A MUNKA VILÁGA

Tájékoztató pedagógusoknak a Dobbantó projekthez kapcsolódva

Írta: Fehér Ildikó – „HÍD a munka világába” munkacsoport

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
Budapest, 2009.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS 3
MUNKAERŐPIACI ISMERETEK 4
1. Gazdasági aktivitás: foglalkoztatottság és munkanélküliség 4
1.1. Foglalkoztatottság jellemzői 4
1.2. Munkanélküliség jellemzői 6
1.3. Inaktivitás jellemzői 8
2. A munkaerőpiac szerkezete Magyarországon 9
3. Területi különbségek a magyar munkaerőpiacon 10
4. A munkaerőpiaci előrejelzések (prognózisok) 12
4.1. Rövidtávú munkaerőpiaci prognózisok 13
4.2. A magyar és az európai munkaerőpiacra vonatkozó rövid és középtávú prognózisok főbb megállapításai 14
5. Fiatalok munkaerőpiaci helyzete: átmenet az iskolapadból a munka világába 16
ALAPVETŐ MUNKAJOG 20
Alkalmi munkavállalás 22
Külföldi munka 23
Önkéntes munka 23
ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK 24
1. Formális és informális álláskeresés 24
2. Az álláshirdetések két megközelítésből 26
3. A magán munkaközvetítő irodák 27
4. A munkáltatók „munkatárs-keresési" szokásai 30
5. Alapvető munkavállalói kompetenciák 33
6. Önmenedzselés lehetőségei 34
7. Kapcsolati tőke jelentősége az álláskeresésben, kapcsolati háló 35
8. Spontán álláskeresés módszerei 37
MELLÉKLETEK 40
MUNKAERŐPIACI ALAPFOGLMAK 41
JOGSZABÁLY GYŰJTEMÉNY 49
WEB-TÁR 50

BEVEZETÉS

Mindannyiunk életének része a munka:

- Van, aki éppen dolgozik és van, aki éppen munkát keres;
- van, aki még nem dolgozik és vannak, akik már nem dolgoznak;
- van, aki szereti a munkáját és sajnos olyan emberek is vannak, akik nem örömmel végzik mindennapos feladataikat.

Abban azonban biztosak lehetünk, hogy az élet egyik legmeghatározóbb tevékenységéről beszélhetünk, ami már az óvodás korban – mint fontos fejlesztési terület – megjelenik és az önellátáshoz kapcsolódva szinte életünk végéig jelen van.

Ebben a tájékoztató kiadványban a munkavállalás tágabb értelmezési körbe kerül, így a konkrét, gyakorlatias információkon túl rálátást enged a munkaerőpiac egészére.
A kiadvány három nagy fejezetre tagolódik:

- Munkaerőpiaci ismeretek
- Alapvető munkajog
- Álláskeresési technikák

A munkaerőpiaci ismeretek fejezetben gazdasági, statisztikai, szociológiai megközelítésben kerül elő a munkavállalás. A foglalkoztatottság és munkanélküliség, a munkaerőpiac szerkezete, a mai napig erős földrajzi különbségek bemutatatása átfogó képet ad a hazai trendekről. A munkaerőpiaci prognózisokból kiolvashatók a rövid-, közép- illetve hosszútávon várhatóan keresett foglalkozások, pályaterületek köre, ezzel is segítve a tudatos életpálya tervezést.

Az alapvető munkajogi rész erős átfedésben készült a diákok munkavállalásról szóló zsebkönyvével. A legfontosabb, egyben legalapvetőbb szabályok kerültek összegyűjtésre. Ezen túl az alkalmi munkavállalás, önkéntes- és külföldi munka lehetőségeit érintjük röviden. Tekintettel arra, hogy a munkajog illetve a munkavállaláshoz kapcsolódó szabályozás időről-időre átalakul, így a kiadványban ismertetett témákhoz kapcsolódó információ elavulhat vagy átalakulhat. A változásokról tájékozódni lehet például a www.magyarorszag.hu oldalon, illetve az illetékes hivatalokban.

Az álláskeresési technikák a modulokban is feldolgozásra kerülnek, de egy más szemléletű megközelítésben a téma mögé nézünk: kit és hogyan keres a munkáltató, miért fontos a spontán álláskeresés, miért van jelentősége a kapcsolatépítésnek.

Kiegészül az anyag fogalommagyarázattal, munkavállaláshoz kapcsolódó jogszabály gyűjteménnyel és weboldal gyűjteménnyel is annak érdekében, hogy a felmerülő kérdésekre könnyebben, gyorsabban és hatékonyabban tudják a válaszokat megtalálni.

Fontos információ, hogy a tájékoztató anyag – szerkezetéből adódóan – nem igényli a folyamatos olvasást. Lehetővé teszi, hogy a pedagógus csupán az aktuálisan őt érdeklő részeket tanulmányozza, majd a későbbiekben visszatérjen egy másik fejezet, másik részanyag feldolgozásához.

A kiadvány egyben a Dobbantó program életpálya-építési, -tervezési moduljainak háttéranyagaként is jól használható kiegészítve a diákok számára elkészült munkáról, munkavállalásról szóló zsebkönyvet.

MUNKAERŐPIACI ISMERETEK

1. Gazdasági aktivitás: foglalkoztatottság és munkanélküliség

1.1. Foglalkoztatottság jellemzői

1960 és 80 között Magyarországon a munkavállalási korú népesség több mint 70%-a dolgozott. ***A teljes foglalkoztatottság rendkívül nagy biztonságot adott az egyéneknek, családoknak.*** A munkanélküliség ekkor még csak 'kapun belüli' formában létezett. ***A rendszer a munkaerő túlkínálatot túlfoglalkoztatással, a termelékenység csökkentésével vezette le***.

Magyarországon a rendszerváltást követő gazdasági válság nyomán ***meredek emelkedésbe fordult a munkanélküliségi ráta*** értéke: 1,5 millió munkahely szűnt meg a szocialista gazdaság összeomlása nyomán. A munkanélküliség tömeges tapasztalat lett széles rétegek számára. A megugró ***munkanélküliségi ráta a csúcsát 1993-ban*** érte el (11,4%-os értékkel), ez évben csaknem 700 ezren regisztráltatták magukat a munkaügyi hivatalokban. Az évtized közepétől a kilencvenes évek végéig a GDP előbb lassabb, majd gyorsabb ütemben kezdett növekedni, ennek megfelelően a munkaerő-piaci folyamatok kedvező fordulatáról is ***1997-től*** kezdve beszélhetünk: ekkor ***a munkanélküliség folyamatos csökkenése mellett a foglalkoztatottság bővülése is elkezdődött.***

1998 és 2001 között gyorsan fejlődött a gazdaság, a munkaerőpiaci mutatók is kedvezőbben alakultak. Az utóbb éveket azonban lassuló gazdasági dinamika jellemezte, a foglalkoztatás növekedése megtorpant, s a foglalkoztatottak száma éves átlagban 3,9 millió fő körül stabilizálódni látszik. Összességében a magyarországi foglalkoztatás szintje az ezredfordulót követően jelentősen elmaradt az 1990-es szinttől. Európai összehasonlításban ***a magyarországi foglalkoztatottság mára kialakult szintje igen alacsonynak számít,*** amely az EU átlagával megegyező mértékű munkanélküliségi rátával párosul.

Az alacsony foglalkoztatási szint Magyarországon ***alacsony részmunkaidős foglalkoztatottság***gal párosul. A részmunkaidőben dolgozók aránya mindössze 4%-ot tesz ki a dolgozók populációján belül, ez kevesebb, mint negyede az EU 27 országában megfigyelt átlagos arányszámnak.

A részmunkaidős foglalkoztatás tehát szélesebb körű foglalkoztatásra ad lehetőséget társadalmi szinten, ennek ellenére Magyarországon az elmúlt években alig emelkedett a részmunkaidőben dolgozók aránya. Itthon a nők mellett az átlagosnál nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben a legfiatalabb korosztályba tartozók (a 15-19 évesek 7,2%-a) és a legidősebbek (60-64 évesek 21,5%-a), valamint gyakoribb ez a foglalkoztatási forma az alacsony iskolai végzettségűek között is. Jellemző, hogy a nyugdíjasoknál a részmunkaidős foglalkoztatottság aránya ma Magyarországon nem marad el az EU átlagától.

Az atipikus foglalkoztatási formák közül ***a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás némileg elterjedtebb Magyarországon***, az Uniótól való elmaradás azonban e tekintetben is jelentős. Az alkalmazottak körében, a 15-64 évesek között 7,3%-ot foglalkoztatottak ilyen szerződéssel hazánkban (az Unió átlagában ez az arányszám 14,5%-ot tett ki). Ez a foglalkoztatási forma a ***fiatalok között jóval elterjedtebb***: a 15-24 éves korosztály 17%-át foglalkoztatják munkaadóik határozott idejű szerződéssel, a 2007-es adatok szerint. Bár a határozott idejű szerződéssel dolgozók munkajogi helyzete bizonytalanabb, figyelembe kell venni, hogy hagyományos feltételekkel ezeknek a

munkahelyeknek egy része valószínűleg nem jött volna létre. Makrogazdasági szinten ezen foglalkoztatási forma előnyeit a nagyobb mobilitás és rugalmasság jelenti.

Magyarországon - hasonlóan az európai országokhoz - a ***férfiak foglalkoztatási szintje hagyományosan magasabb***. A nők és a férfiak körében mért foglalkoztatási ráták között 13%-pontos volt a különbség 2007-ben.

A ***nők alacsony foglalkoztatási szintjének*** megvannak a ***tradicionális okai***, ilyen a gyermeknevelés, a gyermekgondozási ellátásokat ugyanis szinte kizárólag nők veszik igénybe.
Így a gyermekvállalási korban, 25-29 és 30-34 éves kor között a nők és férfiak foglalkoztatási arányaiban több mint 20 %-pontos különbségek a megfigyelhetőek. Ez a különbség, haladva az életkorral csökken, a legkisebb az 50-54 évesek között (alig több mint 2 %-pontnyi). A nyugdíjkorhatárhoz közeledve, azonban újra emelkedni kezd, a nők ugyanis korábban lépnek ki a munkaerőpiacról. Így az 55-59 évesek körében a két nem foglalkoztatottságában újra 20%-pontnyit közelítő értékű lesz a különbség. Ennek hátterében nemcsak a két nem nyugdíjkorhatárát tekintve sokáig fennálló különbségek játszanak szerepet, de hozzájárulhat az is, hogy a nők számára bizonyos inaktív státuszokba való belépés, különösen idősebb korban vagy kedvezőtlen munkaerő-piaci lehetőségek között, társadalmi szinten sokkal elfogadottabbak (pl. eltartottakká válnak, visszavonulnak). A férfiak esetében hagyományosan a 30-39 évesek munkaerő-piaci aktivitása a legnagyobb, a nőknél viszont a gyermekvállalási időszakot követően, csak a 40-49 évesek körében éri el a foglalkoztatási szint a maximumát.

Korosztályonként tekintve a 15-24 évesek foglalkoztatási szintje jelentősen csökkent az elmúlt időszakban, míg az időseké emelkedett, párhuzamosan a nyugdíjkorhatárok kitolásával, a nyugdíjrendszerbe való belépés feltételeinek szigorításával. Jelentős változások zajlottak le idős korban, hiszen pl. az 55-59 éves nők foglalkoztatási rátája a 90-es évek elején még 20% alatt volt. Ez mára 40% felé emelkedett.

Megfigyelhető tehát, hogy az utóbbi időben a foglalkoztatási ráták eltolódtak az életkorral, ami azt eredményezi, hogy ***átmenetileg kevesebb munkahely szabadulhat fel a fiatalok számára***. A növekedés ellenére az idősek foglalkoztatási rátája így is alacsony európai összevetésben (az 55-64 évesek foglalkoztatási rátája mintegy 11 % ponttal marad el az uniós tagországok átlagától), s ez a nyugdíjkorhatár előtti munkaerőpiacról való kilépések elterjedtségével van összefüggésben.

A két szélső korosztályt tekintve az idősek foglalkoztatása az EU átlagához képest valamivel kisebb elmaradást mutat, míg a fiatalok esetében nagyobb a különbség. Ennek oka nemcsak a fiatal munkaerő iránti keresleti különbség, hanem az oktatásban részt vevő fiatalok eltérő munkavállalási szokása (hagyománya). Magyarországon a munkaerő-felmérés 2006-os adatai szerint a 15-24 évesek 4%-a vállalt tanulmányai mellett munkát, többségük az iskolai szünetek idején, alkalmi jellegű munkát. Az adatok azonban azt mutatják, hogy vannak olyan európai országok, ahol a fiatalok tanulás melletti munkavállalása jóval elterjedtebb.

A tanulók között viszonylag magas foglalkoztatással jellemezhető országok két típusát különíthetjük el.

a) Ausztria, Németország, és Svájc esetében az oktatási rendszerek sajátosságában rejlenek az okok. Ezen országokban ugyanis a középfokú szakmai oktatás felsőbb éveibe gyakorlati idő (tanulóidő) van beépítve, így ezek a munkák általában teljes munkaidősek, de ideiglenes jellegűek.
b) Ezzel ellentétben más országokban, ahol magas a diákok körében a munkavállalás, főként részmunkaidős állást vállalnak a tanulók (pl. Hollandia, Dánia), de ez inkább

szolgálja kiegészítő jövedelem megszerzését, mint a szakmai tapasztalatszerzést (Employment Outlook 2008).

Az uniós viszonylatban igen alacsony magyar foglalkoztatási ráta mögött meghúzódó egyik igen lényeges tényező, hogy ***Magyarországon az alacsony végzettségűek foglalkoztatási helyzete lényegesen rosszabb a magasabb végzettségűekhez képest***, így a különbség az egyes iskolai végzettségű csoportok foglalkoztatottságában jelentősen nagyobb nálunk, mint az EU országaiban.

Az adatok szerint az alapfokú végzettségűek esetében az EU átlagához viszonyítva fele akkora arányban vannak jelen a magyarok foglalkoztatottként a munkaerőpiacon. A középfokú végzettségűek esetében a különbség jóval kisebb, míg a felsőfokú végzettségűek esetében a foglalkoztatottság megegyezik az EU-ban mért szinttel. A ***munkaerőpiacról tehát a rendszerváltást követően elsősorban az alacsony végzettségűek szorultak ki úgy, hogy azóta sem tudtak oda visszalépni.***

Ez a szakadék az alacsony és magasan iskolázottak között a rendszerváltás éveiben keletkezett és mélyült a mai szintre. A tanulatlan és a diplomás férfiak foglalkoztatási esélyeinek különbsége néhány év alatt 10-ről 47-%-ra nőtt. ***A magyar munkaerő-piac dinamikájára az a jellemző, hogy ha csökken a foglalkoztatás szintje, az jellemzően 80-90%-ban az alacsony végzettségűekre esik.*** Az alapfokú végzettségűek ilyen mértékű munkaerőpiacról való kiszorulása nem törvényszerű, az EU15 régi tagállamának átlaga ugyanis jóval nagyobb foglalkoztatási arányokat mutat ezen a szinten, a legfejlettebb piacgazdaságokban pedig az alacsony végzettségűek akár több mint 60%-a is dolgozik (pl. Svájc, Egyesült Királyság, Hollandia, Dánia).

Ma, az egykor szakmunkás-bizonyítványt szerzők egy része tölti be a portás, őr, takarító, segédmunkás és különféle egyszerű munkák munkaköreit (nyilvánvalóan a képzetlenebb, korszerűtlenebb szaktudással rendelkezőkről van szó, hiszen maga a szakmunkás réteg is megehetősen differenciált Magyarországon). Ezeket a munkahelyeket viszont Nyugat-Európában leginkább a képzetlenek töltik be.

1.2. Munkanélküliség jellemzői

A munkanélküliekkel kapcsolatban ***a közéletben is számos félreértésre adhat okot*** az, hogy létezik egy hivatalos adat a munkanélküliek számáról, ez a KSH által havonta közölt adatot jelenti, valamint egy adat a nyilvántartásban vagy regisztrációban szereplő munkanélküliek számáról. Ez utóbbi adat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által közölt adminisztratív nyilvántartáson alapuló adat.

Az ÁFSZ adatainak a sajátossága, hogy a nyilvántartásban szereplők számában jellemzően a jogszabályi változásoknak, a passzív ellátások jogosultsági feltételei változásának ugyanúgy fontos szerepe van, mint a másodlagos munkaerőpiacon történő elhelyezkedés, a képzési programokba való bekapcsolódás lehetőségeinek, vagy akár a reálgazdasági folyamatok alakulásának. Általános az a tapasztalat, hogy azon országokban, ahol kiterjedtebb, nagyvonalúbb a munkanélkülieknek járó támogatások nagysága, ott magasabb a regisztrált munkanélküliek száma.

A nyilvántartott álláskeresők közül sokan – sokszor az elégtelen lokális munkaerőpiaci kereslet okán - nem keresnek aktívan állást, ezért ők a KSH felmérésben kiesnek a munkanélküliek köréből (hiszen e felmérésben a munkanélküliség egyik kritériuma, hogy adott személy aktívan kell, hogy állást keressen).

Az ÁFSZ álláskereső ügyfeleinek jelentős része tartósan nyilvántartott ill. rendszeres szociális segélyben részesül, sem szakmai tudásuk, sem motiváltságuk sokszor nem megfelelő a munkába állásra. Ők a KSH felmérésében minden bizonnyal az inaktívak csoportjába tartozó 'passzív munkanélküliek' táborát gyarapítják.

A KSH alulbecsüli a munkanélküliek számát az ÁFSZ adataihoz képest azért is, mert az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) definíció első kritériuma - ha adott személy legalább egy órát már dolgozott, adott héten, akkor már foglalkoztatottnak minősül - meglehetősen szigorú. Az ÁFSZ nyilvántartásában szerepelnek olyan alkalmi munkát végzők, akik AM (Alkalmi Munkavállaló) könyvvel rendelkezvén a jogszabály adta lehetőségek között havonta maximum 15 napot dolgoznak.

A két adat nemcsak tartalmában tér el egymástól, alapvető különbség közöttük, hogy a KSH által közölt adat a munkaerő-felmérésen alapul, melyet lakossági kérdőíves adatfelvétel során nyernek, így mintavételi hiba terheli. Az ÁFSZ adatai azonban teljes körűek, hiszen adminisztratív nyilvántartáson alapulnak.

A munkanélküliségben a rendszerváltozás óta megfigyelt trendek igazodnak a foglalkoztatottság alakulása kapcsán elmondottakhoz. A gazdasági konszolidáció nyomán a '90-es évek második felétől jelentősen csökkent a munka nélkül lévők aránya, a munkanélküliségi ráta értéke az 1993-as csúcshoz képest mintegy a felére esett vissza az ezredfordulóra. 2002-ben azonban ez a tendencia megfordult, újra emelkedni kezdett a mutató, majd 2004-ben erőteljesen emelkedett, majd a gazdasági válság kezdetéig stagnált.

