

A SZUBJEKTÍV TÉNYEZŐK SZEREPE A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ TÉRSÉGEK ÁLLÁSKERESŐINEK FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁBAN¹

TÉSITS RÓBERT – ALPEK B. LEVENTE – LENDVAI TAMÁS

TÉSITS Róbert: egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Földrajzi és Földtudományi Intézet; 7624 Pécs, Ifjúság u. 6. tesits.robert@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-9575-3309>

ALPEK B. Levente: egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Földrajzi és Földtudományi Intézet; 7624 Pécs, Ifjúság u. 6. alpeklevente@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-9637-3693>

LENDVAI Tamás: doktorandusz, Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Földtudományok Doktori Iskola; 7624 Pécs, Ifjúság u. 6. lendvaim@gmail.com

Absztrakt

A vizsgálat kiemelt célja, hogy a konvergencia-régiókban a hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztathatóságát területi-strukturális megközelítésben vizsgálja és javaslatot tegyen a munkaerő-potenciál mozgósításának alternatíváira. A felmérés területi bázisát a komplex programmal fejlesztendő járáások adták, a kapcsolódó kérdőíveket 739 fő töltötte ki. A vizsgált kérdések között szerepelt a munkavállalói képességek, a sikeresség és elégedettség tényezői, a munkahely-választási motivációk, a munkakeresési/megtartási technikák, valamint a mobilitási, továbbképzési és vállalkozási hajlandóság, csakúgy, mint az életpálya-építés tudatosságának felmérésére irányuló elemek is. Bár néhány esetben a nemi különbségek felül tudták írni a végzettségből adódó, a kvalifikáció által eleve meghatározott differenciákat, a legmarkánsabb választóvonalnak a képzettség bizonyult. Fontos differenciáló faktor még az elsődleges munkaerőpiactól való tartós távolmaradás, amely főleg a közmunkaprogramokban résztvevők hátrányában, eltérő életkörülményeiben és stratégiáiban és jövőképében nyilvánul meg.

Kulcsszavak: foglalkoztathatóság; álláskeresők, mobilitás, hátrányos helyzetű térségek

Bevezetés

Magyarország egy évtizede, kelet-közép-európai viszonylatban még jelentős méretű, szabad és relatíve olcsón foglalkoztatható munkaerőbázissal bírt. Ennek is köszönhetően a válságot követően lehetővé vált a foglalkoztatási ráta növelésén alapuló gazdasági növekedés. Az integrálható munkaerő-tartalék nagy részét felszívta a gazdaság, a további létszámemelés foglalkoztathatósági korlátokba ütközik, így egyes térségekben már munkaerőhiány megfigyelhető meg.

¹ A Columbus Klímaértékesítő Kft. és a Mecsek-Klíma Kft. támogatásával készült.

Magyarországon az alacsony iskolai végzettségű álláskeresők és közfoglalkoztatottak adnak még jelentős létszámú szabad munkaerő-tartalékot. Ők azonban jellemzően tartósan munkanélküliek, alacsonyan kvalifikáltak, sokszor motiválatlanok, így nehezen foglalkoztathatók. Napjainkban ezen csoport foglalkoztathatósági szintjének emelése lehet az egyik legfontosabb feladat.

Hasonló kihívások az Európai Unió más tagállamait is érintik, amelyekre az Európa 2020 Stratégiába integrált foglalkoztatási stratégia is felhívja a figyelmet. A kedvezőtlen irányú demográfiai változások európai szinten is előtérbe helyezi a foglalkoztathatóság kérdéskörét. Ennek aktualitását adja, hogy becslések szerint akár nyolcvan millióra is tehető az alacsony végzettségűek száma, abban az évtizedben, amikor elképesztő gyorsasággal nő a felsőfokú képzettséget igénylő állások aránya. A problémát az EU részben oly módon orvosolná, hogy az eddigieknél is nagyobb mértékben tenné lehetővé az új készségek elsajátítását, valamint a munkaerőpiaci változásokhoz történő hatékonyabb alkalmazkodást (Europe 2020 Strategy, 2010).

Az Európai Bizottság közös foglalkoztatási jelentése is alátámasztja, hogy a strukturális problémák mellett a munkavállalói készségek hiánya a gazdasági növekedés komoly akadálya (Joint Employment Report, 2014), amellyel összefüggésben a Bizottság foglalkoztatási iránymutatásainak céljai között, a munkaerőpiac hatékonyabb működtetése vagy éppen a mobilitás növelése mellett kiemelt szerepet kap a munkaerőpiaci készségfejlesztés (Employment Guidelines, 2015).

A fenti célok a hazai szakpolitikai stratégia jövőképében és specifikus céljaiban is megjelennek, ahol a munkaerő-kínálat mennyiségi és minőségi fejlesztése, azaz a munkaerő aktivizálása és foglalkoztathatóságának javítása a foglalkoztatáspolitikai egyik legfőbb feladata. A társadalmi-gazdasági kényszernek tekinthető gazdasági aktivitás és foglalkoztatási szint növelésének legfontosabb módja a legnagyobb, ma még kihasználatlan, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű és gazdaságilag inaktív csoportok foglalkoztathatóságának javítása. Külön szakaszban jelenik meg a fiatalok munkaerőpiaci integrációja, valamint az egész életen át tartó tanulás ösztönzése. Utóbbi esetében a felnőttképzési programoknak kiemelten az alacsony iskolai végzettségűek és közfoglalkoztatottak foglalkoztathatóságának javításában lehet fontos szerepe (Szakpolitikai Stratégia 2014–2020, 2013). Ezen célok megvalósulását segítik a hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítását célzó, a konvergencia régiókra fókuszáló uniós programok is (TÁMOP 1.1.2, 2007).

A foglalkoztathatóságra fókuszáló szakirodalmi elemzésekből kiindulva, a jelen írás kiemelt célja, hogy a konvergencia-régiókban a hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztathatóságát területi-strukturális megközelítésben vizsgálja. A tér-ökonometriai, illetve kvalitatív módszerek integrált alkalmazását és publikálását követően (Alpek, Tésits 2019) a szerzők kiemelt figyelmet fordítanak az említett munkaerő-potenciál mozgósításának alternatíváira.

A jelen tanulmány empirikus vizsgálatait a foglalkoztathatóság szubjektív tényezőit értékeli. A célcsoport szocio-demográfiai jellemzői mellett a tanulmány feltárja a munkavállalói képességeket, illetve a sikeresség tényezőit, valamint megvizsgálja, hogy mely faktorok relevánsak és befolyásolják szignifikánsan a hátrányos helyzetű álláskeresők csoportjának foglalkoztathatóságát. Figyelmet fordít a foglalkoztatottak elégedettségére, a munkahely-választási motivációk vizsgálatára, a munkakeresési/megtartási technikák, valamint a mobilitási hajlandóság feltárására. Vizsgálja a továbbképzési, önfoglalkoztatási/vállalkozási

hajlandóságot és az életpálya-építés tudatosságát. Érinti továbbá a horizontális és a vertikális integritás kérdéskörét, különös tekintettel a közfoglalkoztatás jellegzetességeire és a szociális szövetkezetek tapasztalataira alapozva.

