*. ELTE Eötvös Kiadó.

Szép É. (2006): Motiváció. In: Civil Szervezetek Tudástára. Inspi-ráció Egyesület
<http://www.inspi-racio.hu/inspdocs/200704/30motivcitartalomelmletek.pdf>