A munkanélküliek számának növekedése nem feltétlenül negatívum, amennyiben az nem a foglalkoztatottság csökkenéséből, hanem az inaktív népesség aktiválásából ered. Az elmúlt években pedig megfigyelhető volt, hogy a foglalkoztatottság stagnálása és az inaktívak számának csökkenése mellett emelkedett Magyarországon a munkanélküliek száma.

A munkanélküliségi ráta értéke az elmúlt években eltérően alakult a két nem körében. Egészen a közelmúltig a férfiak körében számolt munkanélküliségi ráta volt magasabb, amely azon már említett folyamatokkal volt összefüggésben, hogy a rendszerváltást követően a férfiak foglalkoztatotti helyzete relatíve kedvezőtlenebbül alakult. Azonban míg a férfiak munkanélküliségi rátája 2001 óta stagnált, a nőké töretlenül emelkedett. Ezért a nemek szerinti ráták folyamatosan közelítettek egymáshoz. 2004-ben a férfiak 6,1%-os mutatója megegyezett a nők mutatójának értékével, 2005-ben pedig a munkanélküliség hazai megjelenése óta először a nők mutatószáma magasabb volt, mint a férfiaké.

A ***tartósan álláskeresők a foglalkoztatáspolitika kiemelt célcsoportját jelentik***, hiszen mind iskolázottságuk, mind koruk kedvezőtlenebb az álláskeresők populációján belül. Az egy évnél régebben nyilvántartott álláskeresők több mint fele (53%-a) ugyanis max. 8 általános osztályt végzett, s további közel 30%-uk szerzett szakmunkás bizonyítványt. Munkába való visszailleszkedésüket nehezíti, hogy a munka nélkül eltöltött hosszú idő alatt kiestek a munkaidő által strukturált életvitelből, szakmai tudásuk, tapasztalatuk sokszor elavult, hiányos, s vélhetően sokszor területileg sem találkozik a munkaerőpiacon jelen lévő kereslettel.
Figyelemreméltó, hogy a legfeljebb 8 osztályt végzett álláskeresők között a legmagasabb a tartósan nyilvántartottak aránya (35%-uk ilyen), s ez arány az iskolai végzettség emelkedésével fokozatosan csökken, de még a diplomás álláskeresők között is 17%-ot tesz ki.

Mivel a munka nélküli léttel az emberi tőke marad kihasználatlanul, a munkanélküliség kezelésében a fő cél, hozzásegíteni az embereket munkába állásukhoz és ahhoz, hogy addig is segítséget kapjanak a megélhetésükhöz. Magyarországon a rendszerváltás környékén megjelenő tömeges munkanélküliség és az, hogy a közhiedelemmel ellentétben az nemcsak a rosszul dolgozókat, de bárkit elérhet, mozgósította a jogalkotást. 1991-ben a parlament magas támogatással fogadta el a Foglalkoztatási Törvényt, mely megteremtette a munkanélküliek ellátásának rendszerét Magyarországon (Laky 2003.). A ***munkanélküliség kezelésében*** a különféle ***ellátások folyósítása*** mellett az ***aktív munkaerő-piaci programoknak*** (át- és továbbképzéseknek, támogatott foglalkoztatási formáknak) is nagyon fontos szerepe van. A különféle ellátási, aktív foglalkoztatási formák részletes ismertetésétől itt most eltekintünk, ezek szabályozása ugyanis gyakran változik. Az aktuális ellátási és támogatási formákról az ÁFSZ honlapján tájékozódhatunk.

1.3. Inaktivitás jellemzői

Bizonyos mértékű inaktivitás természetes jelenségnek tekinthető a munkavállalási korú népességben (pl. gyermek-gondozás, beteg családtag ápolása, betegség, tanulmányok folytatása miatt.) De a társadalmilag elfogadott távolléten túli ***inaktivitás veszteség a társadalomnak, hiszen ezek az inaktív emberek egy hányada rejtett munkanélküli.*** Magyarországon a munkavállalási korúak tömeges kivonulása a munkaerőpiacról a ’90-es évek elejének válságával, a munkahelyek tömeges megszűnésével kezdődött és a ’90-es évtized során is erőteljes maradt. Az inaktívak száma folyamatosan nőtt a ’90-es évtized első két harmadában, míg számuk 1998-tól csökkenő tendenciát mutat.

2007-ben a 15-64 éves népességből közel 2,5 millióan (38%) nem jelentek meg sem foglalkoztatottként, sem pedig aktív munkakeresőként a munkaerőpiacon. Ez az inaktivitási arány európai összehasonlításban igen magasnak számít, az alacsony fokú foglalkoztatottság tehát hazánkban átlagos mértékű munkanélküliséggel és nagyfokú inaktivitással párosul.

Ezen inaktív sokaság kor és nem szerinti összetétele erőteljesen eltért az azonos korú népességétől. ***Az inaktívak több mint 60%-a nő***, jóllehet a munkaképes korú népességen belül a két nem közel azonos arányban van jelen. A legnagyobb mértékű inaktivitás a munkaképes korú népesség két szélső szegmensében jellemző. A 15-24 évesek közel háromnegyede, az 55-64 évesek közel két-harmada tartozott az inaktívak közé, míg az előbbiek főként a tanulók közé tartoznak, az utóbbiak jórészt a nyugdíjrendszer valamelyik ellátási formájában találhatók. ***A fiatalok fokozódó inaktivitása az oktatási expanzióval magyarázható.***

Az idősebb korosztályok esetében a rendszerváltás körüli években a korábbi és a megjelenő új ***ellátások széles rétegek számára jelentettek legális kivonulási lehetőséget a munkaerőpiacról***, az időskori nyugdíjjogosultság eléréséig. A korhatár előtti és a rokkantsági nyugdíjak engedékeny szabályozásában nyíltan vagy burkoltan megjelent a munkanélküliség elleni küzdelem (illetve a munkanélküli tömegek megjelenésével járó társadalmi feszültségektől való félelem), így ezek a rendszerek széles rétegek számára jelentettek legális visszavonulási lehetőséget. Ezen ellátások csapdája, hogy később nehéz feladni a biztos jövedelmet egy bizonytalanabb munkavállalásért cserébe (amivel ráadásul el is árulom, hogy képes vagyok munkát végezni), tehát a későbbi potenciális munkavállalás szempontjából ellenösztönzőket tartalmaznak.

2. A munkaerőpiac szerkezete Magyarországon

A rendszerváltás óta eltelt időszakban Magyarországon is lezajlott a gazdaság foglalkoztatási szerkezetének átalakulása. 1990-ben még a keresők 17%-a dolgozott a mezőgazdaságban, 36% az iparban és építőiparban, s kevesebb mint 50%-a a szolgáltatási szektorban. Ma a mezőgazdaság a legálisan foglalkoztatott keresők kevesebb, mint 5%-át foglalkoztatja, míg a szolgáltatási szektorban dolgozók aránya 60% felé emelkedett. Az iparban dolgozók részaránya enyhébben csökkent, arányuk 2007-ben 33%-ot tett ki.

A rendszerváltást követően tízezrével mentek csődbe gazdaságtalan, alacsony termelékenységű, felvevőpiacaikat vesztett ipari vállalatok, valamint az exportlehetőségek beszűkülése nyomán a termelőszövetkezetek is. ***Számos hagyományos ipari ágazat épült le***, a nehézipar összeomlása nyomán kiterjedt válságzónák alakultak ki hazánkban. ***Megkezdődött*** ugyanakkor, a külföldi tőkebefektetések nyomán néhány új, importált technológiával dolgozó, ***modern ipari ágazat betelepülése*** is (gépkocsigyártás, elektronikai eszközök gyártása).

A tercier (szolgáltató) szektor munkaerő-szükséglete az elmúlt 15 évben - a szállítás, raktározás, posta és távközlés nemzetgazdasági ágak kivételével - ***bővült.*** Különösen a ***kereskedelem és javítás*** területén emelkedett a foglalkoztatottak száma, valamint az ***ingatlanügyek és gazdasági szolgáltatások*** terültén.

A változások közepette ***csökkent a fizikai és nőtt a szellemi munkák aránya***.

A szellemi foglalkozásokon belül az egyszerű irodai munkák, az ügyviteli jellegű foglalkozások aránya egyértelműen csökkent és ***nőtt a felsőfokú végzettséget igénylő*** foglalkozásoké.
A fizikai jellegű munkakörökön belül a ***gépkezelők, összeszerelők, járművezetők száma növekszik***, ide taroznak az ipari üzemek gépeinek kiszolgálói, a szalag mellett dolgozók is. A nők 60%-a szellemi foglalkozású. Magas és növekvő az arányuk a ***felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban***, az irodai, ügyviteli jellegű foglalkozások, több mint 90%-át például ők töltik be. A fizikai munkakörök esetében a szolgáltatásokban és a szakképzettséget nem igénylő egyszerű foglalkozásokban vannak többen a nők. A szolgáltatások számos ága ma már jellemzően női munkahely (pl. egészségügy, oktatás).
A gazdasági szerkezetváltásnak megfelelően gyökeresen ***megváltozott a szervezetrendszer*** is Magyarországon.

A szocialista nagyipar nagyvállalatai helyére, a rugalmasabb termelési szerkezethez jobban igazodó ***kisebb cégek jöttek létre***. 2007-re vonatkozó adatok szerint a hazai működő 700 ezer vállalkozás 95%-a 10 főnél kevesebbet foglalkoztató mikrovállalkozás, további 4,8%-ot tesznek ki a 10 főnél több, de 250 főbél kevesebb alkalmazottal rendelkező szervezetek (kis és középvállalatok), míg a nagyvállalatok aránya, melyek 250 főnél nagyobb alkalmazotti létszámmal rendelkeznek, 1% alatti (számuk kevesebb mint 1000 darab).

A sok kicsi vállalkozás egyrészt a tőkehiány jele, de a szolgáltatási szektor egyes ágaiban ezek a rugalmas kisebb vállalti formák megszokottnak tekinthetőek. A rendszerváltást követően jellemző volt az egyéni vállalkozók, kis méretű családi vállalkozások elterjedése, ám ezek között nagyszámban találunk ***kényszervállalkozók***at is. Erre utal, hogy a működő vállalkozások két-harmadának nincs bejelentett alkalmazottja. 2007-ben 351 ezer egyéni vállalkozó működött az országban, ez az összes működő vállalkozás nagyjából felét jelenti. Számuk az elmúlt években csökkent. Jellemző, hogy az önfoglalkoztatók aránya a nők körében feleannyi, mint a férfiaknál, ám ez megfelel az európai gyakorlatnak.

A nagyszámú hazai kisméretű vállalat alapvető jellemzője, hogy gazdálkodásukat magas munkaerő és alacsony tőkeintenzitás jellemzi. Nagyobb mértékben veszik ki részüket a foglalkoztatottságból, mint az árbevételből és a jövedelemtermelésből. Miközben az alkalmazottak több mint két-harmada dolgozik e szektorban, a hozzáadott értékből csak 51%-ban, az exportból pedig alig több mint egy-harmad részben részesülnek. A hazai kis- és középvállalati szektor termelékenységének nagyvállalatokéhoz viszonyított lemaradása nagyon jelentős, lényegesen nagyobb az Európai Unióban tapasztalhatónál. A magyar kisvállalkozások nagyvállalatokhoz viszonyított termelékenysége mintegy fele, a közepes vállalatoké pedig két-harmada az európai uniós átlagnak. (Losoncz 2007.) E szektor szerepe ugyanakkor igen jelentős a foglalkoztatottságban. A kényszervállalkozások nagy száma miatt azonban az itt lévő munkahelyek sokkal instabilabbak, mint a nagy szervezeteknél.

A ***keresetek is sajátos differenciálódást*** mutatnak, hiszen minél kisebb egy szervezet, annál alacsonyabb a kereset, mely viszont az alacsonyabb termelékenység mellett a fekete,- vagy szürkegazdaság elterjedtségére utalhat. Jelentős vízválasztó érzékelhető a hazai és külföldi tulajdonú vállalatok között. Utóbbiak magasabb termelékenysége, jobb tőkeellátottsága következtében jellemzően két-, két és félszer akkora a fizetés azonos ágazatban, hasonló vállalti méretek mellett, mint a magyar cégeknél. Ezen jelenségek miatt a magyar gazdaság szerkezetét szokták duálisnak is nevezni, hiszen igen mély szakadék húzódik a mikro-és kisvállalatok valamint a közép-és nagyvállalatok „világa” között.

Kizárólagosan magántulajdonban lévő vállalkozásokban ma már a foglalkoztatottak közel 60%-a dolgozik. Ugyanez az arány 1995-ben még kevesebb, mint egyharmad volt. Az állami vagy önkormányzati tulajdonú cégek részesedése a csökkenő tendencia következtében jelenleg 27%-os, a vegyes tulajdonú szervezeteké egytized. Míg a mikro- és kisvállalkozások jellemzően hazai tulajdonban vannak, a nagyvállalatok körében a külföldi és az állami tulajdon a domináns.
A multinacionális vállalatok jellemzően fejlett technológiát, korszerű üzemszervezési módokat hoztak Magyarországra, jellemző, hogy a gyártás egy-egy fázisát végzik csak hazánkban, magyarországi beszállítói kapcsolataik gyengék. Ezen transznacionális vállalatok előnyei, hogy bekapcsolják a leányvállalataikat a világgazdasági hálózatokba, jelentős technológiai változásokat hoznak, hátrányuk viszont, hogy kiszorítják a hazai gyártókat a magyar piacról. Exportorientáltak, ezért azonban igen érzékenyek a külső piaci hatásokra, létszámnövekedésüket és csökkenésüket a világpiac kereslete és kínálata erőteljesen alakítja.

3. Területi különbségek a magyar munkaerőpiacon

A magyar munkaerőpiacot igen ***nagy mértékű területi különbségek*** jellemzik, noha Magyarország az Unió közepes méretű tagországai közé tartozik. Ezek a különbségek gyökerei a régmúltra nyúlnak vissza.

A ***szocializmus*** gazdaságának egyenlősítő, állami tulajdonú, nem profitorientált gazdaságának sajátossága volt, hogy ***lefojtotta a regionális különbségeket***, mesterségesen tartott fenn egy olyan gazdasági rendszert, mely a rendszerváltást követően összeomlott. Így az egyenlőtlenségek elemi erővel bukkantak a felszínre a 90-es évek során. Ehhez járult, hogy a gazdasági válságból való kilábalás során a egyes térségek jóval kedvezőbb lehetőségekkel, adottságokkal indultak (pl. kedvező földrajzi fekvés, kedvező elérhetőség és infrastruktúra, a népesség magasabb iskolai végzettsége, a társadalmak polgári fejlődés iránti fogékonysága.) A kedvezőbb adottságú térségek vonzották az új beruházásokat. A gazdasági megújulás a Bécs-Budapest tengely mentén vált a leginkább érezhetővé. Az átalakuló gazdasági térszerkezetben a budapesti agglomeráció

kiemelkedése külön figyelemre méltó, emellett felértékelődtek az osztrák határmenti területek is, s Nyugat-Magyarország nagyvárosai gyorsan alakultak át.

A ***külföldi tőke térbelileg egyenlőtlen betelepülése*** tovább növelte az egyenlőtlenségeket. Míg ma 2006-os adatok szerint a közép-magyarországi régióban 168 regisztrált vállalkozás jut 1000 lakosra (ezen belül a fővárosban több mint 200 ez a mutatószám), addig Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön csak fele ekkora az 1000 lakosra számított vállalkozássűrűség. A külföldi érdekeltségű vállalkozások esetében még nagyobb egyenlőtlenségek figyelhetőek meg. Háromból kettő külföldi érdekeltségű vállalkozás Közép-Magyarországon található, az egy lakosra jutó befektetett külföldi tőke mutatója ebben a régióban nagyjából a 10-szerese Észak-Magyarország, Észak-Alföld és Dél-Alföld adatának, míg Dél-Dunántúl adatához képest 20-szoros Közép-Magyarország előnye.

A korszerű beruházások, a külföldi tőke beáramlása és a külföldi multinacionális cégek megjelenése a ***nyugati munkakultúra meghonosodását*** idézte elő.
A termelés és a hatékonyság növekedésével a bérszínvonal is fokozatosan emelkedhetett, ami alatt elsősorban a képzett, illetve magasan képzett munkaerő relatív bérhozamának növekedése értendő. A rendszerváltást követően a bérfolyamatok alakulása jól mutatta, hogy a fiatalok relatíve bérhátránya az idősekhez képest jelentősen csökkent, vagyis megfigyelhető volt, hogy a korábbi trendekkel ellentétben a bérek egyre kevésbé növekedtek az életkor előrehaladtával. Ennek hátterében az állt, hogy a fiatal és képzett munkaerő olyan vállalatoknál összpontosult, amelyek termelékenyebb, nagyobb hasznot hozó technológiákat alkalmaztak. Az idősebb generációk ezen munkahelyeken kevésbé tudtak megjelenni, így a közöttük meglévő bérkülönbségek kezdtek olvadni. A kutatások rámutattak, hogy ezen tőkés ***nagyvállalatok számára a formális képzettségen túl olyan egyéb ismeretek, készségek*** (pl. nyelvi, számítástechnikai ismeretek) ***valamint viselkedési minták*** (pl. a rendelkezésre állás hétvégeken és este is, a 'meg tudom csinálni' mentalitás) ***a fontosak***, melyeket az idősebbek nehezebben tudtak elsajátítani.

A rendszerváltást követően az ***ország nyugati-keleti megosztottsága*** újjáéledt. Kelet-Magyarország nem csak kedvezőtlenebb helyzetből indult, de kedvezőtlenebb adottságai folytán vontatottabban is tudott bekapcsolódni a gazdasági átalakulásba. A kedvezőtlen indulási feltételek arra voltak visszavezethetőek, hogy a keleti országrész vidéki területeinek felzárkóztatása a '70-es, '80-as években törékeny alapokon nyugodott: a mezőgazdasági konjunktúrán túl az iparosítás az olcsó, szakképzetlen munkaerőre támaszkodott, s jórészt elavult technológiával, korszerűtlen termékeket gyártott. A KGST piacok összeomlásával ezen vidéki ipari üzemek jórészt felszámolódtak, hasonlóképpen visszaesett a mezőgazdasági termelés is, a korábbi nehézipari övezetek helyén pedig kiterjedt válságzónák alakultak ki. Nyugat-Magyarország differenciáltabb iparszerkezete következtében eleve kedvezőbben vészelte át a gazdasági visszaesést.

A magyar munkaerőpiacot jellemző ***területi egyenlőtlenségek az elmúlt időszakban nem csökkentek***, jóllehet önmagához képest a '90-es évek közepéhez viszonyítva valamennyi régióban nőtt a foglalkoztatás szintje. 2007-ben a legrosszabb és a legjobb helyzetű régió foglalkoztatási rátája közötti különbség 13%-os volt. A legkedvezőbb helyzetű középső régió, valamint Nyugat- és Közép-Dunántúl foglalkozatási rátája majdnem eléri az Unió átlagát. Mivel a kedvezőtlenebb helyzetű régiókban az alacsony foglalkoztatottság magasabb munkanélküliségi rátával párosul, ezért a régiók közötti különbségek az aktivitási arányokat tekintve kevésbé markánsak, mint a foglalkoztatási ráták esetén.