Elméleti háttér

A foglalkoztathatóság kérdését az ezredfordulót követően a hazai szakirodalom több aspektusból vizsgálta. A foglalkoztathatóság összefüggéseit értékelő eredmények arra utalnak, hogy az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási esélyei messze elmaradnak az EU átlagától. Ebben közrejátszik, hogy a csoport tagjainak tudása jellemzően nem éri el azt a küszöbértéket, amelyet egy versenyképes gazdasági szereplő igényel. Márpedig az újonnan létrejövő állások nagy része tőkeintenzív, tudásigényes munkát kínáló vállalatokhoz köthető (Kertes, Varga 2005).

A vizsgálatok másik csoportja a szakképzés/felnőttképzés fejlesztésének szükségességéből, annak irányából indul ki, javaslatot téve az oktatás színvonalának növelésére, valamint az intézményrendszer fejlesztésére (Köpeczi Bócz 2000; Groot, Brink 2000). A tanulmányok egy része a képzési programok fejlesztésére, a hátrányos helyzetűek integrációjára úgy tesz javaslatot, hogy egyben felméri a célcsoportok lemaradásának hátterében meghúzódó okokat és fejlesztésük speciális igényeit. Bár fontos az adott célcsoport lehetőségeit figyelembe vevő egyéni fejlesztés, azonban a munkavégzési lehetőségek elmaradásával jellemezhető egydimenziós programok kevésbé hatékonyak, a felzárkóztatás nem sikeres a helyi adottságokhoz igazodó munkahelyteremtő fejlesztési programok nélkül (Cserné et al. 2006; Ötvös 2013).

Az elmúlt évek nemzetközi vizsgálatainak egyik fő iránya a foglalkoztathatóság történeti fejlődése meghatározóbb állomásainak értékelése mellett a fogalmi kérdések tisztázása, és ezek mentén a foglalkoztatáspolitikai szolgáltatások feladatainak meghatározása volt (McGrath 2009; McQuaid, Green, Danson 2005; McQuaid, Lindsay 2005; deGrip, vanLoo, Sanders 2004; Fugate, Kinicki, Ashforth 2004; Gazier 1998; Gore 2005). A munkák egy része külön felhívja rá a figyelmet, hogy a foglalkoztathatóság nem csak individuális tényezőktől, hanem strukturális, konjunkturális folyamatoktól is függ (Peck, Theodore 2000). A foglalkoztathatóság pszicho-szociális szempontú vizsgálatai az új életpálya-modellek megjelenésével a rugalmasság, a flexibilitás és a proaktív alkalmazkodóképesség szükségességét hangsúlyozzák (Fugate, Kinicki, Ashfort 2004, deGrip, vanLoo, Sanders 2004).

A területi szemléletmód azonban, érthető módon, nem csak a fenti megközelítésekben jelenik meg, hiszen az álláskeresés sikeressége és a foglalkoztathatóság kapcsolata a helyi/térségi munkaerőpiaci vizsgálatok egyik kiemelt fókuszja (McQuaid 2006), amely hangsúlyosan kezeli az ipari szerkezetváltás térségeit (Berntson, Sverke, Marklund 2006; Danson 2005). A területi, szociológiai, illetve közgazdaságtani vizsgálatok korábban jórészt a foglalkoztatási programok társadalmi-területi hatásait értékelték (Manoudi 2012; Ghinararu 2012; Ramos 2012; Betcherman et al. 2004; Koltai 2012; Bakule 2012; Hazans 2012; Arnkil 2012; Leigh-Doyle 2012; Matkovic 2012; Eichler, Lechner 2002; Lal et al. 2010; Adato, Haddad 2002). Utóbbi programok a leghátrányosabb helyzetű, az elsődleges munkaerő-piacon elhelyezkedni nem tudók és családjuk számára legalább átmeneti megélhetést biztosítanak.

A szociális szövetkezetek társadalmi-gazdasági, munkahelyteremtő szerepét vizsgáló tanulmányok (Nasioulas 2012; Thomas 2004; Gonzales 2007; Osti 2012; Giagnocavo 2012; Borzaga et al. 2014; Defourny, Nyssens 2008; Nyssens 2008; Birkhölzer 2008; Borzaga, Galera, Zandonai 2008; Fraisse 2008; Les 2008; Liveng 2008; O'Shaughnessy 2008; Perista 2008; Stryjan, Pestoff 2008; Spear 2008) kiemelik, hogy a hátrányos helyzetű térségekben munka nélkül élő hátrányos helyzetű emberek önfenntartásának elősegítésében fontos szerepet játszhatnak e programok, a mindennapi megélhetési problémákkal küzdők lehetőséget kaphatnak arra, hogy csatlakozzanak egy termelő tevékenységet végző közösséghez, ahol előteremthetik a mindennapi megélhetéshez szükséges jövedelmüket.

A területi összefüggések szerint azonban a kistérségi paneladatokon identifikált legújabb modellek a munkahelyteremtő programok szignifikáns, de viszonylag enyhe hatását jelzik. Nagyságrenddel fontosabb tényezőnek bizonyul – a makrogazdasági konjunktúra mellett – a munkaerő foglalkoztathatósága. A munkaerőpiacok jellemzően a foglalkoztatható munkaerő szűkösségét mutatják, és ezt a támogatások felfutása tovább erősíti (Major, Tétényi 2013).

Módszerek

A munka területi keretét a komplex programmal fejlesztendő járások adják (106/2015. IV. 23. Kormányrendelet). A területi fókusz választásában meghatározó szerepet játszott, hogy a rendszerváltozást követően ezen településeken rögzült a legerőteljesebben a munkanélküliség.

A felmérés során primer és szekunder források felhasználására is sor került. A mintegy egy éven át tartó kérdőíves felmérés egyik célcsoportját a hátrányos helyzetű álláskereső képezték, különös tekintettel azokra a személyekre, akik a vizsgálat ideje alatt Foglalkoztatás Helyettesítő Támogatásra voltak jogosultak, illetve korábban közfoglalkoztatásban vettek részt, a vizsgálat időpontjában azonban álláskeresői státuszban álltak. A kitöltés a komplex programmal fejlesztendő járások területén a járási hivatalok foglalkoztatási osztályai segítségével történt. A felmérés során összesen 739 fő megkérdezésére került sor. A vizsgálat a regisztrált álláskereső körében önkéntes alapon történt. A beérkezett kérdőívek alapján a válaszadók 48%-ának lakóhelye a térség valamely városi jogállású települése. A mintában a nők aránya 57%, a férfiaké 43%, a válaszadók közel fele a 20 és 30 év közötti korcsoportból kerül ki. 38%-uk egyedülálló, 44%-uk háztartásában nincs eltartott. Az álláskereső strukturális megoszlására jól reflektál, hogy a mintában szereplők közel fele (44%) mindössze nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezik, és csak 16%-uknak van diplomája.

Eredmények

A készségek és képességek szerepe

A megkérdezettek iskolai végzettségtől függetlenül a saját lakóhelyüket alkalmasnak tartanák a munkavégzésre, *komfortérzetük* megfelelő, amely azért is jelentős, mert a privát szféra megléte, a stresszmentes környezet a biztonságérzet, a megfelelő egészségi állapot, így a munkavállalás és a foglalkoztathatóság előfeltételei. A személyes infrastrukturális feltételek dimenziójában a szubjektív komfortérzet

szempontjából a vízvázalstó talán az internet-elérés lehetősége, amelyre a legalább érettségivel rendelkező, de magasabb iskolai végzettségű álláskeresői csoportnál mutatkozik komolyabb igény.

A vizsgált munkanélkülieknél az alapfokú angol nyelvvizsga-bizonyítvány elsősorban az érettségizettek körében, míg a felsőfokú végzettségűek esetében a középfokú nyelvismereti jelenik meg. A célcsoport tagjai a *különböző készségek és képességek* terén a számítástechnikai, a nyelvi, valamint az önéletrajz- és pályázatírói ismeretek hiányát érzik a legkomolyabb lemaradásnak. Szembetűnő, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek a fegyelmezottség, a felelősségvállalás, a kreativitás, a motiváltság, a stressz- illetve monotonitástűrő-képesség terén érzékelnek lemaradást, míg a kvalifikáltabbak leginkább az önállóság, a határozottság és a stressztűrés tekintetében fejlődnének. A válaszadók néhány szociális és személyes kompetenciában jobban teljesítenek, azonban a legtöbb készség, képesség terén, az önbevallás komoly versenyhátrányra utal. Ez főként a szakmai és vállalkozói kompetenciák alacsony szintjéből adódik. A szakmai kompetenciák terén a természettudományos és műszaki ismeretek hiánya érezhető, amely tanulási nehézségekkel is kiegészül.

A *motiválatlanság* az alapfokú végzettségűek körében gyakoribb jelenség. Mindez a munkakedv csökkenését, a munkavégzés rutinszerűvé válását, a teljesítőképesség romlását, az önértékelés csökkenését, a hibalehetőségek gyakoriságának növekedését eredményezheti. A magasabb végzettséget igénylő munkaköröknél a felelősség, a döntési lehetőségek szélesebb köre, a folyamatok kontrollálása növelheti a motivációt. A motiváció alacsonyabb foka mellett a gyengébb stressztűrő képesség is gyakrabban jelenik meg, amely fáradtság, ingerlékenységhez, koncentrációzavarhoz és betegséghez is vezethet. Így a munkavállaló nem képes elfogadni és a maga javára fordítani a kollégák, a vezetők hozzáállásából, vagy éppen a munkaterhelésből adódó kihívásokat, holott a rugalmas alkalmazkodás kiemelten hasznos lehet, cselekvésre késztet, növelve a motiváltságot és a hatékonyságot. E képesség hiánya kevésbé foglalkozás-, sokkal inkább személyfüggő. Ugyanakkor befolyásolja a munkavégzés helyszíne, a munkakörnyezet, a munkavállaló életkora, neme és beosztása is (az idősebbek és a magasabb beosztásúak nagyobb arányban rendelkeznek e képességgel). Ezzel szemben a megkérdezettek csapatmunkára való alkalmasságukat, az alkalmazkodó készségüket, az önálló munkavégzésre való képességüket, valamint az alaposágukat az önértékelésük során jónak, illetve kiválóknak tartották.

Az álláskeresők szerint a munkaadók az alacsonyabb végzettséget betöltők esetében a számítástechnikai ismeretek és a nyelvtudás kapcsán fogalmazznak meg határozottabb (a jelen képességeiknél is komolyabb) elvárásokat, míg a kvalifikált munkaerővel szemben már az ismeretátadó képesség, a pályázatírás és a folyamatos önképzési hajlandóság igénye is kiemelten szerepel.

Munkavállalói rugalmasság és sikeresség

A munkavállalók foglalkoztathatóságát számos további faktor befolyásolja. Fontos tényezőként jelent meg a *kommunikációra, együttműködésre való hajlandósága*, illetve annak lehetősége is. Ha jó a munkatársak és a vezetők közötti kapcsolat, a munkavállaló feladatai elvégzése kapcsán hajlandó és tud segítséget kérni, akkor fontos lépést tesz az együttműködés irányába, elősegítve ezzel a közös célok megvalósítását, az érdekek érvényesítését. A vizsgálatban résztvevők nagy része

nem egy alkalommal élt ezzel a lehetőséggel, sőt, a folyamatos egyeztetésre a munkahelyi vezető is igényt tartott. Kivételt ez alól leginkább a legalacsonyabb iskolai végzettséget igénylő munkák jelentették, ahol a folyamatos kommunikációra való igény jóval alacsonyabbnak mutatkozott.

Érdeemes megemlíteni továbbá a *funkcionális rugalmasságot*, amely segíti a kihívások megfelelő kezelését. Ennek a kérdésnek egy másik megnyilvánulási formája a különböző munkahelyi feladatok, feladatkörök közötti átjárás képessége, amely ismét a foglalkoztathatóságot növeli. A munkavállalók által érzékelt munkahelyi *elvárások* terén az iskolai végzettség határozott vízválasztóként értékelhető. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők esetében a legnagyobb kihívást az önálló munkavégzésre való képesség, a fegyelem, valamint a megfelelő időbeosztás jelentette. Tehát a kompetenciák és a munkaköri feladatok alapján a tevékenység önálló megszervezése, sőt akár már a szakmai, viselkedési, a magatartási fegyelem betartása is kihívásként értékelhető, amelyben sokat segíthet a világos utasítások, a feladatok egyértelmű, pontos meghatározása és megfogalmazása. A minimálisan érettségivel rendelkezők már inkább a nyitottságot, a jó kommunikációs készséget, valamint a több munkafeladat párhuzamos elvégzésének való megfelelést emelték ki. Bár a kihívások eltérőek, a legtöbb álláskereső úgy érzi, hogy az elvárásoknak nagymértékben képesek megfelelni. Ez alól kivételt jelentett, ha a válaszadó munkavállalóként nem a képzettségének megfelelő tevékenységet végezte.

A munkavállalók a *munkahelyi kudarcot* a siker elkerülhetetlen részeként is értékelhetnék, amely által több tapasztalatra tesznek szert, konstruktív megoldásokat, stratégiákat dolgoznak ki. A válaszadók nagy többsége úgy érzi, hogy nem élt meg kudarcot a munkája során, ha igen, akkor azt a külső, tőle független körülmények hatásaként értékelték.

A *munkahelyi sikeresség* egyik legfontosabb záloga talán a hosszútávon fenntartható motiváció. Kiemelten fontos a visszajelzés, különösen abban az értelemben, hogy a munkavállaló jó irányban halad-e, hiszen az ebből fakadó szubjektív elégedettség, a jó közérzet, az elismerés a munkaerőpiaci sikeresség és stabilitás fontos eleme is egyben. *Elismerésben* a válaszadók több mint fele részesült már munkája során, főképp szóbeli dicséret formájában, kisebb részben pénzjutalomban.