Abban, hogy a foglalkoztatottak milyen gazdasági szektorokban tevékenykednek, markáns regionális különbségek mutatkoznak. A Közép-magyarországi régióban tavaly a foglalkoztatottak ¾-ének a szolgáltatási szektor adott munkát, a mezőgazdaság relatív súlya Észak– és Dél-Alföldön a legmagasabb, de egyik régióban sem éri el a 10%-ot. A

legiparosodottabb régió a közép-dunántúli, ahol 100-ból 44-ben ebben a szektorban dolgoznak.

A magyar munkaerőpiac azonban a régiók szintjénél jóval tagoltabb képet mutat.
Az ország ***kedvezőbb helyzetű régióiban is vannak belső perifériák*** (pl. Fejér megye déli része), aprófalvas, rossz közlekedésű, elmaradott infrastruktúrájú területek (pl. Zalában), míg a kedvezőtlenebb helyzetű régiókban általában a nagyvárosokban és azok környezetében sokkal jobbak a munkaerő-piaci lehetőségek.

A magyar munkaerőpiac ***területi és strukturális egyenlőtlenségeinek velejárója***, hogy ma hazánkban ***egyszerre van jelen a munkanélküliség és a munkaerőhiány*** is.
Míg az ország nyugati felében például jelentős munkaerőhiány mutatkozik, addig a beruházások által kevésbé elért térségekben igen magas a munkanélküliség. ***A földrajzi mobilitást akadályozzák az árszínvonalban és az ingatlanárakban meglévő különbségek*** (hiszen a potenciálisan szerezhető bérelőnyt könnyen elviszik a magasabb megélhetési költségek). A kereslet és kínálat nem megfelelő találkozását jól mutatja az, hogy 2007-ben a megelőző évhez képest csaknem a duplájára emelkedett a tartós munkaerőhiánnyal küzdő cégek száma. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara valamint az Állami Foglalkoztatási Szolgálat közös, évente lebonyolított ***Magyar Munkaerőpiaci Prognózis*** c. felmérésének[1] adatai szerint a 2006-os 9% után, 2007-ben a cégek 15%-a jelezte, hogy van tartósan betöltetlen álláshelye. A megkérdezett gazdasági szervezetek közül a munkaerőhiányt érzékelő cégek statisztikai állományi létszámuk 3%-ában határozták meg a hiányzó munkaerő mértékét. Ez a versenyszektorban összességében körülbelül 23 ezer tartósan betöltetlen munkahelynek felel meg, tehát ennyivel nőhetne a foglalkoztatás, ha a keresletnek megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő állna rendelkezésre.

Törvény szerint minden betöltendő, üres álláshelyet kötelesek a munkaadók bejelenteni a munkaügyi központokhoz. A munkaügyi szervezethez beérkező állások ennek ellenére csak egy kisebb szegmensét jelentik a hazai állások piacának.

4. A munkaerőpiaci előrejelzések (prognózisok)

A ***munkaerőpiaci prognózisok célja***, hogy előrejelzésekkel szolgáljanak a foglalkoztatási színvonal alakulására, a munkaerő keresletének és kínálatának várható változásaira a jövőben. Mind a munkaerőpiaci kereslet, mind a kínálat előrejelzésére egyre nagyobb az igény a döntéshozók részéről, de a foglalkoztatáspolitikával a gyakorlatban foglalkozó szakemberek részéről is.

A várható munkaerőpiaci igényekre, a potenciális kínálatra vonatkozó előrejelzések ismerete alapján ***hatékonyabb lehet a tervezés*** társadalmi szinten, hiszen a prognózisok eredményei segítséget nyújthatnak pl. olyan kérdések megválaszolásában, hogy milyen szakembereket érdemes képezni, milyen szakmákban várható a jövőben kereslet és melyekben hiány az oktatási kibocsátás várható alakulása alapján.

Az egyéni (családi) pályaorientációt, pályakorrekciót is jelentősen segíthetik a prognózisok eredményei. Összességében ***hasznosak lehetnek a munkaerőpiac valamennyi szereplője számára***, hiszen a kellő mennyiségű és minőségű információval rendelkező munkaadók és munkavállalók is pontosabb képet alkothatnak a munkaerőpiacról és a lehetséges következményekkel számolva megalapozottabb döntéseket tudnak hozni.

[1] Ez a kutatás a versenyszektor rövid távú gazdasági és munkaerő-piaci kilátásait vizsgálja. Az adatfelvétel kis-, közepes- és nagyvállalatokat egyaránt tartalmazó és az egész versenyszektort lefedő nagy mintán alapul, melynek köszönhetően ez a vizsgálat a legkiterjedtebb a magyarországi munkaerőpiacra és konjunktúrára vonatkozó vállalati adatfelvételek között.

4.1. Rövidtávú munkaerőpiaci prognózisok

A rendszerváltást követően az ***első rövidtávú munkaerő-piaci prognózist 1991 őszén*** készítették el Magyarországon, a prognózisok rendszerét svéd minta alapján alakították ki.

A magyar gazdaság akkori instabil állapotában ¾ évre vonatkozó előrejelzések készültek 3-4 ezer munkaadó megkérdezése alapján, évente kétszer. A kérdésekre a vállalatok vezetői válaszoltak az őket felkereső kérdezőbiztosoknak, élőszóban. Ezen rövidtávú prognózisokat a munkaügyi központok bonyolították le. 2004-től a rövidtávú prognózisok évente már csak egyszer készülnek Magyarországon, ezzel az időhorizont is kitolódott, azóta nem 3/4- évre, hanem 1 és ¼ évre kérdeznek. A hosszabb időtávra vonatkozó előrejelzéseket az tette lehetővé, hogy a magyar gazdaság ekkor már jóval konszolidáltabb képet mutatott, s a vállalatok hosszabb időtávra is biztosabban tudtak tervezni.
Ezen kívül ***2003-tól*** beindult egy ***negyedéves ún. munkaerő-gazdálkodási felmérés*** is a munkaügyi szervezeten belül. Ez a felmérés azonban már elsősorban nem személyes megkérdezésre épül, hanem nagy mértékben automatizált, s időhorizontja is rövidebb: a kérdezést követő negyedév várható folyamataira kérdez rá. E negyedéves felmérések elsősorban a ***lokális munkaerőpiac várható alakulásáról*** szolgáltatnak megbízható információkat. Így nagymértékben hozzájárulnak, hogy a munkaügyi központok dolgozói hatékonyabban tervezhessék munkaerő-piaci programjaikat (pl. milyen ágazatban, mely településeken várhatóak nagyobb elbocsátások, milyen átképzési, továbbképzési irányokba érdemes terelni a munka nélkül lévőket, a pályakezdőket stb.), emellett a munkaügyi központok és a térségben működő vállalkozások kapcsolattartását is nagymértékben segítik.

A rövidtávú előrejelzések szerint ***egyértelmű kereslet*** - már évek óta - ***a forgácsoló*** szakmában mutatkozik a cégek válaszai alapján, de keresettek a különböző ***feldolgozóipari munkakörök, vendéglátóipari, számítástechnikai foglalkozások***. A diplomát igénylő foglalkozások között leginkább a ***gépészmérnököket, szoftverfejlesztőket, informatikusokat és közgazdászokat*** keresik a cégek.

Mivel a rövidtávú prognózisok kiválasztott cégek vezetőivel készült kérdőíves felmérések alapján készülnek, az eredményeiket is csak körültekintéssel szabad használni, értelmezni. Egyrészt mindig számolni kell a mintavételi hibával, ami abból adódik, hogy csak egy kiválasztott minta képviselőit kérdeznek meg. Emellett gyakran egyéb, jelentősebb torzítások is felmerülhetnek pl. nehéz elérni a nagyszámú mikro- és kisvállalati kört vagy ha akár csak néhány nagyvállalat utasítja vissza a válaszadást, már akkor is jelentős számú foglalkoztatotti réteg reprezentálása maradhat el. Másrészt a válaszokat jelentősen befolyásolhatják bizonyos fokig szubjektív jellegű tényezők is pl. hogy milyennek ítéli a válaszadó vállalati vezető a gazdasági kilátásokat, mekkora a konjunktúrába vetett bizalma stb. Ezek természetesen nem kiküszöbölhetőek, így viszont érdemes azt tudatosítani, hogy az egzakt számszerű előrejelzések ’beteljesülését’ a prognózisoktól nem lehet elvárni.

2006-tól a magyarországi rövidtávú prognózisokat Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet (GVI) és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium közösen készíti. A GVI kifejlesztett egy mindenki számára elérhető interaktív lekérdező rendszert Magyar Munkaerőpiaci Prognózis címmel www.mmpp.hu, melynek segítségével a felvételek adatai on-line módon lekérdezhetők és lementhetők.

4.2. A magyar és az európai munkaerőpiacra vonatkozó rövid és középtávú prognózisok főbb megállapításai

A rövidtávú prognózisokon kívül ***hosszabb időtávra, 10-20 évre*** vonatkozóan is készülnek munkaerőpiaci előrejelzések. Természetesen minél hosszabb az időhorizont, annál bizonytalanabb a becslés, és az időtáv növekedésével egyre nagyobb aggregátumokra vonatkozóan érhető csak el megbízható előrejelzés.

A magyarországi munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának előrejelzésére vonatkozóan a közlemúltban az Európai Unió társfinanszírozásával a Humánerőforrás Operatív Programon belül készültek középtávú előrejelzések (ld. Munkaerő-piaci kutatások 2008), míg az EU országaira vonatkozóan a CEDEFOP készít rendszeresen közép-távú előrejelzéseket. Ezen európai szintű munkaerőpiaci prognózis készítői abból indulnak ki, hogy egy ***egységes európai munkerőpiacon már nem elégséges nemzeti szintű előrejelzéseket készíteni***.

A legfrissebb európai **középtávra szóló munkaerőpiaci prognózist** a ***CEDEFOP*** 2008. februárjában publikálta, melyben ***2015-ig fogalmazott meg várható előrejelzéseket*** a vizsgált országok munkaerő-piaci kilátásairól (ld. CEDEFOP: „Future skills needs in Europe-Medium-term Forecast: Synthesis Report. 2008). Az Európai Bizottság kérésére azóta elkészítettek egy még hosszabb távú előrejelzést, mely 2020-ig fogalmazza meg a várható tendenciákat (ld. CEDEFOP: Future Skills Needs in Europe, Focus on 2020.) Az előrejelzések Bulgária és Románia kivételével a 25 uniós tagországra, valamint Norvégiára és Svájcra vonatkoznak. ***A prognózisok eredményei***, ahogy a készítőik is hangsúlyozzák inkább csak ***orientáló jelleggel bírnak*** és részletesebb elemzésekre nem adnak lehetőséget. Így a kutatók is csak viszonylag nagy aggregátumokban adják meg a munkaerő iránt várható kereslet alakulását: a hat fontosabb gazdasági szektorra, a kilenc foglalkozási főcsoportra valamint a három fő iskolai végzettség szerinti kategóriára (ISCED szerint) vonatkozóan.

Az eredmények alapján a munkaerőpiacra az elmúlt évtizedekben jellemző szerkezeti változások - melyek következtében a tradícionális ipar és a mezőgazdaság veszített foglalkoztatottjainak létszámából, miközben a tudás-intenzív ágazatok és a szolgáltatások szerepe nőtt - a jövőben is folytatódni fognak. ***2006 és 2015 között 13 millióval, 2020-ra további 7 millióval nő várhatóan az állások száma*** (ez az- ún. középső becslés, a kutatók megfogalmaznak ehhez képest pesszimistább és optimistább becsléseket is.)
Ez a ***nettó növekedés a mezőgazdaságban*** (nagyobb mértékben) ***és az iparban*** (kisebb mértékben) ***a munkahelyek számának csökkenése mellett*** fog bekövetkezni. Kisebb, s nagyjából hasonló mértékű ***növekedést jósolnak*** a kutatók ***a szállítás, raktározás és a vendéglátóipar ágazatokban valamint a nem-anyagi jellegű szolgáltatások*** (egészségügy és oktatás) területén. A ***legnagyobb növekedés az üzleti-pénzügyi szolgáltatások*** területén várható. 2020-ra a becslések szerint a vizsgált országokban összességében négyből három munkahely a szolgáltatások területén lesz várható.

Az előrejelzések készítői számoltak a ***várható munkaerőhiánnyal*** is. Hiszen a munkahelyek számának bővülése mellett jóval nagyobb lesz a várható munkaerőigény annak következtében, hogy pótolni kell a munkaerőpiacról (nyugdíjazásból vagy egyéb okból) kivonuló foglalkoztatottakat is. Összesen több mint 100 millió munkahelyet kellene betölteni 2006 és 2020 között várhatóan a megüresedések, valamint a létrejövő új állások számának összegeként. 2020-ra várhatóan 224 millió állás lesz a vizsgált európai országokban. A becslések alapján a 15-64 évesek száma azonban 2020-ra 308,6 millióról (2006) 302,5 millióra fog csökkenni.

Hogy a munkaerőpiaci igényeket 2020-ban ki lehessen elégíteni, a 15-64 évesek 74%-ának kellene dolgoznia. Ha a lisszaboni stratégia által kitűzött 70%-os foglalkoztatási célt sikerült is eddigre elérni, akkor is 12 millió fő fog hiányozni az európai munkaerőpiacon – vélik a becslések alapján a kutatók.
Várható, hogy ***folyamatosan növekvő igény lesz a magas és középfokú képzettségű*** munkavállalók iránt. Nőni fog a kereslet a felsőfokú képzettséget igénylő, nem fizikai jellegű munkakörök iránt, de ***emellett a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozások iránt is***. Ezzel ellentétben várhatóan ***csökkenni fog a kereslet a mezőgazdasági szakképzett munkák iránt, az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozások, valamint az ipari, építőipari foglalkozások iránt is.***

A kutatók fontos megállapítása, hogy még azon foglalkozások esetében is, ahol összességében a kereslet csökkenése várható, ezt a csökkenést ellensúlyozza azon becsült ***keresleti igény***, mely a ***munkaerőpiacról kilépők pótlása miatt*** fog fellépni.

Összességében a vizsgált 27 európai országban a magasan képzett nem fizikai jellegű munkákban várható a legnagyobb mértékű kereslet-bővülés, miközben a fizikai szakmunka iránti igény csökkenni fog.

A foglalkoztatottak iskolai végzettségét tekintve ***drámaian fog nőni a képzettek iránti igény***. 2020-ban az állások több mint 30%-ában várhatóan felsőfokú végzettséget, nagyjából felében középfokú végzettséget igényelnek majd a munkáltatók, míg az állások kevesebb, mint 20%-át fogják a becslések szerint alapfokú végzettséggel betölteni. (1996-ban ezek az arányok még a következőképpen alakultak: a foglalkoztatottak 21%-a felsőfokú, 45%-a középfokú, 33%-a pedig alapfokú végzettséggel rendelkezett).

A képzettségi igények minden foglalkozási csoportban növekedni fognak, az alacsonyan képzettek rovására. Egyre több középfokú végzettségűre lesz szükség a szakképzettséget igénylő fizikai munkák terén, de a kereslet növekedése prognosztizálható a középfokú végzettségűek iránt az egyezrű, jórészt rutinmunkákat jelentő foglalkozásokban is.

A közelmúltban ***Magyarországra készült középtávú munkaerőpiaci prognózisok*** eredményei jórészt összhangban állnak a CEDEFOP által becsült, európai tendenciákkal.
A GKI Gazdaságkutató Zrt. kutatói által készített becslés 2005-2010 között csaknem 2%-os 2011 és 2015 között több mint 3%-os foglalkoztatási létszám-bővüléssel számol Magyarországon. Az ágazati szintű előrejelzések alapján ***a legnagyobb dinamikával 2015-ig a könnyűipari és az élelmiszer-ipari ágazatok veszítik el foglalkoztatottjaikat***. A másik póluson a ***gazdasági szolgáltatások, az építőipar és a szabadidő eltöltésével kapcsolatos szolgáltatások állnak, igen magas dinamikájú foglalkoztatási képesség bővüléssel***.

A diplomások esetében a ***legnagyobb mértékű kibocsátási többlet*** a széles értelemben vett ***oktatók*** esetében, a ***művelődésszervezőket, kommunikációs szakokat végzőket*** magában foglaló művészeti, kulturális szakmacsoportban, valamint a ***szociálpolitikus, szociális munkás*** szakmacsoportban jelenik meg. ***Hiány a műszaki végzettségűek*** esetén áll fenn a diplomások körében.

A ***középfokú végzettségű szellemi foglalkozásúak*** csoportjára a diplomásokkal szemben a ***kibocsátás hiánya*** a jellemző (elsősorban az irodai, ügyviteli és a gazdasági-kereskedelmi középfokú szakképzettséggel rendelkezők körében) Ám ***ezt a hiányt csökkentheti, a jövőben is várható szakmaszerkezet-váltás,*** miszerint a középfokú képzettségűek helyett diplomásokat alkalmaznak a munkáltatók a korábban középfokú végzettségűekkel betöltött pozíciókba.

A ***legsúlyosabb hiányok a szakmunkáskínálat területén*** lesznek tapasztalhatóak az eredmények szerint.

A ***kereskedelem***ben tapasztalható nagymértékű hiányt a kutatók kevésbé látják aggasztónak, mivel a mindennapi tapasztalat az, hogy ez a szakmacsoport nagy mértékben fogad be szakképzetlen ill. nem adekvát szakképzettségű dolgozókat. A bolti kiskereskedelem igénye viszonylag könnyen kielégíthető akár szakképzetlen, érettségizett fiatalokkal, vagy felnőttképzések során átképzett idősebb munkavállalókkal is (a képzési időtartam általában nem hosszabb, mint 4-600 óra).

A tulajdonképpeni ***fizikai szakmunkák*** esetében azonban más a helyzet, mivel ezek a szakmák nem vagy sokkal nehezebben tanulhatóak meg a felnőttképzés keretében.

A hiány a ***fém- és gépipari*** valamint az ***építőipari szakmákban*** a legerősebb, de hiány mutatkozik a ***műszeripari szakemberekből*** is. Ezen eredmények már csak azért is figyelemre méltóak, mert a fémfeldolgozás és a gépipar ágazat nemzetgazdasági jelentősége igen nagy, az export jelentős részét ezen ágazatok állítják elő. Az előrejelzések szerint ezekben a szakmacsoportokban nemcsak a fémipari szakmunkások iránti igény fog nőni, de a szakmunkások tudásával, készségeivel kapcsolatos elvárások is változnak. A szakértői becslések szerint csökkenti fog az igény a gép és berendezés-kezelők- és összeszerelők iránt. Ez a csökkenés alapvetően a kvalifikáció iránti igény növekedéséből ered majd.