Az álláskeresők – különös tekintettel az alapfokú végzettséggel rendelkezők – önértékelése alapján ugyanakkor az is szembetűnő, hogy a számos (átlagban három) munkahelyváltást viszonylag jól élték meg, a *munkahelyük megtartásának* esélyeit is kifejezetten jónak ítélik. Úgy érzik, hogy fejlődőképességük, precíz, megbízható munkavégzésük, optimista hozzáállásuk bázisa lehet az álláshelyük hosszabb távú stabilitásának.

A munkahelyi légkör, a hatékony munkavégzés szempontjából fontos foglalkoztathatósági tényezőként értékeljük a munkahelyi, *kollegiális kapcsolatok fejlesztési* lehetőségét. A válaszadók több mint kétharmada úgy érzi, hogy a munkatársakhoz fűződő viszonya mindenképpen javult a munkahelyen töltött idő során. A bizalmatlanság oldásához hosszabb időre van szükség, amelyben a „kényszerű” alkalmazkodás csak az első lépés. A kölcsönös bizalommal a közös teljesítmény is fontossá válik, amely a fegyelmet is erősítheti. E folyamat csúcspontjaként értékelhető, ha kialakul egy egészséges önbizalom, amely kezdeményezőkésséggel párosul. Az utóbbiakra az alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő munkafolyamatok esetében kisebb az igény, ezért nem meglepő, hogy ott tapasztalható a legcsekélyebb javulás.

A vizsgált csoport foglalkoztathatóságát befolyásolja még a változásokhoz való *alkalmazkodási stratégiája*. A válaszadók kétharmada a változásokat követve, figyelve utólag próbál alkalmazkodni, a proaktivitás kevésbé jellemző. A passzív magatartás leginkább a közmunkaprogramban résztvevő, tartósan munkanélküli csoportra jellemző. Főként ők érzik magukat kiszolgáltatottnak, a körülmények áldozatának.

A hosszabb időre szóló *tervezés*, többek között a munkavállalással és az életminőséggel összefüggő célok kitűzésének és megvalósításának végiggondolását jelenti. A céltudatosság mellett ehhez önismeretre, önfejlesztési képességekre is szükség van, többek között azért, hogy a munkaerőpiacon a képességekhez és a lehetőségekhez mértén az álláskereső a számára optimális helyzetbe kerülhessen. E tekintetben az álláskeresők csak kevés konkrétummal bíróról, általános elképzelésekről számoltak be, pontos tervek, lépések nélkül, különösen az alapfokú végzettséggel rendelkező tartós álláskeresők esetében.

A munkakörülmények szerepe

A munkahelyi körülmények alapvetően befolyásolják, részben a munkavállalók motivációjára gyakorolt hatásokon keresztül a foglalkoztathatóságot, amelynek számos eleme került a jelen vizsgálat fókuszába. Ilyen faktor a *munkahely presztízse* is, hiszen a kedvezőbb megítélés hozzájárulhat a munkavállaló hatékonyabb munkavégzéséhez. Ennek összetevői közül általában kiemelkedik a fizetés, a hírnév, illetve a társadalmi haszon. A válaszadók ugyan általában véve elégedettek voltak legutolsó álláshelyük presztízisével, teljes mértékben azonban nem érezték a megbecsültséget, a munkahely elismertségét. Míg az alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő munkát végzők a jobb bérezést, illetve a jobb vezetői attitűdöket hiányolták, addig a magasabban kvalifikáltak inkább a csapatmunka, a megfelelő kommunikáció és egyes munkahelyi szolgáltatások hiányára helyezték a hangsúlyt.

A munkavállalók motívumai között jelentős szerepet játszik a *szociális igények* kielégítése is. A közösségkovacsoló programok azonban a válaszadók kétharmada szerint hiányzik a munkahelyekről, az alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő tevékenységeknél ez különösen szembeötlő. Munkahelyi diszkriminációt a válaszadók egyötöde tapasztalt, ezek között nem egyszer megjelent a kivételezés, az elvégzett munka nem teljesítményalapú, inkább személyiségalapú megítélés, valamint az elvárások tekintetében nemi diszkriminációra is volt példa.

A munkahelyi vezetés *motiváló hajlandóságának*, képességének megítélése változó volt, a válaszadók valamivel több, mint fele érezte úgy, hogy figyelmet fordítottak arra, hogy motivált legyen. Itt azonban személyre szabottan és szakterületenként is adódtak különbségek. Míg a fizikai dolgozókat inkább pénzzel és béren kívüli juttatással, addig a szellemi munkakörökben foglalkoztatottakat inkább a szakmai előrelépés lehetőségével, a rugalmasabb munkaidő-beosztással, a barátságos munkakörnyezettel, a munkahely presztízisével és egyéb szolgáltatásokkal lehetett hatékonyabb munkára ösztönözni. A munkakörülmények, a hatékony munkavégzés feltételei között kiemelkedőnek bizonyult, hogy a munkavállaló *fontosnak érezze* magát a munkahelyi környezetben, megkapja a kollégáktól a támogatást, illetve a munkavégzéshez szükséges információkat. Az átlagosnál jobb értékek azonban itt nem csak iskolai végzettség, hanem nemek szerint is eltérően alakultak. Egyrészt kirívó a közmunkaprogramban részt vevők

hátránya, ugyanakkor a férfiak szinte minden végzettségi kategóriában jobban érezték a megbecsülést és a tiszteletet munkájuk során. Hasonlóan a nemi különbségek domináltak a munkavállalók *beilleszkedése* tekintetében is, bár az „otthonosságérzet” kialakulásának számszerűsített időtartamát mindkét nem átlagosan két hétre becsülte, a férfiak iskolai végzettségtől és szakmától függetlenül gyorsabb és nagyobb mértékű beilleszkedésről számoltak be.

A válaszadó álláskeresők legutolsó munkahellyel kapcsolatos elégedettségi foka a saját igényeket, a munkahely és a munkavégzés sajátosságait is tükrözi. Az alacsonyabb iskolai végzettségűek az alacsonyabb beosztással és fizetéssel, az előrelépés és fejlődés lehetőségének, a kreativitás, a motiváció, a távlati célok hiányának, valamint a kötöttebb munkarendnek köszönhetően kevésbé elégedettek. A munkavégzés hatékonyságához azonban elsősorban jobb bérezésre és munkahelyi légkörre lenne szükségük. A kvalifikációs fok növekedésével a kör a plusz szolgáltatások meglétére vagy azok hiányára szűkül, míg a felsőfokú végzettségűek esetében egyre nő a munkahelyi elégedettség. Itt a hatékonyság növelésének feltételét a vezetői attitűdök professzionalizálódása, az előrelépés lehetősége, a barátságos és motiváló munkahelyi légkör megteremtése jelentené.

Az álláskeresők technikái, preferenciái és motivációi

A vizsgált csoport foglalkoztathatóságát, hosszú távú munkaerőpiaci sikerességét befolyásolják elképzeléseik, munkavállalási preferenciáik, álláskeresési technikáik, támogató háttérük megléte. A munkavállalás ágazati preferenciáit a szolgáltató szektor túlsúlya jellemzi, amely a nőknél még hangsúlyosabb. A preferenciák társadalmi-gazdasági szektorok szerinti megoszlása újfent nemek szerint differenciált. Az állami és a piaci inkább a férfiak, míg a civil szféra a női álláskeresők számára vonzóbb.

A *rugalmas munkavégzésre* való hajlandóság a korábbi vizsgálatok szerint számos személyiségjeggyel, illetve lakóhelyi körülmény meglététől függ (monotonitás-tűrés, az önálló munkavégzésre való alkalmasság, az infokommunikációs eszközök felhasználói szintű ismerete, a városhoz közeli lakóhely). Ezek a vizsgálatok arra is rámutattak, hogy a leghátrányosabb helyzetű álláskeresői csoportok többségükben nem rendelkeznek a szükséges képességekkel, vagy adottságokkal (Tésits, Tóth, Vonyó szerk. 2005). A jelen vizsgálat felhívja a figyelmet arra, hogy a hátrányos helyzetű álláskeresők körében a részmunkaidős foglalkoztatás kevésbé preferált, amelyben a megélhetést nem biztosító alacsony fizetés, sok esetben pedig a családi kötöttségek játszanak szerepet. A távmunkára való igény magasabb (43%), itt azonban sokszor az információhiány, az otthoni munkavégzéssel történő téves összemosása okozza a fokozott érdeklődést. Az elutasítók döntően három dologgal érvelnek, a szakmájuk, a lakáskörülményeik alkalmatlanságával, illetve a magánéletük védelmének igényével. A rugalmas munkavégzésre való alkalmassághoz kapcsolódó önértékelés mind a *nemek*, mind pedig az *iskolai végzettség* szerint differenciált. A férfiak, különösképp a legalább érettségi bizonyítvánnyal rendelkezők tartják magukat alkalmasnak az egyedül, önállóan végzett munkára, egyben ők azok, akik kevésbé igénylik a folyamatos ellenőrzést a munkavégzés során. Ezzel szemben a nők, iskolai végzettségtől függetlenül adtak a férfiakétól elmaradó értékeket. Ők azok, akik jobban igénylik a folyamatos vezetői, irányítói jelenlétet.

A válaszadók túlnyomó többsége a *bérezéssel* kapcsolatban a kiszámíthatóbb, kötött havibért preferálja a teljesítményalapú és az órabérral szemben. A bérigények átlagban a mindenkori minimálbér értékének kétszeresét közelítik, amely értéket a férfiak húzzák fel.

Az *álláskeresési csatornák* közül az ismerősök segítsége mellett az álláshirdetéseket tartják a válaszadók a legfontosabbnak. Azonban, míg a hirdetéseket inkább az alacsonyabb iskolai végzettségű nők preferálják, addig az ismerősök segítségét igénybe vevő munkakeresés sem a nemekre, sem az iskolai végzettségre nem érzékeny. Az alacsony iskolai végzettségűek itt is hátrányban vannak, mivel nem rendelkeznek olyan kapcsolati tőkével, amely hatékonyan segíthetné a munkakeresést. A helyzetet súlyosbítja, hogy a jelentkezések alig több mint egyharmadában kapnak behívót állásinterjúra, illetve, hogy már a kiválasztási folyamat korai szakaszában elutasításban részesülnek. Ebben a helyzetben sokat jelenthet a családtagok, ismerősök támogató hozzáállása, amelyet a vizsgált álláskeresők többsége megkap.

Az interjúra való felkészülés módjában az iskolai végzettség erőteljesen differenciál: míg az alacsonyabb iskolai végzettségűek vagy egyáltalán nem készülnek, vagy a hirdető cégnek utánanéznak, addig a kvalifikáltabbak a munkakör és a feladatok tekintetében is tájékozódnak. Ugyanakkor még ők is kevesebb időt, figyelmet fordítanak arra, hogy az önéletrajzban felsorolt kompetenciák meglétéről meg tudják győzni az interjúztatót. Az önismeretnek tehát még ők sem szentelnek kiemelt figyelmet.

Amennyiben az álláskeresés sikeres, a próbaidő intézményét nemtől és iskolai végzettségtől függetlenül nem kedvelik. A legtöbben nem gondolnak bele, hogy a próbaidőnek jelentős hatása lehet a foglalkoztathatóság későbbi alakulására, hiszen annak értékelése kiváló lehetőség a kezdeti időszakban felmerülő problémák, konfliktusok, elvárások kezelésére. Ugyanakkor visszajelzés is egyben a munkavállalónak egy fontos periódus teljesítéséről, amely elősegítheti a munkavégzés és a munkakapcsolat fejlődését.

Az elhelyezkedés sikertelenségét tekintve az alacsonyabb iskolai végzettségűek inkább a külső körülményekre mutattak rá, mint legfontosabb akadályozó tényezőre, míg a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők a visszafogott személyiségükben, a magabiztosság hiányában látják a fő problémát. A diplomával rendelkezők számára a határozottság, a jó benyomáskeltés azért is fontosabb a kvalifikáltságnál, mivel a mindennapok során nagyobb valószínűséggel találkoznak hasonló végzettségűekkel, akikkel szemben az oklevél nem jelent markáns versenylőnyt.

Az elhelyezkedés sikerét növelő tényezők közül az álláskeresők legnehezebben az életmódjukon és a megszerzett képzettségen változtatnak. A fentiek okán nem meglepő, hogy a támogató szolgáltatások közül (különösen az alacsonyabb iskolai végzettségűek) a számukra legkisebb inputtal járó, munkaadóknak nyújtott járulékkedvezményt, vagy a munkaügyi központok aktívabb közvetítő szerepvállalását, információnyújtását tartják a leghasznosabbnak, és csak ezt követi a sorban a piacképesnek vélt gyakorlati képzés támogatása. A foglalkoztathatóságot javító szolgáltatásokról általában van információjuk, ugyanakkor ezek elérhetősége sok esetben a lakóhely földrajzi elhelyezkedésének függvénye.

A mobilitási, a továbbképzési és a vállalkozói hajlandóság

A munkavállalók, így az álláskeresők mobilitási hajlandóságát is számos objektív és szubjektív tényező befolyásolja. Az előbbieket közé tartozik a különböző közlekedési eszközök rendelkezésre állása. A hátrányos helyzetű térségben élő, vizsgálatba bevont álláskeresők döntő többsége (87%) számára elérhető az autóbusz, ugyanakkor a vasúti közlekedés már korlátozottabb (46%) ingázási lehetőséget biztosít. Személygépkocsival mindössze a válaszadók egynegyede rendelkezik, azonban a munkába járásra részben annak magas költségei, részben a kötelező, kilométer-alapú költségtérítésre való jogosulatlanság miatt ennél sokkal kisebb arányban vennék igénybe. A szubjektív tényezők között az utazási költségek kiemelkedően fontosak. Utazásra maximálisan átlag havi 20 ezer forintot költenének. A távolság tekintetében a válaszadók átlagosan 30 kilométerben maximálják a napi ingázás vállalható távolságát.