5. Fiatalok munkaerőpiaci helyzete: átmenet az iskolapadból a munka világába

A rendszerváltást követő gazdasági visszaesés hatására az ország gazdasági teljesítményének visszaesésével párhuzamosan jelentősen romlottak a munkaerőpiaci mutatók. ***Drasztikusan csökkent a munkaerő iránti kereslet***, amely a munkaerőpiaci pályájuk kezdetén álló fiatalokat különösen nagy mértékben sújtotta. Ennek oka az volt, hogy ***ekkor léptek ki tömegesen az iskolarendszerből azok a nagylétszámú generációk***, melyek a 70-es évek második felének születési hullámcsúcsa idején látták meg a napvilágot (ún. Ratkó-gyerekek). 1995-ben a 15-24 éves korosztály létszáma 12%-kal haladta meg az 1990. évi létszámot. Így a munkaerőpiac beszűkülése éppen nagy létszámú fiatal generációk munkavállalási korba kerülésével esett egybe.

A ***fiatalok helyzetét súlyosbította, hogy még a múlt rendszer oktatási intézményeiben tanultak***, s a régi szerkezetben és képzettséggel kerültek ki az iskolákból. A rendszerváltást követő gazdasági szerkezetátalakulás viszont új feltételek elé állította a munkaerőpiacra belépni szándékozó fiatalokat. ***Iskolatípusok, szakterületek és szakmák sora értékelődtek le*** rövid idő alatt (pl. hagyományos szakmunkásképző, kohászat, bányászat, könnyűipari szakmák), s váltak korábban biztosnak látszó életpálya-modellek bizonytalanná. A fiatalok helyzetét nehezítette, hogy a ’90-es évek első felében jelentkező ***tömeges munkanélküliség*** következtében a munkaerőpiacon feltorlódtak előttük az idősebb, szakmai tapasztalattal rendelkező munkát keresők is.

A ’90-es évtized közepétől javuló makrogazdasági feltételek mellett, ***a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének kedvező irányba történő elmozdulása főként az oktatási expanziónak volt köszönhető***. Ennek következményeképp egyrészt nőtt a fiatalok körében a magasabb végzettségeket megszerzők száma és ezzel párhuzamosan az oktatási rendszerben eltöltött idő. 1991-ben például a 20 éveseknek még mindössze 14%-a tanult nappali tagozaton, ez az arány az ezredfordulót követően 40%-felé emelkedett. Az oktatási expanzió hatására a fiatalok munkaerő-piaci jelenléte erősen csökkent.

Az oktatás kiterjesztése átmenetileg mérsékelte tehát a fiatalok munkaerő-kínálatát, jelentősen megnövelte e korosztály iskolai végzettségét, a magasabb végzettség pedig az elhelyezkedési esélyeket is javítja. Ám hosszútávon azonban akkor gyakorol kedvező hatást a munkaerőpiacra, ha a munkaerőpiac keresletéhez igazodva, megfelelő színvonalon és összetételben bővül.

Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés alapvető feltétele. A munkaerőpiaci jelenlét meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos. Ezért igen lényeges, hogy ***a fiatalok felkészülten, a piaci igényeknek megfelelő képzettséggel jelenjenek meg a munkaerőpiacon.***

A rendszerváltást követően a magyar munkaerőpiacra is behatoló globális piaci verseny a ***munkavállalóktól gyors alkalmazkodóképességet, rugalmasságot, eligazodást kíván meg***, ezért felértékelődnek az olyan kompetenciák, speciális készségek mint a nyelvismeret, a számítástechnikai ismeretek, az internet világában való eligazodás, a tanulékonyság stb. Az állástalanul töltött idő, az ennek kapcsán szerzett negatív tapasztalatok megingathatják a fiatal önértékelését, nehezítik társadalmi beilleszkedését, ugyanakkor munkaerejük kihasználatlansága jelentős, elmaradt társadalmi haszon forrása is.

Mára egyértelműen ***látszanak az oktatás egyes szerkezeti problémái***, melyek a későbbi munkaerőpiaci esélyeket igencsak befolyásolják. Egyrészt továbbra is jelentős az iskolarendszerből szakképzettség nélkül kibocsátottak aránya. Másrészt az érettségit adó középiskolákban tanulók és a felsőfokú végzettségűek számának és arányának növekedésével egyre kevesebben és egyre rosszabb tanulmányi eredményeket felmutatók jelentkeznek a szakképző intézményekbe, miközben az ország egyes részein minőségi szakmunkásokból hiány van.

Legmagasabb iskolai végzettség	15-24 évesek, 2006		25-29 évesek, 2006	
	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliségi ráta	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliségi ráta
8 általánosnál alacsonyabb	3,7	52,9	10,5	40,8
Általános iskola	7,6	30,7	48,7	19,8
Szakiskola és szakmunkásképző	60,8	16,9	74,1	9,9
Gimnázium	13,5	15,8	55,6	10,1
Szakközépiskola	48,8	14,5	79,1	5,9
Főiskola	66,4	16,9	82,7	5,3
Egyetem	63,4	17,2	82,8	3,8

Forrás: KSH, Munkaerő-felvétel

A legmagasabb iskolai végzettség szerinti foglalkoztatási és a munkanélküliségi ráták egyértelműen jelzik, hogy munkaerő-piaci esélyeket illetően a legbiztosabb védelmet továbbra is a megfelelő képzettség megszerzése jelenti.

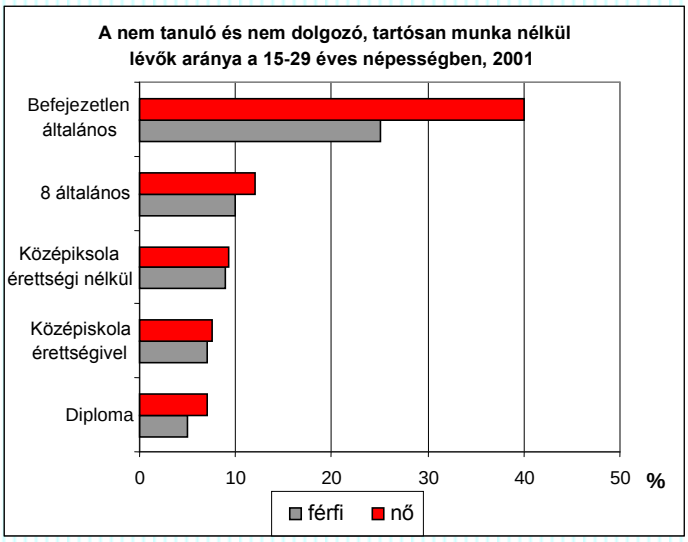
A 25-29 évesek körében, amely korosztályban a tanulók aránya már nem jelentős, a 8 általános osztályt be nem fejezett fiatalok 10%-a dolgozik mindössze, ennél több mint 70 %-ponttal magasabb az egyetemet és főiskolát végzett hasonló korú fiatalok foglalkoztatási rátája. A munkanélküliségi ráták tekintetében hasonlóan nagy különbségeket fedezhetünk fel. Az adatokból jól látszik, hogy a gimnáziumi érettségivel rendelkezők a

szakközépiskolákban végzettekhez viszonyítva kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetben vannak: előbbi csoportra alacsonyabb foglalkoztatási ráták és magasabb munkanélküliségi ráták a jellemzőek.
A fiatalabb korcsoportban (15-24 évesek) között a munkanélküliség hasonlóképpen az iskolarendszerből korán kikerülő, képzetlen fiatalokat érinti, ám e csoportban igen kevesen vannak a foglalkoztatottak (így a ráta nevezője igen kicsi, ami hozzájárul annak magas értékéhez). Megfigyelhető, hogy ebben a korcsoportban a diplomások munkanélküliségi rátája is magasabb, a középfokú végzettségűekétől nem különbözik jelentősen. A diplomások rátája azonban az eggyel idősebb korcsoportba tartozók körében erősen lecsökken, ami arra utal, hogy a felsőfokú végzettségűek munkanélkülisége jórészt ideiglenes jellegű, ezek a fiatalok tehát keresik a helyüket a munkaerőpiacon.

A szakmai tapasztalat hiánya rányomja a bélyegét a későbbi munkaerő-piaci esélyekre, s fontos korlátozó tényezőt jelent. A fiatal munkanélküliek helyzete ebből a szempontból igen veszélyeztetett, hiszen a KSH által készített ún. munkaerő-felmérés adatai szerint a 15-29 éves munkanélküliek csaknem felének még soha nem volt állandó munkája. Ők a szakmai tapasztalaton túl a rendszeres munkavégzéshez szükséges egyéb kompetenciákat, készségeket sem tudták megszerezni.

Külön figyelmet érdemel, hogy mekkora a munkaerőpiacról hosszabb ideje – legalább egy éve - távol lévő, ***még soha nem dolgozó, de már nem is tanuló fiatalok*** aránya. A 2001. évi népszámlálási adatok szerint az általános iskolából lemorzsolódó 30 év alatti férfiak egy-negyede, a nők 40%-a tartozik ebbe, a munkaerő-piaci helyzet szempontjából rendkívül hátrányos helyzetű csoportba. Ezek többsége olyan fiatal, akik az iskolából kikerülve még egyszer sem tudtak elhelyezkedni.

Ugyanez az arány az általános iskolát elvégzők körében már alacsonyabb, de még mindig 10% körüli. A képzetlenség tehát a munkaerő-piaci, és ezen keresztül a széles értelemben vett társadalmi kirekesztődésnek egyik legfontosabb forrása. A legalább középfokú végzettségű fiatalok között alacsonyabb a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek aránya. Közülük az érettségivel nem rendelkezők 9, az érettségizettek 7-8%-a volt tartósan munka nélkül.



Forrás: Társadalmi Helyzetkép, KSH

A képzettség a munkaerőpiacon ***elérhető jövedelemnek*** az egyik fő meghatározója is. Ma egy diplomás fiatal csaknem 4-szer akkora havi átlagkeresetre számíthat, mint a 8 általános osztályt nem befejezett társa. A gimnáziumi, szakközépiskolai végzettséggel rendelkezőkhöz képest az egyetemet végzettek bérelőnye több mint kétszeres.

A bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban iskolai végzettség szerint, 2007-ben		
	Létszám megoszlás %	**Átlagkereset Ft/fő, hó**
Általános iskola 0–7 oszt.	0,4	126063
Általános iskola 8 osztály	13,8	109386
Szakiskola, szakmunkásképző	28,3	128532
Szakközépiskola, gimnázium, technikum	31,8	171719
Főiskola	14,5	270366
Egyetem	8,4	406769
Összesen	**100**	**187850**

Forrás: ÁFSZ

ALAPVETŐ MUNKAJOG

A munkavállalás fontossága szinte mindenki számára egyértelmű, azonban a munkavégzés általános szabályai sokaknak csak részben ismertek, téves híresztelésekre alapulnak. Ebből következően gyakran hallani olyan sajnálatos hírekről, amikor a munkavállaló hátrányos vagy kiszolgáltatott helyzetbe kerül annak okán, hogy nem ismeri a jogait vagy esetleg kötelességeit.

Ebben a fejezetben munkajogi alapismeretekkel és a foglalkoztatás különféle formáival foglalkozunk. Ezeket az ismereteket vázlatosan tárgyaljuk, hiszen az iskolában nem alapos tudással, hanem alapinformációval kell rendelkezni.

- Magyarországon a munkavégzés szabályait az 1992. évi XXII. törvény szabályozza; ez a Munka Törvénykönyve.

- Vannak más, speciális csoportok munkavégzését szabályozó jogszabályok is, így például a közalkalmazottak, köztisztviselők, fegyveres testületek munkatársai számára külön rendelkezések léteznek.

- A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. Nem elég a szóbeli megállapodás, írásba kell foglalni a szerződést még a munkába lépés előtt és abból egy aláírt példány a munkavállalót illeti meg.

- A munkaszerződésnek vannak kötelező elemei, anélkül érvénytelen. Így az adatokon túl bele kell foglalni a munkakört, a munkabért és a munkavégzés helyét. Ezen túl bármiben meg lehet állapodni, de abban mindkét félnek egyet kell értenie.

- A munkavállaláshoz szükséges minimális életkor

  Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki 16. életévét betöltötte.
  Munkaviszonyt létesíthet a 15. életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt. A 16 éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

- A fiatal munkavállalókról

  A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki 18. életévét még nem töltötte be. A jogszabály néhány feltétel esetén külön szabályokat fogalmaz meg a fiatal munkavállaló esetén.
  Ide tartozik:
  - munkaközi szünet: ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani
  - pihenőnap: napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra
  - éjszakai munka, rendkívüli munkavégzés, ügyelet, készenlét nem alkalmazható
  - 1 hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható

- Munkavállaláshoz szükséges iratok
  - Személyi igazolvány + lakcímkártya
  - Adókártya
  - TAJ kártya

- Magán nyugdíjpénztári belépésről szóló okirat
- Bizonyítványok (ez nem minden esetben kell)
- Egészségügyi alkalmasságról szóló orvosi igazolás (nem minden munkakörben kell)

- A próbaidő

  A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető. A próbaidő alatt tud meggyőződni mindkét fél (a munkavállaló és a munkáltató) arról, hogy tényleg jó döntést hoztak-e. A próbaidő időtartama 30 nap. Ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb 3 hónapos próbaidőt lehet megállapítani. A próbaidő meghosszabbítása tilos!
  A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti. Nagyon fontos, hogy már a próbaidő alatt is lennie kell munkaszerződésednek, mert az ugyanolyan munkaviszonynak számít, mint a nem próbaidő alatti munkaviszony!

  Vannak olyan foglalkozások, ahol a munkáltatók szívesen vesznek fel embereket 1-2 napra, esetleg hétre. Azt mondják, hogy ennyi idő alatt döntik el az elvégzett munka minőségének függvényében, hogy felveszik az illetőt vagy nem. Azt kell tudni, hogy a Munka Törvénykönyve nem ismeri a próbanapot, vagyis fennáll a csalás veszélye! Nagyon sok esetben nem fizetik ki a fizetést, amit utána nem is lehet behajtani, hiszen nem volt szerződés.

- Napi munkaidő

  A teljes munkaidő mértéke napi nyolc óra, heti negyven óra.
  A munkaidőbe beleszámít a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama is és a 20 perces ebédidő.

- Szabadság

  A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, ami 20 nap.
  A szabadság az életkor előrehaladtával emelkedik:
  - 25. életévétől 21 munkanapra emelkedik
  - 28. életévétől 22 munkanapra emelkedik
  - 31. életévétől 23 munkanapra emelkedik
  - 33. életévétől 24 munkanapra emelkedik

  és így tovább…

  A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg. Azonban az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

- A munkaviszony több módon megszüntethető és mindkét fél (munkáltató és munkavállaló) kezdeményezheti. Minden esetben írásba kell foglalni.

- Közös megegyezéssel bármikor megszüntethető a munkaviszony. Nincs felmondási idő, illetve a munkában töltött időről a felek megegyezhetnek.

- A rendes felmondást indokolni szükséges, különösen a munkáltató felmondása esetén van ennek jelentősége. A munkaviszony megszüntetése előtt legalább 30 nappal a munkavállaló tudomására kell ezt hozni, illetve legalább a hátralévő idő felében fel kell őt menteni a munkavégzés alól annak érdekében, hogy állást tudjon keresni.

- Vannak olyan szervezetek, amelyek munkajogi kérdésekben segítségünkre vannak. Ilyenek elsősorban a regionális munkaügyi központokban dolgozó szakemberek, munkajogászok. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium is működtet egy munkajogi segélyvonalat, amely a www.szmm.gov.hu oldalon keresztül elérhető.

Alkalmi munkavállalás

A rövid, átmeneti ideig, idényszerűen végzett munka legegyszerűbben legálisan az ún. alkalmi munkavállalói könyvvel végezhető. A könyv ingyenesen kiváltható a lakóhely szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltségén. Használata egyszerű: a munkáltató beírja az adatokat és beragaszt egy bélyeget (ez a közteherjegy), a munkavállalónak pedig átadja a fizetést a nap végén.

Alkalmi munkavállalói (AM) könyvvel foglalkoztatható:

- Munkaviszonyba munkavállalóként az a természetes személy léphet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte, illetőleg munkaviszonyt létesíthet a 15. életévét betöltött diák is, a tanítási szünet időtartama alatt.
- Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldi.
- A menekültként vagy menedékesként elismert, továbbá a bevándorlási engedéllyel vagy letelepedési engedéllyel rendelkező, engedély nélkül foglalkoztatható külföldi.
- Engedély nélkül foglalkoztatható EGT állampolgár és tartózkodásra jogosult hozzátartozója.
- Az a külföldi, aki magyar állampolgárral Magyarországon együtt élő házastárs, továbbá a magyar állampolgár olyan özvegye, aki az elhunyt házastárssal annak halála előtt legalább egy évig Magyarországon együtt élt.
- A fentiekben nem említett, Magyarország területén engedély alapján munkát vállaló külföldi személy mezőgazdasági idénymunka keretében.

Az AM könyvvel történő munkavállalás előnyei:

- Az AM könyv alkalmazása munkaszerződésnek minősül, amely a jogszerű, munkaviszony keretében történő foglalkoztatás egyik formája. A munkáltató és a munkavállaló között munkaszerződés jön létre, ha az AM könyvnek az adott naphoz tartozó rovatait a munkáltató kitölti és a munkavállaló aláírásával igazolja a munka megkezdésének tényét.
- A munkavállalónak egészségbiztosítási járulékot nem kell fizetnie, ezért az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásaira (táppénz, terhességi-gyermekágyi segély) - kivéve a baleseti táppénzt - az alkalmi munkavállaló nem jogosult, és betegszabadság sem illeti meg.
- Az alkalmi foglalkoztatás munkaviszony, amely alapján a munkavállaló álláskeresési támogatásra szerezhet jogosultságot.
- A munkavállaló a munkáltató által beragasztott közteherjegyek alapján baleseti egészségügyi szolgáltatásra, baleseti táppénzre jogosult, továbbá nyugdíjához szolgálati időt gyűjt. Mivel egészségbiztosítási járulékot nem kell fizetnie, így csakis alkalmi munkavégzés alapján egészségügyi ellátást már nem vehet igénybe.
- Ha az alkalmi munkavállaló éves jövedelme nem éri el a munkabér mindenkori legkisebb összegének (minimálbér) éves összegét, és más bevallásköteles jövedelme nincs, az alkalmi munkával szerzett bért nem kötelező bevallani.

További információk érhetők el az alkalmi munkavállalásról az Állami Foglalkoztatási Szolgálat weboldalán:
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ak_hasznos_tudnivalok&switch-content=ak_hasznos_am_konyv_tajek&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

Külföldi munka

Erről a témáról külön könyvet lehetne írni. Hogy miért?
Nagyon speciális szabályok vannak, és könnyen megtéveszthetik a munkavállalót.

Magyarországon van egy hálózat – a neve EURES -, amely kifejezetten külföldi tanulással, munkavállalással foglalkozik.
Információ olvasható: http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=hu

Önkéntes munka

Első hallásra talán furcsa lehet az önkéntes munka, hisz valóban: ezért a munkáért nem jár fizetés. Viszont fiatalok számára a munkatapasztalat megfizethetetlen lehet a későbbi munkavállalásnál.