A mobilitás-ösztönző intézkedések között szerepelnek még a 2017-es adótörvények azon passzusai, amelyek adókönyvítéssel támogatják a vállalkozásokat munkásszállók kialakításában. Mivel egyes térségekben már az okoz gondot, hogy nem áll rendelkezésre megfelelő végzettségű dolgozó, az új adószabályok elsősorban a fejlettebb térségek nagyobb cégei számára jelenthetnek megoldást. Ezzel egy időben támogatás nyújtható a helyi önkormányzat, valamint önkormányzati társulás részére munkásszállás építéséhez, vagy ilyen célú ingatlan felújításához. Mindezen túl azok az álláskeresők, akik olyan munkát találtak, amely az állandó lakóhelyüktől távol van (100 kilométernél messzebb, vagy 5 óránál több utazási idő), állami lakhatási támogatást is igényelhetnek. Az már más kérdés, hogy a vizsgált, hátrányos helyzetű térségek álláskeresői vállalnák-e a bentlakást. A jelen vizsgálatban megkérdezettek több mint fele nem vállalna bentlakásos munkát. Különösen magas az elutasítási arány az alacsony iskolai végzettségű nők esetében, míg az elfogadók, iskolai végzettségtől és nemtől függetlenül, többségében harminc év alatti egyedülálló álláskeresők.

Amennyiben a megkérdezetteknek lehetősége nyílna tovább-, esetleg átképzésre, az álláskeresők közel fele vállalkozna csak az abban való részvételre. Az okok között elsősorban a programok magas költségei, a családi és az egészségi állapottal összefüggő problémák szerepeltek. Azokat az alacsony iskolai végzettségű álláskeresőket, akik régebben vettek részt az iskolarendszerű képzésben és hosszabb ideje nem tanultak semmit, a legnehezebb motiválni. Annak ellenére van ez így, hogy nekik a legjobbak az esélyeik, hogy kérelmüket elfogadja a hivatal. Komoly ösztönző erőnek bizonyult az álláskeresői támogatás mellett folyósított utazási, ellátási támogatás, valamint a keresetpótló juttatás

Azon munkanélküliek kétharmada, akik vállalkoznának a továbbképzésre, hosszú távú oktatási programban vennének részt, átlagosan heti 30 órát, illetve tízezer forintot fordítanának a szakmai fejlődésükre. Ők az OKJ-képzések mellett legszívesebben (46%-ban) a nyelvtanulást választanák, tudva, hogy a legtöbb állásajánlatban szerepel ez a munkaadói igény, a multinacionális társaságok nagyarányú hazai jelenléte miatt pedig számos munkakörben fontos a nyelvtudás. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők szakképzési orientációi a mezőgazdasági, élelmiszeripari, az építő- és gépipari, valamint a szociális ágazati képzésekre irányulnak. A középfokú végzettségűek továbbképzési elképzelései már a társadalmi és gazdasági szolgáltatások irányába mozdulnak el, mivel kiegészülnek a pénzügyi-kereskedelmi, szépművészeti és adminisztratív területekkel. A diplomás

álláskeresők figyelme főként az idegenforgalomra, az informatikára és a szociális szolgáltatásokra irányul.

Azok számára, akik alkalmazottként nem találnak munkát a köz-, vagy a versenyszférában az önfoglalkoztatás, az egyéni vállalkozás jelenthet megoldást arra, hogy saját magáról és családjáról gondoskodni tudjon. A vállalkozói hajlandóság, bár az elmúlt évtizedek tendenciáit követve összességében növekedést mutat, nemzetközi összehasonlításban alacsonynak nevezhető. Ez alól a gazdasági területen végzett, nagyvárosban élő fiatalok jelentenek kivételt. Az oklevél megszerzését követően többnyire ők is az alkalmazotti létet választják, majd néhány év elteltével, tapasztalatok és kapcsolatrendszerek birtokában indítanak nagyobb valószínűséggel vállalkozást (Koltai, Szalka 2013).

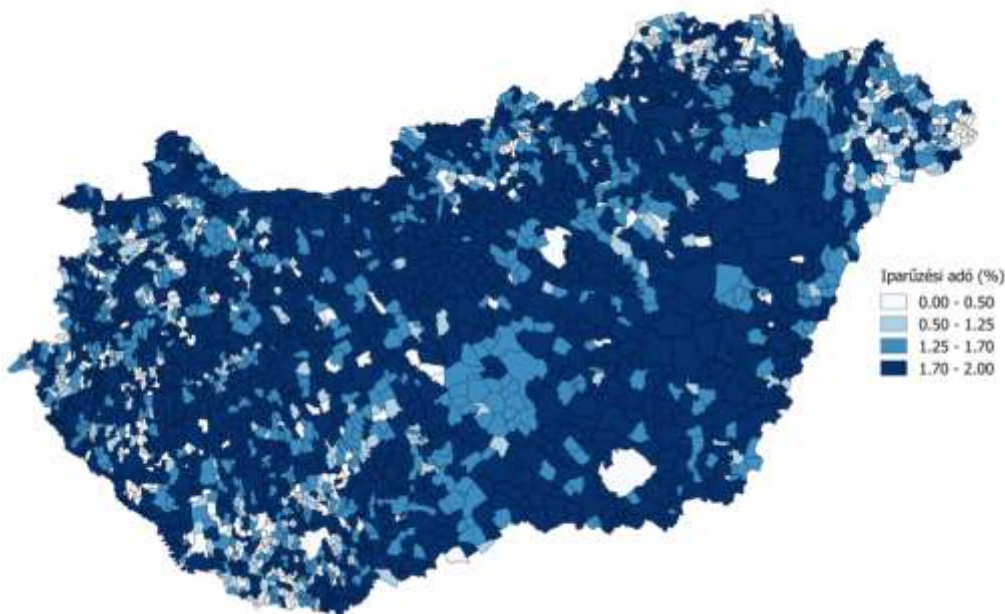
A függetlenség vágya, az öngondoskodás lehetősége, a pozitív példák, minták, a javuló üzleti környezet ellenére az önbizalomhiány, a sikerbe vetett hit hiánya komoly hátráltató tényező. Ennek megfelelően a megkérdezett álláskeresők kétharmada egyáltalán nem kezdene vállalkozásba. Nem meglepő ez abból a szempontból, hogy a vizsgált csoport vállalkozói tapasztalattal, vállalkozói ismeretekkel szinte egyáltalán nem rendelkezik, üzleti tervet saját bevallásuk szerint 12%-uk tudna készíteni. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy jellemzően sem induló tőkék, sem pedig hitelképességük nincs. A regisztrált munkanélküliek vállalkozóvá válását a munkaerőpiaci szervezet támogatja, de feltételekhez, biztosítékhoz, valamint jól átgondolt üzleti tervhez köti.

A vállalkozás sikerességét befolyásoló *külső tényezők* közül a válaszadók a helyi adók mértékét és szűkös piaci lehetőségeket tartják a legkomolyabb kihívásnak. Előbbiek térszerkezeti képe nem meglepő, mivel néhány kivételtől eltekintve, döntően, az egyébként hátrányos helyzetű térségek legalacsonyabb népességszámú kategóriába tartozó települései iparüzési adója a legalacsonyabb. Ha azonban a vállalkozás indítására alkalmasabb járási székhelyek, kisvárosok értékeit nézzük, ott már valóban nagyobb értékekkel találkozunk (1. ábra).

A sikerességet befolyásoló *belső faktorok* csoportját a vállalkozói készségeik adják. E tekintetben a hátrányos helyzetű térségek álláskeresői úgy ítélik, hogy az üzleti lehetőségek és veszélyek felismerésében gyengén teljesítenének. Hasonlóan nagy versenyhátrányt éreznek a válaszadók az üzleti stratégiaalkotói képességeik terén, amelynek hiányában a megkérdezettek a vállalkozói környezet nyújtotta lehetőségekre, kihívásokra és fenyegetésekre nem tudnának megfelelően reagálni. Képességeik terén további kihívást jelent a kockázatvállalásban és -kezelésben érezhető versenyhátrányuk. Természetesen itt nem csak a potenciális kockázati források azonosításáról, hanem a közöttük fennálló összefüggések felismerésének képességéről is szó van. A kockázatok azonosítása mellett a kockázatkezelés eszközeinek ismerete is legalább ennyire fontos, akár pénzügyi, akár piaci, vagy személyi kockázatról van szó. Az álláskeresők korábbi kudarcai szerepet játszhatnak az alacsonyabb önbecsülésben, vagy az üzleti elképzelésekbe vetett csekély hit kialakulásában. Itt a vállalkozói ismeretek mellett a sikerre orientáló személyiségfejlesztő tréningeknek fontos szerepük lehet.

1. ábra

A helyi iparüzési adók mértéke állandó jelleggel végzett tevékenység esetén
(nettó árbevétel %-a)



Forrás: Adó Online 2017 adatai alapján saját szerkesztés

Következtetések

Mivel a vizsgálat eleve a kedvezményezett járásokra helyezte a hangsúlyt, ezért a területi különbségek az álláskeresői rugalmasság, motivációk és preferenciák terén nem differenciáltak. Sokkal markánsabb vízválasztóként jelent meg a *képzettség*. Ez logikus abban a tekintetben is, hogy a legtöbb, a foglalkoztathatóságot befolyásoló faktort már eleve determinálja a kvalifikáció. Több vizsgált jellemző vonatkozásában további differenciáló faktorként jelent meg az elsődleges munkaerőpiactól való tartós távmaradás, amely elsősorban a *közmunkaprogramokban* résztvevők hátrányában, eltérő körülményeiben, stratégiáiban és jövőképében nyilvánul meg. Megemlíthető még, hogy nem egy esetben a *nemi különbségek* felül tudták írni a végzettségből adódó, a kvalifikáció által eleve meghatározott differenciákat.

A vizsgált preferenciákat tekintve az álláskeresők nagyobb része – nemektől függetlenül – a szolgáltató szektorban helyezkedne el szívesebben. Itt azonban köztudottan, határozottabban jelenik meg a rugalmas munkarend igénye. A hagyományostól eltérő munkavégzésre alkalmasság döntően a nemek, kisebb mértékben az iskolai végzettség által differenciált. A bérigények átlagban a mindenkori minimálbér értékének kétszeresét közelítik, az átlagot azonban a férfiak húzzák fel.

Az álláskeresőket túlnyomórészt ismerősök révén, vagy álláshirdetések segítségével jutnak információhoz, egyéb csatornák igénybevétele háttérbe szorul,

különösen az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező nők körében. A kistelepülésen, vagy a munkaadók telephelyétől távolabb élők foglalkoztathatóságát tovább nehezíti az ingázás kényszere, különösen akkor, ha az alacsony iskolai végzettségű álláskeresőket egy része nem jut információhoz a támogatási lehetőségről.

A legalacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében a legkisebb optimizmusra az alacsony arányú képzési részvétel ad okot, kínálkozó lehetőségek esetén az álláskeresőket közel fele nem vállalkozna továbbképzésben való részvételre. Azokat az alacsony iskolai végzettségű álláskeresőket, akik régebben vettek részt az iskolarendszerű képzésben és hosszabb ideje nem tanultak semmit, a legnehezebb motiválni. Nehezíti a helyzetet, hogy a képzési programok helyszínei a megyeszékhelyek, ahová a hátrányos helyzetű kistelepülésekről kell bejárni. Talán az álláskeresői támogatás mellett folyósított utazási, ellátási támogatás, valamint a keresetpótló juttatás lehet a legfontosabb ösztönző erő számukra. A részvételi motivációjukat erősíthetné annak ígérete, hogy a képzés sikeres elvégzését követően az elhelyezkedés esélyét bértámogatás felajánlásával tovább növelik.

A mobilitási és képzési hajlandóság mellett a vállalkozói kedv is alacsonynak bizonyult. A munkahelyek alacsony száma, az öngondoskodás lehetősége ellenére az önbizalomhiány, a sikerbe vetett hit hiánya komoly hátráltató tényező; a vállalkozói tapasztalattal, ismeretekkel, tőkével és hitelképességgel sem rendelkező álláskeresőket közel 60%-a egyáltalán nem kezdene vállalkozásba.

Tehát a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskeresőket esetében is elmondható, hogy minél alacsonyabb az iskolai végzettség, az ebből adódó foglalkoztathatóságot befolyásoló tényezők terén is nagyobb elmaradás tapasztalható. Az indirekt tényezőknél azonban a teljesség kedvéért fontos kiemelni a munkaadók, a munkahelyi vezetők jövőbeni felelősségét is. Hosszú távú szemléletmóddal, a munkakörülmények, a presztízs, a kommunikáció, az információáramlás, a munkahelyi szolgáltatások és a munkarend rugalmasabbá tételével, a motivációs rendszerek révén befolyásolhatják az alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő munkakörök munkavállalóinak elégedettségét is, ezáltal munkavégzésük hatékonyságát, közvetve pedig foglalkoztathatóságát.

Irodalom

Adato, M., Haddad, L. (2002): Targeting Poverty through Community-based Public Works Programmes: Experience from South Africa. *The Journal of Development Studies*, 38 (3), 1–36.

Alpek B. L., Tésits R. (2019): A foglalkoztathatóság mérési lehetőségei és térszerkezete Magyarországon. *Területi Statisztika*, 59 (2), 164–187.

Arnkil, R. (2012): *State and Local Authority Cooperation in Dealing with Challenging Labour Market Issues – What can be Learnt? (Finland)*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.

Bakule, M. (2012): *Anti-crisis Activation Measures in the Czech Republic: Prevention Rather than Secondary Labour Market Solution*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.

- Berntson, E., Sverke, M., Marklund, S. (2006): Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223–244.
- Betcherman, G., Olivas K., Dar, A. (2004): *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*. The World Bank, Washington D.C., 99 p.
- Birkhölzer, K. (2008): Germany. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Borzaga C. et al. (2014): *Europe in Transition: The Role of Social Cooperatives and Social Enterprises*. Euricse Working Papers, 17 p.
- Borzaga, C., Galera, G. and Zandonai F. (2008): Italy. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends And Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Cserné Adermann, G. et al. (2006): *A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra, javaslatok intézkedésekre*. Kutatási zárótanulmány, Budapest, 236 p.
- Danson, M. (2005): Old industrial regions and employability. *Urban Studies*, 42 (2), 285–300.
- Defourny, J., Nyssens, M. (2008): Social enterprise in Europe: recent trends and developments. *Social Enterprise Journal*, 4 (3), 202–228.
- de Grip, A., van Loo, J., Sanders, J. (2004): The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143 (3), 211–235.
- Eichler, M., Lechner, M. (2002): An Evaluation of Public Employment Programmes in the East German State of Sachsen-Anhalt. *Labour Economics*, 9 (2), 143–186.
- Fraisse, L. (2008): France. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. Liege: EMES European Research Network, Belgium, 40 p.
- Fugate, M., Kinicki, A., Ashforth, B. (2004): Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14–38.
- Gazier, B. (1998): Employability: definitions and trends. In Gazier, B. (ed.) *Employability: Concepts and Policies*. European Employment Observatory, Berlin.