A legtöbb munkáltató nagyra értékeli, ha a pályakezdő álláskeresők is rendelkeznek valamilyen saját tapasztalattal: legyen ez akár szakmai gyakorlat, diákmunka vagy akár önkéntes munka.

Önkéntes munkára közvetlenül is jelentkezhetnek a fiatalok cégekhez, szervezetekhez. Azonban van olyan alapítvány, amely segít olyan munkahelyet találni, ahol önkénteseket keresnek.

Miért jó „önkénteskedni”?

- Munkatapasztalatot lehet szerezni
- Gyarapodhat a tudás, az ismeretek
- Többféle szervezetet meg lehet ismerni
- Kapcsolatokat, ismeretségeket lehet kialakítani
- Segíteni lehet másoknak
- Hasznosan tölthető a szabadidő
- Kipróbálható a „felnőtt lét”
- Nem muszáj 8 órában dolgozni

Az Önkéntes Központ Alapítvány weboldalán konkrét lehetőségek találhatók – nem csak Magyarországon: http://www.oka.hu/alap.php

ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK

Az elmúlt két évtized során Magyarországon is gyökeres fordulat és folyamatos átalakulás jellemezte a munkaerőpiacot mind keresleti, mind pedig kínálati oldalról.

A „teljes foglalkoztatottság" időszakában nem jelentett problémát az elhelyezkedés: a munkahelyek legtöbb esetben már a bejáratnál hirdették a felvételt, az iskolákból kikerülve mindenki álláshoz jutott, sőt büntették a „közveszélyes munkakerülést".
Ezzel szemben napjainkban - amellett, hogy egyes nemzetgazdasági ágazatok, foglalkozási csoportok tartós munkaerőhiánnyal küzdenek - azzal szembesülünk, hogy sem pályakezdőként, sem 20-25 éves munkaviszonnyal, sem pedig nyugdíj mellett, de nagy szakmai tapasztalattal nem könnyű az elhelyezkedés.

Ma már számtalan álláskeresést segítő módszer, szolgáltatás nyújt segítséget az arra rászorulóknak, azonban a tapasztalatok szerint ezek leginkább a hagyományos álláskeresésre, az önéletrajzok elkészítésére összpontosítanak. Ez a tudás ugyan elengedhetetlen a sikeres önmenedzseléshez, azonban a személyes kapcsolatok, a már-már profi marketing módszerek alkalmazása gyakran több eredménnyel jár.

1. Formális és informális álláskeresés

Az álláskeresés tekintetében megkülönböztethetünk formális és informális álláskeresést.

A formális álláskeresés során inkább a hagyományosabb eszközrendszert (hirdetés, telefonálás, munkaügyi központ, esetleg munkaközvetítő iroda) használja az álláskereső meglévő objektív igényekre reagálva. Az informális álláskeresés rendhagyó, személyes aktivitást igénylő módszereit pedig a szubjektív motivációk hatására alkalmazzák.

Bár a szakirodalom nem ad egyértelmű definíciót, azonban a típusok sajátosságai alapján jól elhatárolható egymástól a két módszer. Az álláskeresés közvetlenül érintett szereplőinek aktivitása alapján egyértelmű különbségtétel határozható meg:

Dimenzió	Formális álláskeresés	Informális álláskeresés
Az álláskereső aktivitását tekintve	passzív nem ő a kezdeményező	aktív kezdeményez
A munkáltató aktivitását tekintve	aktív kezdeményez	passzív nem ő a kezdeményező

Ebben az értelmezésben a formális álláskeresés során - munkáltatói oldalról a munkaerő-toborzás, majd kiválasztás - egyértelműen meghatározott üres álláshelyek betöltéséért tesznek törekvéseket a szereplők.

A munkáltató tevékenysége a folyamatban:

- jelzi, hogy megüresedett vagy létrejött egy álláshely
- külső szereplőket von be a toborzási és kiválasztási folyamat sikere érdekében: ilyen szereplő lehet a nyilvánosság, média, munkaközvetítő irodák
- várja a jelentkezőket

Az álláskereső tevékenysége a folyamatban:

- a konkrét igényre reagál cselekvéseiben
- a külső szereplők közvetlen vagy közvetett támogatását veszi igénybe
- a munkáltatói elvárásoknak kíván megfelelni

A formális álláskeresés menete (az álláskereső szemszögéből általános megközelítésben):

- megfogalmazódik az igény, hogy munkahelyet keressen (munka nélkül van vagy munkahelyet vált)
- a hirdetéseket böngészi, a lehetőségeket feltérképezi; leginkább hirdetési újságban vagy interneten - hirdetési felületen – keres
- többnyire nem célirányosan keres, inkább kizárásos alapon dönt
- kiválaszt egy vagy néhány álláslehetőséget
- elküldi jelentkezését; az önéletrajzot jellemzően nem aktualizálja a konkrét állásnak megfelelően
- várja a munkáltató visszajelzését

Természetesen adódnak eltérések az egyének álláskeresési szokásait tekintve. Így az előzetes tapasztalatok, iskolai végzettség, a külső vagy belső motiváció erősen tudja segíteni, ösztönözni, vagy éppen gátolni a hatékony álláskeresést.

Míg a munkáltató aktivitása egyértelmű a formális álláskeresésben, így az álláskereső esetében nem egyértelmű a helyzet. Gyakran megtévesztő – különösen a családtagok, hozzátartozók, barátok számára - az álláskeresők látszat-aktivitása. Ez esetben úgy tűnik, hogy az egyén mindent megtesz az elhelyezkedés érdekében: naponta nézi a hirdetéseket, bekarikázza a megfelelőket az újságban, gyakran telefonál (ebből adódóan igen magas lesz a telefonszámla), várja a munkáltatók visszajelzését, még a munkaügyi központban is megjelenik a megbeszélt időpontokban (havonta, 3 havonta), de „sajnos” sehol nem jár eredménnyel.

Ennek a viselkedésnek a hátterében – több tényező mellett – egyrészt az egyén bizalomvesztett állapota, önértékelési problémák, másrészt a felelősség objektív körülményekre való áthárítása állhat.

Hosszabb ideje munka nélkül lévő személyek gyakran elmondják, hogy

- nincs szerencséjük
- csak protekcióval lehet elhelyezkedni
- ő mindent megtesz, de semmit nem talál
- a munkáltatók még csak vissza se hívják
- nem adott állást a munkaügyi központ
- gazdasági válság van, ilyenkor jobb végzettséggel sem lehet elhelyezkedni.

Mindezekkel szemben az informális álláskeresés módszereit alkalmazó álláskeresők a saját belső motivációjukat, önérvényesítésüket mozgósítják a munkakeresésben.

Az informális álláskeresés menete (az álláskereső szemszögéből általános megközelítésben):

- megfogalmazódik az igény, hogy munkahelyet keressen (munka nélkül van vagy munkahelyet vált)
- eldönti, hogy mely pályaterületen, milyen munkakörökben szeretne dolgozni
- meghatározza azon cégek, munkáltatók körét, ahol szívesen végezne munkát, párhuzamosan informálódik a keresett területről, cégekről
- működteti kapcsolati hálóját az álláskeresés érdekében
- több módszert, technikát alkalmaz egymás mellett

- elküldi jelentkezését, portfólióját a kiválasztott munkáltatókhoz; az önéletrajzot minden esetben aktualizálja a konkrét állásnak megfelelően, egyedi motivációs levelet készít
- a munkáltatónál időnként ismét jelentkezik, célja egy személyes találkozó egyeztetése.

Ebben az esetben az álláskereső aktív szerepet tölt be a folyamatban, független, a saját érdekeit szem előtt tartva cselekszik. Ez persze nem jelenti azt, hogy nem olvasna hirdetési újságokat, használná az állami vagy magán munkaközvetítői rendszert.
Munkáltatói nézőpontból sokkal megnyerőbb az aktivitás már a munkahely keresésekor, hiszen ez a viselkedés előzetesen sejteti a vezetéssel a beválás valószínűségét, feltételezi továbbá az aktivitást a munkaviszony, foglalkoztatás alatt is.

2. Az álláshirdetések két megközelítésből

Ha megkérdeznénk az álláskeresőket arról, hogy milyen módszerrel keresnek leggyakrabban állást, akkor a legtöbben vélhetően az álláshirdetéseket neveznék meg.
Hosszú időn keresztül a nyomtatott sajtóban megjelenő hirdetések voltak talán a munkáltatók számára is a legnépszerűbb toborzási eszközök, azonban az internet gyors térhódítása átalakította a munkaerő-kereslet kielégítésének metodikáját is.

Napjainkban egyre több fórum adódik a munkáltatók számára üres álláshelyeik meghirdetésére. A következőkben összegyűjtjük a lehetséges megjelenési helyeket:

Nyomtatott sajtó:
- napi megjelenésű hirdetési újságok (pl.: Expressz)
- országos vagy megyei napilapok (pl.: Népszabadság, Szolnok Megyei Néplap)
- területi reklámújságok (pl.: Heti Bazár)
- szaklapok (pl.: HVG)

Elektronikus média:
- teletext
- helyi televíziók

Internet:
- munkaközvetítő irodák oldalai (állami és magán)
- cégek saját weblapja
- állás portálok

Az álláshirdetések esetén más-más szempontok mentén határozzák meg az álláskeresők és a munkáltatók a „jó hirdetés” ismérveit.

A munkáltató számára fontos, hogy a hirdetés:
- elérje a célcsoportot (az olvassa, akinek szól)
- könnyen „észrevehető” legyen (hívja fel magára a figyelmet)
- gyors toborzást és kiválasztást tegyen lehetővé (nincs idő)
- olcsó legyen (terjedelem)
- felkeltse az érdeklődést az állás iránt

Az álláskeresők számára fontos, hogy a hirdetés:
- informatív legyen
- valós adatokat tartalmazzon
- könnyen „észrevehető” legyen

A hirdetések a fent említett előnyök mellett hátrányokat is hordozhatnak, így mind a munkáltató, mind pedig az álláskereső szemszögéből nézve problémát jelenthet, ha túl sokan olvassák azt. A munkáltató számára ez abból adódóan okozhat nehézséget, hogy túl nagy körből kell kiválasztani a megfelelő munkatársat – ez pedig tekintettel a gyors döntésekre, bizonytalanabbá teheti a későbbi beválást, illetve lassítja a kiválasztási folyamatot.
Az álláskeresők szemszögéből nézve a leggyakrabban megfogalmazott hátrány az erős verseny, ami bizonyos foglalkozási területeken fokozottan érvényes a mai munkaerőpiacra. Így ha egy sokak számára kedvező munkalehetőség sokak számára hozzáférhető módon megjelenik, úgy csökken a kiválasztás esélye egyéni oldalról.

Hogy miért szeretik és használják mégis oly sokan a hirdetésen keresztüli munkakeresést? Talán a könnyebb utat választják: kényelmes, lehetőséget ad az elzárkózásra és a passzivitásra, ebből eredően kevesebb energia befektetést tesz szükségessé. Azonban a nagyarányú munkaerő-túlkínálat következtében egy-egy hirdetésre lényegesen több álláskereső jut, mint az alkalmazni kívánt személyek száma.

A sikeres hirdetés ismérvei:

- közérthető
- pontosan és egyértelműen meghatározza a munkakört
- felsorolja a lényeges feladatokat
- utal a munkaidőre
- megfogalmazza a speciális elvárásokat
- utal a juttatásokra

Ha az álláskereső mégis a hirdetésen keresztüli álláskeresést preferálja: azt is mondhatnánk, hogy tűt keres a szénakazalban.
Hiszen napról napra iszonyatos mennyiségű – olykor használhatatlan – hirdetést olvashatunk. Ennek tudatában kell lennie az álláskeresőnek. Ezen túlmenően nem feledkezhet el a sok potenciális versenytársról, ezért még felkészültebbnek kell lennie.

Fontos a gyorsaság is, hiszen sok esetben a hirdetés megjelenése után – kiemelten igaz ez a hirdetési újságokban megjelentekre – akár pár órával is azt a jelzést kaphatjuk a munkáltatótól, hogy az állást betöltötték. Nincs idő arra, hogy napok teljenek el a megjelenéstől a jelentkezésig, így az álláskeresőnek nem csak az önéletrajza és a szükséges egyéb dokumentumok előkészítését kell elvégeznie, de akár – persze ez az állások típusától is függ – azonnal rendelkezésre állni egy személyes találkozó erejéig.

3. A magán munkaközvetítő irodák

A magán munkaközvetítés a munkaügyi központ munkaközvetítői tevékenységén kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is.

> A hazai piacon tevékenykedő közvetítők és kölcsönzők, bár számuk egyre nő, igen eltérő piaci részesedéssel és piaci célokkal bírnak. A közvetítők és kölcsönzők között számos alvó cég található. Sok az olyan szervezet, amely főként szociális- karitatív feladatot lát el, de a jogszabályok miatt regisztráltatnia kellett magát a megyei munkaügyi központoknál. (pl. Máltai Szeretetszolgálat, Magyar Vöröskereszt stb.) A

munkaügyi központ a kölcsönbeadókról, illetve a magán-munkaközvetítőkről folyamatos sorszámmal ellátott külön nyilvántartást vezet, ami hozzáférhető a www.afsz.hu oldalon. Így az álláskeresők könnyen le tudják ellenőrizni, hogy bejegyzett cégről van-e szó. A magán-munkaközvetítő a nyilvántartásba vételről rendelkező határozat számát az üzleti kapcsolataiban, hirdetéseiben, levelezésében köteles folyamatosan használni, a nyilvántartásba vételről kiállított határozatot az irodahelyiségben jól látható helyen kifüggeszteni. Amennyiben ez nem történik meg, úgy valószínűsíthető a csalási szándék.

A munkavállalók körében még mindig él egyfajta előítélet a magán munkaközvetítő cégekkel szemben, ami azokra a csalásokra vezethető vissza, amikor is díj ellenében végezték a tevékenységet és valós munkalehetőséget nem kínáltak az embereknek. Ma már egyre kevesebb alkalommal hallani efféle visszaélésekről, inkább a külföldi munkavállalás kapcsán merül fel a téma.

A magán-munkaközvetítés során tilos

- a munkát keresők között hátrányos megkülönböztetést tenni nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdek-képviseleti szervezethez tartozásuk vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a foglalkozással össze nem függő körülmény miatt,
- a munkát keresőt jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre közvetíteni,
- a munkát keresőt nem létező állásba közvetíteni, valamint olyan állásba, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig,
- olyan munkaerőigényt kielégíteni, amely jogszabálysértő feltételeket tartalmaz,
- olyan személyi adatokat rögzíteni, nyilvántartásba venni, felhasználni, amelyekre a munkát keresők alkalmasságának a megítéléséhez nincs szükség, illetve amelyek a keresett munkával nincsenek közvetlen összefüggésben.

Fontos tudni, hogy nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.

A magán-munkaközvetítőnek a munkát keresőt tájékoztatnia kell a felajánlott munkakör főbb sajátosságairól, így különösen a foglalkoztatáshoz szükséges képzettségről, gyakorlati időről, a foglalkoztatás helyéről, idejéről, az irányadó munkarendről, munkaidő-beosztásról, várható kereseti lehetőségről.

Ma már szinte minden magán munkaközvetítő iroda működtet on-line regisztrációs rendszert. A kitöltött adatlapok alapján keresik a jelentkező számára a megfelelő állást. Mivel a kérdések rendkívül célirányosak, így az álláskereső részéről alapos átgondolást igényel a betölteni kívánt állás paramétereinek meghatározása. Amennyiben ez nem történik meg, úgy a keresés bár sikeres, de az igények eltérő volta miatt eredménytelen lehet.

A munkaközvetítő irodák esetén a köznyelvben gyakran használjuk a „fejvadász cég” elnevezést is, ám ez a két fogalom korántsem összemosható. A fejvadászat lényegében a vezető-kiválasztás elterjedt megnevezése, amely gyakran állásból egy másik állásba „csábítja” a szakembereket.

A magán munkaközvetítő irodák mellett beszélhetünk az úgynevezett munkaerő kölcsönzésről. Ezt a tevékenységet szintén a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet szabályozza.

A munkaerő-kölcsönzés dinamikus fejlődésének hátterében a globális gazdaság radikális változása áll. A gyártási ciklusok lerövidülése és az ebből következően kialakult kereslet a gyorsan rendelkezésre álló munkaerő iránt, olyan megoldásokat követel, amelyek gazdaságunknak nagyobb rugalmasságot és ezzel egyidejűleg biztonságot adnak.

Kapcsolódó fogalmak:

- *munkaerő-kölcsönzés:* olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi
- *kölcsönbeadó:* az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja
- *kölcsönvevő:* az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

A munkaerő kölcsönzés leggyakoribb esetei:

- ha cégprofilja miatt a termelés időszakosan ingadozik
- a vállalatnak nincs kapacitása munkaerő területi átcsoportosítására, vidéki beszállítására, munkásszállás biztosítására
- a vállalat nem rendelkezik a megfelelő adminisztratív kapacitással és idővel a szükséges létszám felvételéhez
- az állományi létszám tartós betegsége, szabadsága és GYES idején
- a vállalat tulajdonosa nem engedi az állományi létszám növekedését
- adminisztratív munka hirtelen megnövekedése
- kieső vagy kilépő munkatársak gyors és hatékony pótlása

A fentiekből következően megállapítható, hogy a munkaerő kölcsönzés elsősorban a termeléssel összefüggő illetve az adminisztratív és szolgáltatási jellegű munkakörök esetén jellemző.

A munkaközvetítő irodák kapcsán lényeges, hogy …

- ma Magyarországon sem állami, sem pedig magán cég nem kérhet közvetítői díjat az álláskeresőktől a munkaközvetítői szolgáltatásért.
- az Állami Foglalkoztatási Szolgálat inkább a fizikai munkakörökben betölthető álláslehetőségeket tudja kínálni, bár szolgáltatásuk nyitott azok számára is, akik még dolgoznak, de ügyfélkörüket elsősorban a munka nélkül lévő emberek teszik ki.
- a magán munkaközvetítő irodák gyakran szakosodnak egy-egy területre, azonban a munkakörök teljes spektrumát lefedik összességében. Ügyfélkörük is összetett, de többségében legalább érettségivel rendelkezők álláskeresőik és munkahelyváltóik vannak.

4. A munkáltatók „munkatárs-keresési” szokásai

Sokszor nem is jut eszünkbe, hogy nem csak az egyes emberek keresnek munkát, de gyakran a cégek is keresnek munkatársat. És bármennyire furcsa: éppen olyan nehéz jó kollégát találni, mint jó állást. Ezért a munkáltatók is egyre többféle módszert alkalmaznak a megfelelő munkatárs kiválasztásának érdekében.