- Ghinararu, C. (2012): Working vs Doling, Romania's Experience with Subsidised Community Works Programmes for the Unemployed, GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- Giagnocavo, C. (2012): *The Almería Agricultural Cooperative Model: creating successful economic and social communities*. United Nations, Division for Social Policy and Development, Department of Economic and Social Affairs, UN, New York, 12 p.
- Groot, W., van den Brink, H. (2000): Education, training and employability. *Applied Economics*, 32 (5), 573–581.
- Gonzales, V. (2008): *Social cooperatives and empowerment: assessing the value-added for the citizen consumer*. ISSAN Working Papers, University of Trento.
- Gore, T. (2005): Extending employability or solving employers' recruitment problems? Demand-led approaches as an instrument of labour market policy. *Urban Studies*, 42 (2), 341–353.
- Hazans, M. (2012): What Works when the Labour Market Doesn't? (Latvia), GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- Kertes G., Varga J. (2005): Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 52 (4), 633–662.
- Koltai L. (2012): Work Instead of Social Benefit? Public Works in Hungary, GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- Koltai J. P., Szalka É. (2013): A vállalkozói hajlandóság vizsgálata a női hallgatók körében Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 44 (7–8), 71–79.
- Köpeczi Bócz T. (2000): *A szakképzés fejlesztése a foglalkoztathatóság szemszögéből*. Budapest, 116 p.
- Lal, R., Steve, M., Lieuw-Kie-Song, M., Kostzer, D. (2010): *Public Works and Employment Programmes: Towards a Long-term Development Approach*, Working Paper, International Policy Centre for Inclusive Growth, Poverty Practice, Bureau for Development Policy, UNDP, Brasilia, 74 p.
- Leigh-Doyle, S. (2012): *Can Public Employment Programmes Effectively Meet Multiple Objectives? (Ireland)*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- Les, E. (2008): Poland. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.

- Liveng, A. (2008): Denmark. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Manoudi, A. (2012): *What Works with Public Works? A Brief Comparison of Practices Between Latvia and Greece*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- Major, K., Tétényi, T. (2013): Munkahelyteremtés és foglalkoztatás. *Közgazdasági Szemle*, 60 (5), 965–991.
- Matkovic, T. (2012): *As is Nothing had Happened? Increasing Scope but Retaining the Tone of Public Works (Croatia)*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- McGrath, S. (2009): *What is Employability?* Project paper, UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education, University of Nottingham, 15 p.
- McQuaid, R. (2006): Job search success and employability in local labor markets. *Annals of Regional Science*, 40 (2), 407–421.
- McQuaid, R., Green, A., Danson, M. (2005): Introducing employability. *Urban Studies*, 42 (2), 191–195.
- McQuaid, R.W., Lindsay, C. (2005): The concept of employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197–219.
- Nasioulas, I. (2012): Social Cooperatives in Greece. Introducing New Forms of Social Economy and Entrepreneurship. *International Review of Social Research*, 2 (2), 141–161.
- Nyssens, M. (2008): Belgium. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Ramos, F. (2012). *How Far Should Occupational Measures Go in Supporting Those at Higher Risk of Poverty? (Portugal)*. GHK Consulting Ltd and CERGE-EI.
- Osti, G. (2012): Green social cooperatives in Italy: a practical way to cover the three pillars of sustainability? *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 8 (1), 82–93.
- O’Shaughnessy, M. (2008): Ireland. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Ötvös M. (2013): Bevonás – felzárkózás – integráció: Az ormánsági romák foglalkoztathatóságának javulása. *Szociális Szemle*, 6 (1–2), 97–102.
- Peck, J., Theodore, N. (2000): Beyond ‘employability’. *Cambridge Journal of Economics*, 24., 729–749.

- Perista, H. (2008): Portugal. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Stryjan, Y., Pestoff, V. (2008): Sweden. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Spear, R. (2008): United Kingdom. In: Jacques Defourny and Marthe Nyssens (Eds.): *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. EMES European Research Network, Liege, 40 p.
- Tésits R., Tóth J., Vonyó J. (Eds.) (2005): *Atypical Forms of Employment Expansion: Experiences of the Visegrad Countries*. Doctoral School of Earth Sciences, University of Pécs; Baranya County Labour Centre, Pécs, 254 p.
- Thomas, A. (2004): The Rise of Social Cooperatives in Italy. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15 (3), 243–263.

Egyéb források:

- European Commission Brussels, 2014: Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council Accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2015. 47 p.
- Europe 2020 Strategy: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission, Brussels, 2010. 37 p.
- Council Decision (EU) 2015/1848 of 5 October 2015 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States for 2015. 5 p.
- A 2014–2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása – szakpolitikai stratégia. Melléklet az NGM/21664 /2013. kormány-előterjesztéshez 2013. 138 p.
- Kiemelt projekt-tervezési felhívás a Társadalmi Megújulás Operatív Program Keretében a „Decentralizált Programok a Hátrányos Helyzetűek Foglalkoztatásáért” Kódszám: TÁMOP-1.1.2/07/1. 2007. 12 p.
- A Kormány 106/2015. (IV. 23.) Korm. rendelete a kedvezményezett járáások besorolásáról szóló 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet módosításáról. Magyar Közlöny, 56. 2015. április 23.
- Eurostat 2010: Synthesis Quality Report. Adult Education Survey. 51 p.
- Adó Online 2017: <https://ado.hu/rovatok/ado/helyi-adok-2017-hol-mennyi>. (2017. 03. 27. 10:24)

**THE ROLE OF SUBJECTIVE FACTORS IN THE EMPLOYABILITY OF JOB SEEKERS
IN UNDERDEVELOPED REGIONS**

RÓBERT TÉSITS – LEVENTE ALPEK B. – TAMÁS LENDVAI

The primary aim of the study is to examine the employability of disadvantaged jobseekers in the convergence regions from a territorial and structural perspective and to propose alternatives for mobilizing the labour potential. The geographical basis of the survey were the districts to be developed with a complex programme, and the related questionnaires were filled in by 739 persons. Issues examined included employee aptitude, success and satisfaction factors, job choice motivation, job search and retention techniques, propensity to mobility and training, entrepreneurial willingness, as well as career building awareness. Although in some cases gender differences proved to be more important than the differences by qualification, the most significant dividing line was education. Another important differentiating factor was the persistent absence from the primary labour market, which mainly manifests itself in the disadvantages, different living conditions, strategies and vision of public work programme participants.

Keywords: employability; job seekers, mobility, underdeveloped regions