A következő táblázat a munkáltatók által alkalmazott módszereket foglalja össze:

Módszer		Előnye	Hátránya
Régi munkatárs megkeresése		Egy már megismert és vélhetően bevált emberről van szó, hiszen ha a munkaviszony megszűntetése negatív érzéseket hagyott volna a munkáltatóban, akkor nem keresné meg a volt dolgozóját. A régi dolgozó ismeri a munkahelyi szokásokat, nem vesz el hosszú időt a betanítása, hatékonyabb lehet ezáltal. Ingyenes.	Azt az érzetet keltheti a volt dolgozóban, hogy pótolhatatlan, így esetleg a munkáltató számára kedvezőtlenebb a foglalkoztatás feltételrendszere.
A vezető / menedzsment személyes kapcsolatain keresztül		Referenciát jelent a vezetőség számára az ajánló, nagyobb a beválás esélye. Ingyenes.	A munkahelyi közösség esetleg nehezebben fogadja az új munkatársat, ha a „főnök embere”.
A munkatársak személyes kapcsolatain keresztül		Referenciát jelent a vezetőség számára az ajánló, nagyobb a beválás esélye. Ingyenes.	-
Korábbi jelentkezők önéletrajzainak áttekintésével	**hirdetett állás**	Akár már személyes találkozó is történt az előző állás kapcsán, így kialakult az első pozitív benyomás. Előfordulhat, hogy a jelentkező nem az első legjobb volt (akit felvettek az előző állásra), hanem a második vagy harmadik. Ingyenes.	Esetleges sértődöttség lehet abban a jelentkezőben, akit egy előző körben nem választottak ki.
	spontán megkeresések	Akár már személyes találkozó is történt, így kialakulhatott az első pozitív benyomás. A munkáltató érzékelheti az aktivitást és az erős motivációt, hogy a jelölt nem csak általában munkát keres, hanem ennél a cégnél szeretne dolgozni. Ingyenes.	-
Munkaközvetítő irodán keresztül	**állami**	Nagy adatbázisból történik az álláskeresők kiajánlása. Ingyenes.	Előítéletek a munkáltató fejében: tartósan munkanélküliek, nem akarnak dolgozni… Erősen bürokratizált, sok adminisztrációval jár.

	magán	Nagy adatbázisból történik az álláskeresők kiajánlása. Teljes mértékben a munkáltatói igényekhez igazodnak.	Költséges.
Állásbörze, rendezvények		Alkalom adódik a személyes találkozásra, beszélgetésre. Jó reklám a cégnek.	Egyes rendezvények esetén költséges. Többnyire nem hoz azonnali eredményeket.
Hirdetések	**saját honlap**	Tükrözi a cég HR politikáját, stratégiáját. Ingyenes.	Ha nem egy közismert cégről van szó, akár az is előfordulhat, hogy senki nem jelentkezik ezen a csatornán keresztül.
	szaklap	Biztosított a célcsoport elérése. Jó reklám a cégnek.	Nagyon sokan jelentkezhetnek, elhúzódhat a kiválasztás emiatt. A sok jelentkező fogadása – főként egy kisebb cégnél – akár 1 fő teljes munkaidejét is kiteheti. A hirdetés költséges.
	országos napilap	Gyors. Sok jelentkezés várható. Jó reklám a cégnek.	Nagyon sokan jelentkezhetnek, elhúzódhat a kiválasztás emiatt. A sok jelentkező fogadása – főként egy kisebb cégnél – akár 1 fő teljes munkaidejét is kiteheti. A hirdetés költséges.
	napi hirdetési újság	Gyors. Sok jelentkezés várható. Jó reklám a cégnek.	Nagyon sokan jelentkezhetnek, elhúzódhat a kiválasztás emiatt. A sok jelentkező fogadása – főként egy kisebb cégnél – akár 1 fő teljes munkaidejét is kiteheti. A hirdetés költséges.

Az egyes módszereket – továbbra is a munkáltató szemszögéből értékelhetjük négy tényező mentén:

- időigény: az állásajánlat nyilvánosságra kerülését követően mennyi idő múlva kezdődnek a jelentkezések, illetve tölthető be az állás
- humán-kapacitás ráfordítás: az előkészítő tevékenység, a toborzás, kiválasztás a jelentkezők fogadása milyen mértékben foglal le humánerőforrást
- költség: milyen mértékű anyagi ráfordítást igényel a folyamat
- beválás valószínűsége: milyen az esélye a kiválasztott személy tartós foglalkoztatásának

A következő táblázatban 3 fokú skálán jelöljük a faktorokat. (alacsony, közepes, magas). A beválás valószínűségét kivéve mindhárom tényező esetén az alacsony faktor a preferált, míg előbbi esetben a magas beválás a kellő. Így a színek jelentése:

- Zöld: kedvező
- Sárga: még elfogadható
- Piros: nem kedvező

Módszer		Időigény	Humán-kapacitás ráfordítás	Költség	Beválás valószínűsége
Régi munkatárs megkeresése		alacsony	alacsony	alacsony	magas
A vezető / menedzsment személyes kapcsolatain keresztül		alacsony	alacsony	alacsony	magas
A munkatársak személyes kapcsolatain keresztül		alacsony	alacsony	alacsony	magas
Korábbi jelentkezők önéletrajzainak áttekintésével	hirdetett állás	alacsony	alacsony	alacsony	közepes
	spontán megkeresés	alacsony	alacsony	alacsony	közepes
Munkaközvetítő irodán keresztül	állami	közepes	közepes	alacsony	alacsony
	magán	közepes	alacsony	magas	magas
Állásbörze, rendezvények		magas	közepes	közepes	közepes
Hirdetések	saját honlap	magas	alacsony	alacsony	közepes
	szaklap	magas	alacsony	magas	közepes
	országos napilap	alacsony	magas	magas	alacsony
	napi hirdetési újság	alacsony	magas	magas	alacsony

A munkáltató keresési módszereit tekintve tehát…

A munkáltató keresési szokásait nézve a leggazdaságosabb forma a régi munkatárs megkeresése, illetve a kapcsolatokon keresztüli kiválasztás. Ezt követi a korábbi jelentkezők önéletrajzának áttekintése. Ezek a módszerek az álláskeresők számára is rendkívül fontos információkat hordoznak.

5. Alapvető munkavállalói kompetenciák

A hazai munkáltatóknál a dolgozók kiválasztása és felvétele során egyre inkább előtérbe kerülnek a szakmai végzettségeken túlmutató kulcsképességek. Ugyanúgy igaz ez a legegyszerűbb munkaköröknél, mint pl. kereskedelmi eladók, vagy víz- gázszerelők, mint az értelmiségi vagy ügyviteli foglalkozásoknál, és a vezetők kiválasztásánál.
Még a "laikus" felvételiztetők is a rátermettebbet, a szakmai változásokhoz gyorsan alkalmazkodót, a jobban kommunikálót, a jó problémamegoldót választják, aki várhatóan önállóan végzi feladatát az elnyert munkaterületen.

A felsorolt tulajdonságokat, illetve a munkáltatók számára fontos kulcsképességek megjelölését legtöbbször a hirdetésekben is megtaláljuk.

Ezek azok a képességek, amelyekről az iskolai bizonyítványokban nem szerepel érdemjegy, hanem az interjú alkalmával, vagy szakmai megmérettetéskor kell hitelesnek lenniük a jelentkezőknek. Ezek azok a tulajdonságok, kulcsképességek, amelyek a dolgozók értékelésekor, előrelépésekor is a leggyakrabban előtérbe kerülnek.

Ezen felül még rengetegféle "szakmák feletti" képesség is szóba jöhet. Kifejezetten előnyt élvez az a jelentkező, aki többféle szakmai ismerettel, rálátással rendelkezik, és ezeket képes ötvözni, kreatívan alkalmazni. Fontos terület a különböző "módszertani, eljárás- és viselkedéstechnikai tudás", illetve ezek készségszintű alkalmazása, pl. számítógép kezelés, a munkamódok ismerete, a tervezési technikák, a beszélgetés irányítása, kézben tartása. A legtöbb munkáltató a személyiséget érintő képességeket és készségeket is figyelembe veszi a kiválasztás során, ilyenek a kreativitás, szociális érzékenység, ítélőképesség, kooperációs készség.

Egy hirdetési újság egyetlen napon megjelent 682 állásajánlatát megvizsgálva már az tapasztalhatták, hogy a hirdetések 83%-ában megjelölik az elvárásokat is - amelyek nagy része valamilyen kulcsképesség megjelölése. A megjelölt kulcsképességek között a következők szerepeltek:

- tudjon teamben dolgozni
- önállóság
- kommunikációs készség
- kapcsolatteremtő készség
- terhelhetőség (teherbírás)
- rugalmasság
- kreativitás
- felelősségtudat
- tanulási készség
- szervezőkészség
- megbízhatóság
- kezdeményező készség
- dinamika
- pontosság
- céltudatosság
- tárgyaló képesség
- problémamegoldó képesség

A munkáltatók által leggyakrabban megjelölt kulcsképességek legtöbbször átfogó jellegűek, tehát nemcsak egy szűk területen, vagy csupán egy meghatározott tevékenységgel kapcsolatban alkalmazhatók, hanem más és szélesebb területeken illetve más és szélesebb körű tevékenységekkel kapcsolatban is. Ez megfelel a munka világa jövőbeni igényeinek is

mind szakmai-funkcionális, mind pedig az egyre inkább igényelt szociális és személyes kompetenciák szempontjából.

A kulcskompetenciák szerepe az álláskeresésben tehát…

Az álláskeresőknek tudniuk kell, hogy a munkáltatókat gyakran sokkal inkább érdekli az, hogy milyen képességekkel, kompetenciákkal rendelkeznek, mint az iskolai végzettség. Ebből adódóan fel kell készülni az írásos és a személyes bemutatkozók esetére is azzal, hogy átgondolják az erősségeiket és megtanulják hitelesen ki is mondani azokat.

6. Önmenedzselés lehetőségei

Vannak emberek, akiket a sors irányít és vannak olyanok, akik maguk veszik kézbe sorsuk irányítását. Az ember saját életének kézbentartása, "menedzselése", alakítása során gyakran épít saját és mások élettapasztalataira, tudására. Az életben mindannyian eladók vagyunk, először magunknak kell eladnunk önmagunkat.

A megfelelő mélységű önismeret nélkül nem tudjuk, hogy irányítók, vagy elfogadók tudunk-e lenni. Meg kell ismerni tehát önmagunkat ahhoz, hogy el tudjuk magunkat helyezni a világban. Ha semmi mást, csak önbizalmunkat, lelkesültségünket sikerül állandósítanunk, könnyebb lesz elérnünk és megtartanunk vágyainkat és elképzeléseinket.

Önmagunk menedzselése elengedhetetlen, de nem tekinthető olyan csodaszernek, amely minden szakmai és személyes problémára megoldást kínál. Tudnunk kell felelősséget vállalni.

A felelősségvállalás két tényezőből tevődik össze: választásból és önkontrolból.

A választás mindig a miénk. A mindenkori választásnál legfontosabb tudni, hogy, bár nagyon kis ráhatásunk van (kontrol) a bennünket körülvevő dolgokra, mégis mi magunk individuálisan határozhatunk arról: miként is reagáljunk ezekre a tényezőkre. Gyakorta elveszünk a kifogások, panaszok erdejében - az időjárást, az autót, kollégánkat, partnerünket...stb. szidva -, ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy igenis mi dönthetünk arról, hogy megválasszuk, az adott jelenségekre miként reagálunk. Vállaljuk a felelősség ránk eső részét és hozzunk ki minél többet a lehetőségeinkből.

Pozitívan határozni, pozitív döntést hozni nem könnyű folyamat eredménye. Általában három lépcsős folyamatként szokás modellezni.

- Lássuk be, hogy csak mi - és senki, vagy semmi más - kontrollálhatjuk jövőnket. A mi döntéseink nyomán alakulnak a bennünket körülvevő jövőbeni események. A kifogások keresése pusztán ezt az irányítási lehetőséget veszi folyamatosan és fokozatosan ki a kezünkből, és így egy adott helyzet alakulása külső erő, vagy erők összességén alapulva oldódik majd meg. Amikor megőrizzük a döntés lehetőségét - kirekesztjük a rövidtávon könnyebbnek ígérkező, az olcsó kifogások kínálta utat -, akkor közelíthetjük meg hatékonyan megoldandó problémáinkat.
- Lehetőségeinkhez mérten igyekezzünk maximálisan kontrollálni érzelmeinket. Legtöbbször tudat alatt meghozott döntés(ek) következményeként válunk bizonyos helyzetekben bosszússá, szomorúvá, csüggedtté, vagy épen eufórikussá. Tudat alatt vagy sem, de mégiscsak mi vagyunk azok, akik megválaszthatjuk, hogy adott helyzetekben miként is reagálunk.
- Mindig elemezzük a helyzetet és tervezzük el a - lehetőségeinkhez mérten - leghatékonyabb hozzáállást.

A felelősségvállalás másik tényezője az önkontrol. Az önkontrol szerepe felértékelődik a viselkedésünk és teljesítményünk kapcsán, hiszen először magunkat kell tudnunk kontrolálni ahhoz, hogy később a munkánkra, magánéletünkre, a céljainkra tudjunk összpontosítani. Ha nem vagyunk képesek uralni érzelmeinket, akkor képtelenek leszünk racionálisan gondolkodni és cselekedni.

Az önmenedzselés azt jelenti, hogy saját magunkat tudatosan irányítjuk, céljainkat magunk határozzuk meg, életünket és szakmai tevékenységünket célorientáltan, rendszerezetten és ésszerűen tervezzük meg, bevált módszerekkel és eszközökkel oldjuk meg problémáinkat, az energiánkat, a rendelkezésre álló időnket, az eszközeinket hatékonyan és eredményesen osztjuk be és használjuk.

Az önmenedzselés az álláskeresés során is elengedhetetlen. Erről nyilatkozik Pintér Zsolt, fejvadász és karrierszakértő, aki az önmenedzselés lényegét ekként fogalmazza meg: „Nyomulni kell ezerrel!”

Minden esetben szem előtt kell tartani az álláskeresőknek, hogy:

- Az önmenedzselés nem nagyképűsködés, hanem a saját tudása, képességei megmutatása annak érdekében, hogy egy munkáltató felfedezhesse benne a megfelelő munkatársat.
- Az informális álláskeresés az önmenedzselésre alapszik, anélkül nem működik!
- Az önmenedzselést meg lehet tanulni és gyakorlással fejleszthető.

7. Kapcsolati tőke jelentősége az álláskeresésben, kapcsolati háló

Nemcsak a régi rendszerben múlt a kapcsolatokon minden. Az utóbbi évek tapasztalata után be kell látnunk, a kapcsolatok a piacgazdaságban is hasznosak és elengedhetetlenek. A kapcsolatépítés - a közhiedelemmel ellentétben - nem olyan érvényesülési technika, amivel a megfelelő szakmai háttér hiányában is könnyedén boldogulhatunk a munkaerőpiacon, azonban rendkívül sokat adhat egy-egy állás elnyeréséhez.

A networking technikáját külföldön már évek óta használják a tudatos kapcsolatépítésre, sőt Amerikában az álláskeresés legfontosabb eszközeként tartják számon. Európában kicsit visszafogottabbak az emberek, de ma már azok sem engedik meg magunknak a kapcsolatok elhanyagolását, akiknek nem megy a „nyomulás”. Tőlünk, európaiaktól ez a fajta hozzáállás messzebb áll, de a kapcsolatok tudatos menedzselése és kihasználása megtanulható.

Hogyan kezdjünk hozzá? Készítsünk listát az összes ismerősünkről, barátokról és munkahelyi kapcsolatokról egyaránt. Amerikai szakértők azt ajánlják, először egy e-mailt küldjünk mindenkinek, amelyben elmagyarázzuk helyzetünket, karriercéljainkat. Közelebbi ismerőst fel is hívhatunk. Először érdeklődjünk hogyléte felől. Egy idő után biztosan vissza fog kérdezni, ekkor elmondhatjuk, hogy éppen álláskeresésben vagyunk. Aki idegenkedik attól, hogy a barátságot ily módon felhasználja, az gondoljon arra, hogy fordított esetben biztosan megtenne egy ilyen szívességet. Tehát: ne habozzon, tárcsázzon!

Hogyan viselkedjünk egy találkozón? Miután felvettük a kapcsolatot összes ismerősünkkel, biztosak lehetünk abban, hogy találkozókra is sor fog kerülni, ha nem is mindegyikkel. A beszélgetésen legyünk barátságosak, de jól érthetően, köntörfalazás nélkül magyarázzuk el céljainkat. Ezek után kérjünk tanácsot partnerünktől. Szakértők azt ajánlják, ne mi irányítsuk a beszélgetést, 80 százalékában inkább hallgassunk, és csak 20 százalékában beszéljünk. Végül kérdezzük meg, kiket tudna még ajánlani, kihez

fordulhatnánk. Cseréljünk névjegykártyát, beszéljük meg közösen a következő lépést, és természetesen ne felejtsük el köszönetünket kifejezni.

Kérdések, amelyeket mindenképpen fel kell tennünk. A találkozók során a végső cél egy olyan ember nevének megszerzése, aki mindenképpen tud segíteni nekünk, akihez ismerősünk is be tud ajánlani. Túl direktek azonban nem lehetünk, a legjobb kérdés, amit ilyenkor feltehetünk: "Szerinted kivel tudnék még beszélni ez ügyben?" Ezt semmiképp se hagyjuk ki!

Egyéb kérdések, amelyek még hasznosak lehetnek:

- Van valamilyen tanácsod vagy ötleted a számomra?
- Ismersz olyan szervezetet, ahol én alkalmas munkaerő lennék?
- Szakmailag felkészültebbnek kellene lennem?
- Mit tennél, ha a helyemben lennél?

Hogyan fejezzük be a találkozót? Mindenképpen beszéljük meg, mi lesz a következő lépés, találkozó, e-mail, telefon. Akivel csak egyszer lépünk kapcsolatba, az nem lesz a kapcsolati hálónk része. Tegyük aktív szereplővé partnerünket is. Csatoljunk vissza ötleteire búcsúzáskor. Ezekkel a lépésekkel biztos, hogy kiterjedt kapcsolati hálóra tehetünk szert és előbb utóbb munkát is találunk, de ezek a kapcsolatok később sem jönnek rosszul.

Európában kicsit visszafogottabbak az emberek, sokkal inkább a szakmaiságra alapozzák jó kapcsolataikat. Itt úgy értelmezik a networkinget, mint virtuális vagy valós találkozások sorát, ahol az egyenrangú felek tapasztalatokat és tudást cserélnek. Az adok-kapok egyensúly itt sokkal fontosabb, a szakmai szervezetek súlya nagyobb. Az európaiak szívesen szereznek az internet segítségével tartós, jól működő kapcsolatokat. Így nem kell összekeverni a barátságot a munkával, csak akkor válik egy kapcsolat szorosabbá, ha mindkét fél úgy akarja.

Emlékeztetőül felidézzük a munkáltatók keresési szokásaiban tárgyalt, a kapcsolatokra vonatkozó információkat:

Módszer		Időigény	Humán-kapacitás ráfordítás	Költség	Beválás valószínűsége
A vezető / menedzsment személyes kapcsolatain keresztül		alacsony	alacsony	alacsony	magas
A munkatársak személyes kapcsolatain keresztül		alacsony	alacsony	alacsony	magas
Korábbi jelentkezők önéletrajzainak áttekintésével	hirdetett állás	alacsony	alacsony	alacsony	közepes
	spontán megkeresések	alacsony	alacsony	alacsony	közepes

A kapcsolatépítésről…

- A pozíciók 70 százaléka kapcsolatokon keresztül talál gazdára
- Fontos, mi mit adunk másoknak (kölcsönösség!)
- A kapcsolatokat folyamatosan ápolni kell
- Egy jó mentor sokat segíthet
- Állásváltoztatás után is őrizzük meg a jó viszonyt!
- Férfiak: a közös témák miatt jobbak a kapcsolatépítésben

8. Spontán álláskeresés módszerei

Az álláskeresés során rengeteg kudarccal szembesül az álláskereső. Sok esetben csak a nyílt munkaerőpiacon - újság, munkaközvetítő irodák - próbálkoznak az elhelyezkedni vágyók, ahol nagy konkurenciával találkoznak. Van olyan, hogy egy állásra akár 80-100 pályázó is próbálkozik (persze a pályázók száma az adott állás paramétereitől nagyban függ).

A magyar emberi erőforrás szakemberek szerint csupán az állásajánlatok 15-20 százalékát hirdetik meg valahol. Ezt külföldön felmérések is bizonyítják. A munkavállalók közel 90 százaléka az állások 15-20 százalékára jelentkezik. Nem csoda, ha nagy a verseny.

A rejtett munkaerőpiaci lehetőségek feltárásának módjait szolgáló információátadás nagy segítséget jelenthet a munkát keresőknek. Az informatív csatornák a spontán álláskeresés segítségével érhetők el.

A spontán álláskeresés alatt azokat az álláskereséssel kapcsolatos módszereket értjük, amelyek a nem meghirdetett, nem konkrét állásokra irányulnak. Tulajdonképpen a munkát kereső "ötletszerű" tevékenysége, melynek gyakori eredményeként olyan állásinformációk birtokába jut az álláskereső, melyek nem kerültek hivatalosan meghirdetésre.

Három klasszikussá vált kérdést kell megválaszolni a spontán álláskeresés során:

- Mit?
- Hol?
- Hogyan?

Mit? - az úgynevezett célállások meghatározásában nyújtott segítség. Mik azok a reálisan betölthető - az álláskereső végzettségét, tapasztalatait, képességeit mérlegelve - munkakörök, melyeket a munkát kereső a jövőben szeretne betölteni.
Ez a része nagyon fontos az álláskeresési folyamatnak. Amennyiben valaki irreális célkitűzéseket fogalmaz meg, akkor folyamatos kudarcok érhetik az álláskeresése során.

Hol? - lényeges, hogy ne csak a nyílt munkaerőpiacon próbálkozzanak a munkát keresők, hanem a rejtett munkaerőpiaci lehetőségeket is térképezzék fel. Ez a spontán álláskeresés módszerének felhasználásával történik. Össze kell gyűjteni azokat a célálláshoz illeszkedő munkáltatókat, ahol az álláskereső szívesen dolgozna. Célszerű egy rangsort felállítani közöttük és a lista végéről kezdeni a cégek megkeresését. Ennek az a jelentősége, hogy az álláskereső a spontán álláskeresés módszerét gyakorolja, azoknál a cégeknél kezd, ahol egyáltalán nem vagy kis kedvvel dolgozna. Így a kezdeti nehézségek nem veszik el az önbizalmát, hiszen akár gyakorlásként is felfogható az álláskeresés.
Többnyire ilyenkor - mikor az álláskereső kevésbé szeretné - fordul elő, hogy a munkáltató állást kínál, hiszen ha valaki „tét nélkül" képes a helyzetet kezelni, akkor felszabadultabb, természetesebb, rugalmasabb lehet, ez pedig a munkáltatóknál megnyerő.
Ahogyan halad előre a listában az álláskereső, úgy válik egyre gyakorlottabbá.

A potenciális munkáltatók összegyűjtésénél célszerű törekedni arra, hogy ne csak kizárólag népszerű, sokak által ismert cégeket keressünk meg. Ne feledjük, mások is ott próbálkoznak először!

Hogyan? - magát az álláskeresési technikát jelenti.
A megkeresést előzze meg az információszerzés

Fontos, hogy mielőtt a pályázó bármilyen módon kapcsolatba lép a kiszemelt vállalattal, először szerezzen meg minél több információt róla. A spontán megkeresés esetében nem elegendő annyit tudni a cégről, hogy mivel foglalkozik és hogy hol található, ennél jóval részletesebb tudásanyag szükséges. Ajánlott tanulmányozni a cég honlapját, elolvasni a vállalatról szóló híreket. Emellett szükséges kideríteni azt is, egyáltalán létezik-e olyan munkakör a cégnél, amelyre a pályázó jelentkezni kíván.

Derítsük ki a vezető vagy a HR-es nevét, e-mail címét, telefonszámát

A munkaerő-felvételért felelős személyről is be kell szerezni egy-két információt, hiszen a kísérőlevelet mindenképp hozzá szükséges eljuttatni. A legegyszerűbb, ha az álláskereső felhívja a céget, és rámenősen, de udvariasan megkérdezi az illetékes személy nevét, pontos pozícióját és elkéri elérhetőségeit. Indokként elegendő annyit mondani, hogy szakmai ügyben keresi, nem szükséges elárulnia, hogy tulajdonképpen önéletrajzát kívánja eljuttatni hozzá.

A siker kulcsa a kísérőlevél

Az információk megszerzése után ajánlott elkészíteni a kísérőlevelet, mely a spontán megkeresésnél egyébként rendkívüli fontossággal bír. Ha a levél jól sikerül, akár azonnal álláshoz juthat a jelölt. A nem eléggé kidolgozott kísérőlevéllel viszont szinte lehetetlen elérni akár csak azt is, hogy átolvassák önéletrajzunkat.

A levélben a pályázó indokolja meg egyrészt, hogy miért pont ezt a céget kereste meg, másrészt pedig, hogy miért ennél a cégnél kíván dolgozni. Itt ajánlott megemlíteni a vállalat által elért eredményeket.

A kísérőlevélben többet kell dicsérni a céget

Ezután érdemes rátérni arra, milyen munkakört tudna betölteni a vállalatnál, majd fejtse ki részletesen, miért ő lenne a legalkalmasabbak a munkakörhöz tartozó feladatok elvégzésére. Tulajdonképpen a kísérőlevél az álláskeresés ezen formájában a motivációs levél szerepét tölti be. A különbség csak annyi, hogy a spontán megkereséskor írt kísérőlevélben a vállalatra vonatkozó részben részletesebben szükséges taglalni a cég pozitívumait, a munkavállalóra vonatkozó részben pedig a jelöltnek több példával érdemes alátámasztania alkalmasságát, rátermettségét. Természetesen a kísérőlevél mellé az ilyenkor szokásos portfóliót küldjük el – cégre szabottan.

Hideg hívásnak minősül - magas a kudarckockázat

Amennyiben a pályázat elküldését követő 10-14 napban nem érkezik visszajelzés a cégtől, ajánlott telefonon érdeklődni az önéletrajz sorsáról, és egyúttal személyes találkozási lehetőséget kérni - egyrészt a saját bemutatkozás, másrészt pedig a cégről és a jövőbeli álláslehetőségekről való informálódás céljából. Ha bejutottunk egy személyes interjúra, akkor a továbbiakban a szokásos módon készülünk az interjúra.

A spontán megkeresés árnyoldala, hogy "hideg telefonhívásnak" minősül, ezért a legtöbb esetben nagy a visszautasítási arány. Nagy kitartásra és a sorozatos lemondások elviselésére van szükség. Ám nem öt munkahelyet kell megtalálnia az álláskeresőnek, hanem egyet, amit lehet, hogy néhány tucat megkeresés után meg is lel.

A spontán álláskeresés tehát…

- Alapos előkészületet, tervezést és információgyűjtést igényel
- Lassú a folyamat
- Magas lehet az elutasítási arány
- Ezekkel szemben azonban megtérül a befektetett energia, mert az esetek túlnyomó részében elhelyezkedéssel zárul.

MELLÉKLETEK

MUNKAERŐPIACI ALAPFOGALMAK

JOGSZABÁLY GYŰJTEMÉNY

WEB-TÁR

MUNKAERŐPIACI ALAPFOGALMAK

Munkaerőpiaci alapfogalmak I.

A foglalkoztatottsági statisztikában az adatforrások, a számbavételi módszerek, a megfigyelt sokaság különbözősége miatt azonos jelenséget számszakilag eltérő adatok fejeznek ki. Az adateltérések az alapadatok esetében is meghaladhatják a statisztikában elfogadott mértéket, ezért a különféle adatforrásokból származó információk nem helyettesíthetők egymással.

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – a foglalkoztatottság, illetve a munkanélküliség – vizsgálatára 1992-ben új statisztikai adatgyűjtést vezetett be. A munkaerő-felmérés, ami a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkori munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban (a kikérdezés hetét megelőző héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) végzett tevékenységük alapján osztályozza.

Munkavállalási korú népesség
Alsó határként a munkavállalás lehetőségéhez, felső határként a nyugdíjkorhatárhoz kötött csoportosítás. 2008-ban a 15-61 éves férfiakat és nőket jelentette (a korább években az eltérő nyugdíjkorhatárok miatt a csoportok eltértek a két nem esetében pl. 2007-ben és 2006-ban a munkavállalási korú népesség a nők esetén a 15-60, a férfiak esetén a 15-61 éveseket jelentette). E kategória tartalma tehát az elmúlt években Magyarországon jelentősen változott. A munkavállalási korú népesség helyett az Eurostat gyakorlata alapján a munkaerő-piaci aktivitás alakulását jellemzően a 15-64 éves népességben vizsgálják, így a foglalkoztatási, aktivitási, munkanélküliségi rátákat is a leggyakrabban erre a körre számítják ki. A KSH, a korábbi gyakorlatának megfelelően azonban a publikációiban rendszeresen közli a 15-74 éves népességre vonatkozó adatokat is. Így mindig érdemes figyelemmel lenni arra, hogy milyen népességi körre vetítve közlik az általunk használt adatokat. Magyarországon pl. a foglalkoztatási ráta 2007-ben a 15-64 éves népességben több mint 6 %-ponttal volt magasabb, mint a 15-74 évesek körében, tekintettel a 65 évesnél idősebbek alacsony munkaerő-piaci jelenlétére.

Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol.

Munkanélküli az, aki az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelyből átmenetileg hiányzott; a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 2002-ig 30, 2003-tól 90 napon belül dolgozni kezd.

A munkanélküliség főbb típusai*
- súrlódásos munkanélküliség
- szerkezeti munkanélküliség

* Forrás: Ronald G. Ehrenberg – Robert Smith: Korszerű munkagazdaságtan Panem Könyvkiadó , Budapest 2008. (594-617. oldal – A munkanélküliség főbb típusai)

- kereslethiányos (ciklikus) munkanélküliség
- szezonális munkanélküliség

Súrlódásos munkanélküliség azért lép fel, mert
- a munkaerőpiacok eredendően dinamikusak, továbbá mert
- az információáramlás tökéletlen, és mert
- időbe telik, mire a munkanélküli dolgozók és az üres állásokkal rendelkező munkáltatók egymásra találnak.

Minden időszakban vannak a munkaerőpiacra újonnan belépő álláskeresők, miközben más személyek kilépnek a munkaerő-állományból. Egyes vállalatok bezárnak vagy dolgozókat bocsátanak el egyidejűleg azzal, hogy más vállalatok megnyílnak, illetőleg bővítik foglalkoztatásukat. Ennél fogva még olyankor is, amikor a munkaerő iránti kereslet egyenlő a kínálattal, létezik súrlódásos munkanélküliség.

Szerkezeti munkanélküliség olyankor lép fel, amikor valamely térségben a keresett és a kínált szakképzettségek között meg nem felelés, vagy a dolgozók kínálata és kereslete között térségközi (földrajzi) egyensúlytalanság van. Ha a bérek tökéletesen rugalmasak és a szakmai, illetőleg a földrajzi mobilitás költségei csekélyek lennének, a piaci alkalmazkodás gyorsan kiküszöbölné az ilyen típusú munkanélküliséget. A gyakorlatban azonban ezek a körülmények esetleg nem állnak fenn, és ennek szerkezeti munkanélküliség lehet a következménye.

A kereslethiányos (ciklikus) munkanélküliség az üzleti tevékenység ingadozásaihoz (az „üzleti ciklushoz”) kapcsolódik és akkor lép fel, amikor a kibocsátások piacán bekövetkező összkereslet-csökkenés lefelé rugalmatlan reálbérek közepette csökkenést idéz elő a munkaerő iránti összkeresletben.

A szezonális munkanélküliség hasonlít a kereslethiányos munkanélküliségre annyiban, hogy ezt is a munkaerő iránti kereslet ingadozásai idézik elő. Itt azonban az ingadozások pontosan előreláthatóak, és szabályszerű mintát mutatnak az év folyamán.

Gazdaságilag aktívak: azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni.

Passzív munkanélküli: a gazdaságilag nem aktívak közül az, aki szeretne dolgozni, és két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást, de nem keres munkát, mert foglalkoztatását reménytelennek látja.

Aktivitási arány: a gazdaságilag aktívak a megfelelő korcsoportba tartozó népesség százalékában.

Munkanélküliségi ráta: a munkanélküliek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népesség százalékában.

Foglalkoztatási arány: a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya.

Nyilvántartott álláskereső: az állami munkaközvetítő irodában nyilvántartásba vett személy, aki munkaviszonnyal nem rendelkezik; nem nyugdíjas, nem tanuló; foglalkoztatást elősegítő támogatásban (átképzés, közhasznú foglalkoztatás stb.) nem részesül; munkát

vagy önálló foglalkozást keres, munkavégzésre rendelkezésre áll és a Foglalkoztatási Szolgálattal álláskeresési megállapodást kötött vagy rendszeresen együttműködik.

Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők: a nyilvántartott álláskeresők közül azok a 25. életévüket – felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetén 30. életévüket – be nem töltött fiatalok, akik tanulmányaik befejezését követően munkanélküli ellátásra nem szereztek jogosultságot.

Forrás: KSH portál
http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/modsz/modsz21.html

Munkaerőpiaci alapfogalmak II.

A **TEÁOR** (Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere) a gazdasági tevékenységek egységes osztályozása. A TEÁOR a gazdasági tevékenységek összességét oly módon csoportosítva tartalmazza, hogy egy adott TEÁOR szakágazat összekapcsolható azokkal a statisztikai egységekkel, amelyek az adott tevékenységet végzik.

Gazdasági tevékenységen azt értjük, amikor erőforrások felhasználásával terméket állítanak elő vagy szolgáltatást nyújtanak.

Forrása: KSH portál
http://portal.ksh.hu/pls/portal/docs/PAGE/KSHPORTAL/SZOLGALTATASOK/OSZTALYOZASOK/HATALYOS_MAGYAR_OSZTALYOZASOK/TEAOR08_MODSZERTANI_UTMUTATO.PDF

A **FEOR** - a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere - felépítésében követi az érvényes nemzetközi foglalkozási osztályozás, az ISCO–88 rendszerét, amelynek egyik fő célja, hogy modellként szolgáljon a nemzeti foglalkozási osztályozások kialakításához. A korszerűsített rendszer, vagyis a FEOR–93 – szakmai tárcaközi egyeztetés, tesztelés után – 1993. január 1. napjával lépett érvénybe.
A FEOR-t – többek között – a munkaügyi, személyzeti nyilvántartásokban, a munkaközvetítésben, a pályaválasztási tanácsadásban és a társadalombiztosításban is használják.

A rendszer főbb jellemzői az alábbiak szerint foglalhatók össze:

- négyszámjegyes decimális rendszer;
- tekintetbe veszi, hogy a piacgazdaságban a felhasználók köre a korábbinál sokkal bővebb, differenciáltabb, ezért lényegében a vállalható minimumot, a „közös nevezőt” alkotja;
- a rendszer jellege nyitott, vagyis lehetőséget biztosít arra, hogy a felhasználók az ötödik, hatodik stb. számhelyen a saját igényeiknek megfelelő további bontásokkal egészítsék ki.

A négyszámjegyes decimális rendszeren belül az első számhely a foglalkozási főcsoportot, a második a foglalkozási csoportot, a harmadik a foglalkozási alcsoportot, a negyedik pedig magát a foglalkozást jelenti.

A korszerűsített foglalkozási osztályozási rendszer (FEOR–93) csoportosításai

sor-száma	Főcsoportok megnevezése	Csoportok	Alcsoportok	Foglalkozások	Ebből a felülvizsgálatban érintett foglalkozások
				száma	
1.	**Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők**	4	11	64	18
2.	**Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások**	7	24	112	46
3.	**Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások**	8	24	123	53
4.	**Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások**	2	6	20	1
5.	**Szolgáltatási jellegű foglalkozások**	3	13	62	16
6.	**Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások**	4	7	30	1
7.	**Ipari és építőipari foglalkozások**	6	23	120	26
8.	**Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők**	3	17	76	16
9.	**Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások**	2	8	23	4
0.	**Fegyveres szervek foglalkozásai**	3	3	3	3
Összesen		**42**	**136**	**632**	**184**

Tipikusnak tekinthető példán érzékeltetve, az elektroműszerész besorolása a következőképpen történik:

Főcsoport	(1. számjegy)	7	Ipari és építőipari foglalkozások
Csoport	(1–2. számjegy)	74	Vas- és fémipari foglalkozások
Alcsoport	(1–3. számjegy)	744	Műszerészek
Foglalkozás	(1–4. számjegy)	7443	Elektroműszerész

A FEOR–93 a 2–9. főcsoportnál alkalmazza a képzettség ismérvét. Ezt azonban nem tekinti kizárólagos, a tartalmi kérdésektől függetlenül kezelhető szempontnak. Csupán általánosságban, irányelvként állapítható meg tehát, hogy a 2. főcsoport a mai értelmezés szerint döntően egyetemi, főiskolai szintnek megfelelő szaktudást igénylő foglalkozásokat tartalmaz. A 3. főcsoportra főként a szakképzettséget adó középiskolákban, szakközépiskolákban (korábban középfokú technikumban) megszerezhető tudásszint a jellemző, bár – mint a főcsoport megnevezéséből is kitűnik – ide felsőfokú képesítést igénylő tevékenységek is kerülhetnek. A 4. főcsoportban leginkább a szakképzettséget nem adó középiskolai, valamint a szakiskolai (például gyors- és gépíró) végzettség a tipikus. Az 5–8. főcsoportba a meghatározott irányú fizikai szakismeretet hasznosító dolgozók sorolhatók be. A megkívánt szaktudás szintje a tevékenység jellegétől függően igen különböző lehet, a bonyolult szakmunkától a betanított munkáig. A 9. főcsoportot azok a foglalkozások alkotják, amelyek minden szakképzettség vagy betanítás nélkül általános iskolai végzettséggel – részben anélkül is – elláthatók. (Az 1. főcsoport – ellentétben más főcsoportokkal – zömében független a képzettséggel kapcsolatos követelményektől.)

Gyakran előfordulhat (különösen a kisebb szervezeteknél), hogy többféle tevékenységet végző munkavállalók esetében bizonyos prioritásokat szükséges megállapítani. Tehát többfajta tevékenység esetén a legjellemzőbb, vagy a munkaidő nagyobb részét kitöltő tevékenységet (foglalkozást) kell figyelembe venni. Amennyiben a különböző feladatok ellátásához szükséges szakképzettség, szaktudás, döntési hatáskör tekintetében lényeges különbség állapítható meg, az érdemibb jellegű, magasabb szaktudást, nagyobb döntési hatáskört igénylő foglalkozást indokolt előnyben részesíteni.
Például: Ha a „1412 Ipari kisszervezet vezetője” számviteli feladatokat is ellát (amelyek alapján „3606 Számviteli ügyintéző” besorolás illetné meg, akkor a fentebb említett szempontok – pl. döntési hatáskör – alapján a helyes eljárás az, ha az 1412-es foglalkozási számot kapja. Ha a „8343 Targoncavezető” egyben „9132 Szállító- és rakodómunkás” is, akkor a képzettséget igénylő 8343-as foglalkozási számot kapja.

A FEOR–93 szerkezeti felépítése nem tesz különbséget szellemi és fizikai tevékenységek között, összhangban a nemzetközi ajánlásokkal, azok érdemi megkülönböztetésére egyébként lehetőséget ad. Az 1–4. főcsoport döntően szellemi, az 5–9. főcsoport pedig a fizikai foglalkozásokat tartalmazza és a 0. főcsoporton belül is el lehet választani a kétfajta tevékenységet.

Keresett foglalkozások: a nyilvántartásba (regisztrációba) belépő munkanélküliek és álláskeresők által elsődlegesen keresett foglalkozások.

Bejelentett álláshelyek: a munkaügyi központokba bejelentett álláshelyek száma foglalkozásonként

Munkaközvetítő tevékenység*: olyan szolgáltatások összessége, amelynek célja a munkát keresők és a munkát kínálók találkozásának elősegítése

Magán-munkaközvetítés: a munkaügyi központ munkaközvetítői tevékenységén kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is.
Magyarországon a munkaközvetítői tevékenység nem állami privilégium, a jogszabályok lehetőséget adnak magán-munkaközvetítési tevékenységre is. Ezt a tevékenységet a

* Forrás: 30/2000. (IX.15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet határozza meg.

A magán-munkaközvetítés során tilos

a) a munkát keresők között hátrányos megkülönböztetést tenni nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdek-képviseleti szervezethez tartozásuk vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a foglalkozással össze nem függő körülmény miatt,

b) a munkát keresőt jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre közvetíteni,

c) a munkát keresőt nem létező állásba közvetíteni, valamint olyan állásba (illetve a munkáltató azon telephelyén lévő állásba), ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig,

d) olyan munkaerőigényt kielégíteni, amely jogszabálysértő feltételeket tartalmaz,

e) olyan személyi adatokat rögzíteni, nyilvántartásba venni, felhasználni, amelyekre a munkát keresők alkalmasságának a megítéléséhez nincs szükség, illetve amelyek a keresett munkával nincsenek közvetlen összefüggésben.

A magán-munkaközvetítő a tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel.

A Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) határozza meg a munkaerő-kölcsönzés fogalmát. Ennek értelmében:

Munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);
Kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);
Kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

„Hiányszakma”: a köznyelvben elterjedt meghatározás, leginkább a média által közvetítve. A szakirodalom nem használja ezt a fogalmat. Leginkább azokra a szakmákra vonatkozik, ahol a munkaerő-kereslet jelentősen meghaladja a kínálatot.

A képzettségek és a foglalkozások kapcsolata

Álláskereső portálokról illetve a hétköznapi beszélgetéseinkből is ismerősek lehetnek az *„általános iskolai végzettséggel betölthető munkakör”* vagy a *„szakképesítést megkívánó foglalkozás”* kifejezések. Szinte mindenki tudna tipikus példákat említeni az egyes csoportokra.

Megállapíthatjuk, hogy valamennyi iskolai végzettségi szinthez és szakképesítéshez kapcsolható egy vagy több foglalkozás. Ez viszont nem jelenti azt, hogy egy adott foglalkozást csak egy adott szakképesítéssel vagy iskolai végzettséggel lehet betölteni.

Az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítések esetén a 8. oszlop mutatja a szakképesítéshez kapcsolható FEOR számot. Az új OKJ-t úgy alkották meg, hogy az alap szakképesítésekhez csak egy-egy FEOR számot rendeltek. Ez viszont nem jelenti azt, hogy

minden FEOR szám szerepelne az OKJ-s szakképesítésekhez rendelve, továbbá azt sem, hogy egy-egy FEOR szám csak egy alap szakképesítésnél szerepelhetne.

A FEOR-ban – pontosabban a foglalkozások részletes leírását tartalmazó elektronikus vagy nyomtatott Foglalkozási Információk Kézikönyvében – is találhatunk kapcsolódást a foglalkozás és képzettség között: minden foglalkozás esetén meghatározták az adott foglalkozás betöltéséhez szükséges minimális képzettségi (képesítési) feltételt.

Sokan keresnek olyan formán állást, hogy kizárólag azokra a hirdetésekre jelentkeznek, ahol a végzettségük pontosan megegyezik a felkínált foglalkozás nevével. Ezek az emberek számtalan lehetőségből zárják ki magukat.

Pályaismereti alapfogalmak*

Meg kell különböztetnünk azokat az értelmezési kereteket, amelyeken belül a foglalkozási cselekvés megvalósul.

Hivatás: az a foglalkozási tevékenység, amely megfelel a személyes tendenciáknak, az erkölcsi értékekből, az érzelmi szükségletekből és a gyakorlati intellektuális célokból kapja a motivációt.

Foglalkozás: egy előzetes tanulást megkívánó különböző tevékenységekből álló összetett, célirányos cselekvések sorozata. A tanulás, mely a foglalkozás elsajátításához szükséges, időben és térben sokféle módon tagolt lehet. Megkülönböztethetünk olyan foglalkozásokat, amelyek főként értelmi képességeket kívánnak meg, ezek az ún. szellemi foglalkozások
Olyan foglalkozásokat, melyek inkább fizikai erőt, állóképességet, manuális ügyességet kívánnak, ezek az ún. fizikai foglakozások.

Állás: olyan fizetett munkatevékenység, melyben a dolgozó az elérendő cél érdekében egy adott munkafelosztásnak megfelelően gyakorolja foglalkozását.

Foglalkozási tevékenység: kombinációja egy rendszer funkcióinak betöltéséhez a kötelességeknek és a feladatoknak. Egy vagy több pozíciót, pályaspecifikációt is magába foglalhat.

Pozíció: olyan kötelességek és felelősségek csoportosítása, amelyek a foglalkozási tevékenység fő munkaprogramját alkotják. Egy pozíció esetében több feladat lehet (pl. beszélhetünk működtetőkről, karbantartókról, ellenőrökről). Pozíciók azok, amelyek a képességek, a nevelés, a képzés és a tapasztalat szempontjából összefüggésben vannak és pályákká, foglalkozásokká csoportosíthatók.

Feladat: egy pozíción belül feladatok sorát lehet megkülönböztetni, melyek a kivitelezés tekintetében összefüggésben állnak. Vonatkozhatnak kivitelre, feladatellátásra, képzésre, felügyeletre stb.

Tevékenység: olyan hasonló tevékenységek konfigurációja, amelyeket egy személy végez el és egy munkaösszefüggésen belül, egy bizonyos munka megvalósítását eredményezi. Például összefüggő műveletek vagy ellenőrzések egy csoportjából áll.

---

* Forrás: Dr. Völgyesy Pál: Pályaismeret (jegyzet)
Gödöllői Agrártudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete Gödöllő 1995. (15-16. oldal)

Rész szaktevékenység: egy feladaton belül, egy meghatározott célra szolgáló tevékenységek, például egymással összefüggő gépbeállítások sorozata, ami részelemekből tevődik össze. A magatartásnak azok az alkotó részei, amelyek az érzékelés, a reakció és a döntés legkisebb definiálható sorrendjét tartalmazzák, amely a részfeladat elvégzéséhez szükséges. Például meghatározott jelzésre olyan jelet kell azonosítani, amelynek következménye egy meghatározott cselekvés. A cselekvést valamilyen működtető elem közbeiktatásával kell végrehajtani és a sikeres végrehajtás visszajelzését tudomásul kell venni.

JOGSZABÁLY GYŰJTEMÉNY

Foglalkoztatással, munkaerőpiaccal összefüggő jogszabályok

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről

- 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról
- 8/1999. (XI.10) SZCSM rendelet a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának az engedélyezéséről
- 49/1999. (III.26.) Korm. rendelet a közmunkaprogramok támogatási rendjéről
- 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről
- 291/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról
- 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 1993/2004 (IV.27.) Korm. Rendelet a Magyar Köztársaság által az Európai Unióhoz történő csatlakozását követően alkalmazandó munkaerő-piaci viszonosság és védintézkedés szabályairól.

További jogszabályok megtekinthetők: www.szmm.gov.hu Munkaügyi jogszabályok gyűjteménye menüpontban, illetve célirányos kereséssel a www.magyarorszag.hu oldalon.

WEB-TÁR

Pályaorientáció, életút-tervezés

www.epalya.hu
www.taninfo.hu
www. kepezdmagad.hu
www.palyaorientacio.lap.hu
www.milegyek.hu
www.webmutato.hu/palyavalaszto
www.palyainfo.hu
www.npk.hu
www.palyanet.hu
www.palyaorientacio.lap.hu
Életpálya Alapítvány (vállalkozás-indítás): www.eletpalya.hu

Oktatás, képzés, tanulás, Országos Képzési Jegyzék

Szakiskolai fejlesztési program: www.szakma.hu
Szakképesítések, OKJ tanfolyamok, képzések, szakmák: www.szakkepesites.hu
PALLÓ Segítség a felnőttkori tanuláshoz: www.pallo.bmknet.hu
Közoktatási Információs Iroda: www.kir.hu
Országos Közoktatási Intézet: www.oki.hu
Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet: www.nive.hu
Oktatási Hivatal: www.okev.hu
Sulinet portál: www.sulinet.hu
Oktatási és Kulturális Minisztérium: www.okm.gov.hu
Képezd Magad! portál: www.kepezdmagad.hu
Állami Foglalkoztatási Szolgálat: www.afsz.hu
Szociális és Munkaügyi Minisztérium: www.szmm.gov.hu
Apertus Közalapítvány Nemzeti Fejlesztési Terv Iroda:
http://nft.apertus.hu/index.php/doc/Display?doc_id=153

www.felnottkepzes.lap.hu
www.tanfolyam.lap.hu
www.felnottkepzes-info.hu

Kompetencia

www.sulinovadatbank.hu
www.kompetencia.com
http://www.rogers-kozepiskola.hu/rszk/index.php?option=com_content&task=view&id=133&Itemid=184

Regionális Képző Központok

Észak-magyarországi Regionális Képző Központ: http://www.erak.hu/
Békéscsabai Regionális Képző Központ: http://www.brmkk.hu/
Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ: http://www.bmik.hu/
Debreceni Regionális Képző Központ: http://www.drmkk.hu/
Kecskeméti Regionális Képző Központ: http://www.krmkk.hu/
Nyíregyházi Regionális Képző Központ: http://www.nyrmkk.hu/
Pécsi Regionális Képző Központ: http://www.prkk.hu/

Foglalkoztatás, munkaügy

Állami Foglalkoztatási Szolgálat: http://www.afsz.hu/
Szociális és Munkaügyi Minisztérium: http://www.szmm.gov.hu/
Nemzeti Europass Központ: http://www.europass.hu/
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány: http://www.ofa.hu

Munkaközvetítő portálok

www.afsz.hu
www.jobmonitor.hu
www.profession.hu
http://www.joblex.hu/
http://www.manpower.hu/
http://www.jobline.hu/
http://www.jobservice.hu/
http://www.trenkwalder.com/hu/
http://ec.europa.eu/eures/
http://www.topjob.hu/
http://www.jobinfo.hu
http://monster.hu/

Munkaerőpiaccal kapcsolatos információk, adatbázisok:

Központi Statisztikai Hivatal: http://portal.ksh.hu/
ÁFSZ statisztikai oldala:
http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=full_AFSZ_KOZOS_Statisztika
Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézetének adatbankja:
http://adatbank.mtakti.hu/
Oktatási és Kulturális Minisztérium statisztikai oldala:
http://www.okm.gov.hu/statisztika
APEH statisztikai oldala: http://www.apeh.hu/adostatisztika
Munkajog:
www.munkajog.hu
http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=munkajog

Munkaerőpiaci prognózisok:

Európai szintű munkaerőpiaci prognózisok: http://www.cedefop.europa.eu/
Magyar munkaerőpiaci prognózis: http://www.mmpp.hu/
ÁFSZ negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérése:
http://internet.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_negyedeves_munkaerogazd_felmeres

Munkaerőpiaci kutatások

Munkaügyi kutatások portál: http://www.employmentpolicy.hu/
Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet: http://szmi.hu/

Önkéntes munka, diákmunka

Önkéntes Központ Alapítvány: http://www.oka.hu/alap.php
Önkéntesség: http://www.onkentes.hu/alap.php
Ötlet Program: http://www.otletprogram.hu/alap.php
UNICEF önkéntes: http://www.unicef.hu/onkentes.jsp
Nonprofit önkéntesség: http://www.nonprofit.hu/onkentesseg/tudnivalok.html

http://www.fn.hu/munka_karrier/20060502/nkentes_munka_palyakezdoknel_szamit/
http://europa.eu/youth/volunteering_-_exchanges/index_eu_hu.html
http://www.civil.info.hu/modules/News/topic/24
www.diakmunka.lap.hu
Diákmunka-szerződés jogszerűen!
http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=41578
A diákmunka anyagilag szabaddá tesz…
http://internetesmunka1.extra.hu/diak-munka.html#
Tanulópénz a diákmunka
http://www.fn.hu/allas/20080826/tanulopenz_diakmunka/
Diákmunka adózási szempontból
http://archive.haon.hu/hajdu-bihar/hajdu-bihar-177449.shtm
Cikk-gyűjtemény a diákmunkáról
http://hirek.oldal.info/h%C3%ADrkatal%C3%B3gus/%C3%A1ll%C3%A1s/di%C3%A1kmunka
Semmittevéssel a diákmunka népszerűsítéséért
http://www.educafe.hu/index.php?cikk=10201
Európai diákmunka
http://europa.eu/youth/working/working_holidays/index_eu_hu.html
Találj meg mindent egy helyen a diákmunkáról!
http://diakmunka.awardspace.com/
Diákmunka: megélhetés nem zsebpénz
http://oktatas.origo.hu/20081024/diakmunka_megelhetes_nem_zsebpenz
Diákmunka: bohócjelmezben a napon
http://nol.hu/archivum/archiv-364034
Iskolaszövetkezetek
http://www.iskolaszovetkezetek.hu/
HR Portál
http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=diakmunka

Vállalkozás, vállalkozói lét
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=kompetencia-06_vallalkozoi
www.mva.hu
www.vallalkozas-online.hu
www.seed.hu
http://vallalkozok.com/ - regisztráció szükséges!

Letölthető tanulmányok
http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=nyomtatvanyok&menu_id=14&almenu_id=13
Hogyan működjünk együtt önkéntesekkel
http://www.nonprofit.hu/utmutato/23.html
Önkéntesség a szociális ellátó rendszerben
http://www.allamreform.hu/letoltheto/szocialis_ugyek/hazai/Czibere_Ibolya_Onkentesseg_a_szocialis_ellatorendszerben%5B1%5D.pdf
Önkéntesség
http://www.civil.info.hu/modules/Sections/14
Önkéntesség, jótékonyság, társadalmi integráció
http://mek.oszk.hu/04300/04310/
Önkéntesség a zöld szervezeteknél
http://www.vedegylet.hu/modules.php?name=News&file=article&sid=915
Van közünk egymáshoz – Önkéntesség a gyakorlatban
http://szochalo.hu/archivumbol/hireink/article/104135/2234/starttime/1104534000/endtime/31535999/

Vállalati önkéntesség
http://www.szinergia.hu/vallalati-onkentesseg
Az önkéntesség kérdése a közoktatásban
http://www.sulinet.hu/tart/fcikk/Keca/0/24544/1
Lap-gyűjtemény (+1)
www.onkentes.lap.hu

Sajátos Nevelési Igény (SNI)
www.sni.lap.hu
http://sulinovadatbank.hu/index.php?akt_menu=1063
http://www.oki.hu/printerFriendly.php?tipus=cikk&kod=egyuttneveles-Metzger-Fenntarto
http://www.fovpi.hu/szakteruletek/sajatos/hasznos/csepe_sni_ref.pdf
http://www.oktbiztos.hu/ugyek/jelentes2003/fogyatekos.html
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=kiadvanyok&kod=11

Második Esély Iskola
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=kiadvany&kod=masodik
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=kiadvanyok&kod=12
http://www.sulinet.hu/tart/ncikk/Sae/0/11029/masodikesely1.html
http://www.sulinet.hu/tart/fncikk/Kebg/0/11030/masodikesely2.html
http://www.hogu.hu/eredmenyek/modell.html
http://www.resegyesulet.hu/ote/equal/downloads/files/kiad_hu.pdf

Cikkek, szakmai anyagok
Modultérkép: https://www.nive.hu/modulterkep/index.php?page=szakkep
SzakIránytű portál: http://www.szakkepesites.hu/szakiranytu/index.html
Foglalkozás bemutatása az ePálya weblapon:
http://www.epalya.hu/munka/feor_megjelenit.php?feor=6116&alfeor=03
A szakmai és vizsgakövetelményekre példa:
http://www.okj2006.hu/szakmak/disznovenykertesz.html
Önkéntes munka: http://hvg.hu/karrier/20080704_onkentes_munka_magyarorszag.aspx
„Válság-biztos" foglalkozások:
http://www.fn.hu/uzlet/20081030/tiz_legvalsagbiztosabb_foglalkozas/
Funkcionális analfabetizmus: http://cegegeszseg.origo.hu/20081028-a-funkcionalis-analfabeta-nem-erti-amit-olvas.html
Zöld könyv:
http://hvg.hu/itthon/20081125_zold_konyv_kertesi_csapo_havas_hiller.aspx
A közoktatási rendszer feladata – animáció:
http://civil.magyarorszagholnap.hu/_moh/oktatas.swf

http://hvg.hu/hetilap/200904_Kollo_Janos_munkaeropiaci_szakerto_A_szakmu.aspx

Vállalkozói kultúra Magyarországon…
http://epa.oszk.hu/00000/00017/00146/pdf/04mhszerb-kocsis-kisantal.pdf

Külföldi munka
Tempus – Szakiskolai mobilitási program
http://www.tpf.hu/pages/content/index.php?page_id=615
EURES szolgálat
http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=hu