

# **A FOGLALKOZTATOTTSÁG JELLEMZŐI ÉS KITÖRÉSI LEHETŐSÉGEI A HAJDÚSZOBOSZLÓI MUNKAERŐPIAC TERÜLETÉN**

*CHARACTERISTIC FEATURES AND BREAKING POSSIBILITIES OF  
EMPLOYMENT WITHIN THE HAJDÚSZOBOSZLÓ LABOUR MARKET*

**VÁNTUS ANDRÁS egyetemi adjunktus**

Debreceni Egyetem AGTC

Mezőgazdaság-, Élelmiszertudományi és Környezetgazdálkodási Kar  
Földhasznosítási, Műszaki és Területfejlesztési Intézet

**PAKURÁR MIKLÓS egyetemi docens**

**OLÁH JUDIT egyetemi adjunktus**

Debreceni Egyetem AGTC Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar  
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

## **ABSTRACT**

This research has been done in labour market of Hajdúszoboszló, which is a predominantly rural – accessible – developing' region. The aim of this study is to explore the problems of labour employment. Data were gathered using oral interviews, analyzing statistic items and studying scientific literature. The authors brought into effect 19 interviews in 5 settlements, in the labour market of Hajdúszoboszló within the scope of EU 7 „RuralJobs” project. The interviewees were experts of firms, non-profit and decision maker organizations as well as delegates of local governments. The gathered information and data were put in SWOT-categories then the authors chose the most important factors which were connected to employment. The authors presented their suggestions to the experts of the studied organisations hoping that their advice could be useable in other regions.

## **1. Bevezetés**

Az utóbbi időben gyakran emlegetett fogalmak a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és a kedvezőtlen gazdasági körülmények. Nemcsak hazánkra érvényes ez, hanem globálisan nézve is. Folyamatosan értesülünk a gazdaság résztvevőinek nehézségeiről, legyenek azok akár pénzügyi, akár humán erőforrás jellegűek (Szabados és Kulcsár, 2010). A munkáltatók is nehéz helyzetben vannak, ugyanis egyre szigorúbb az elvárás a kibocsátott termékekkel szemben, ugyanakkor a termelési feltételek sokszor nem biztosítottak (Pierog és Szabados, 2012). Ez többek

között oda vezet, hogy az alkalmazottakkal szembeni elvárásaik (Rechnitzer et al., 2004; Tánczos, 2010) növekszenek – sokszor a dolgozói létszám csökkenése mellett. Általánosságban érvényes, hogy a munkaadók nagyobb hangsúlyt fektetnek a dolgozói állomány kvalitásaira (Juhász, 2010; Móré, 2012), a munkakörülmények biztonságos voltára (Terjék, 2008), az elvégzett munka minőségére, ugyanis ez nagyban befolyásolja a piaci versenyben való helytállást. A versenyképességre – egyebek mellett – jelentős hatással van a gazdaságok vezetőinek (Bába és Berde, 2010; Gergely és Dienesné, 2010; Gályász és Darnai, 2012) hozzáállása is.

Különösen hangsúlyos a vezetők nagyobb mértékű odafigyelése azokban a szervezetekben, ahol megváltozott munkaképességű és fogyatékos embereket alkalmaznak (Dajnoki, 2010).

Ha a fenti gondolatokat a foglalkoztatottság gyakorlati statisztikai mutatóival jellemezzük, áttekintésképpen meg kell állapítanunk, hogy hazánkban a rendszerváltás után, az 1990-es évek közepétől egy hanyatlás volt érezhető, majd néhány évig erősödés jellemezte a gazdaságot, ezt követően egy szinten tartást, majd 2007-től ismét visszaesést tapasztalhattunk. A 2009-es év első negyedében a 15-74 éves foglalkoztatottak száma 3,764 millió volt, a munkanélkülieké pedig 403 ezer, ami 9,7%-os munkanélküliségi rátát jelent (I1). Ez a mutató 2010-ben már 11,4%-os volt (I2). Vámosi (2011) szerint a foglalkoztatottság szintje a 15-74 éves korosztály esetében 55,4%, vagyis – közelítve – csupán minden második munkaképes korú dolgozott az országban. A 2013. február és április közötti időszakban a munkanélküliek száma 476 ezer, a munkanélküliségi ráta 11,0% volt (I3).

Az országos foglalkoztatottsági mutatók vizsgálata mellett figyelniük kell a regionális eltéréseket is. Gulyás (2010) megállapítja, hogy a régiók közül az Alföld-régió már a múlt században is jelentős volt. A munkanélküliek (I4) számát tekintve a hazai régiók összevetésében a legjobb mutatóval 2007-ben, a Közép-Magyarország régió (4,7%), a legrosszabb (12,3%) mutatóval az Észak-Magyarország régió rendelkezett, az Észak-Alföld régió pedig 10,9%-os értékkel bírt. A regisztrált álláskereső vonatkozásában a 7 régió közül az Észak-Alföldön volt a legnagyobb mértékű növekedés (6,3%) a 2010-2011. éveket figyelve (I4).

## 2. Anyag és módszer

Felméréseinket az „Új foglalkoztatási források a vidéki közösségek vagyontermelő képességének támogatására” című – RuralJobs elnevezésű – EU 7-es keretprogramon belül végeztük. Megvizsgáltuk az Észak-Alföldi Régióban található Hajdúszoboszlói munkaerőpiac foglalkoztatottsági jellemzőit, valamint a javítás lehetőségeit és akadályait. A kutatásra azért volt szükség, mert a RuralJobs feladata különböző ajánlások megfogalmazása állami testületek számára, és főként az „egy kaptafára” készülő megoldások elfelejtése.

Felméréseink során az adatokat a statisztikai kimutatások elemzése, a témához kapcsolódó szakirodalmak tanulmányozása, valamint szóbeli interjúk révén gyűj-

töttük. Az így nyert információkat SWOT-elemzéssel értékeltük, majd kiválasztottuk a legfontosabb tényezőket. Ennek a módszernek több előnye is volt: az egyik leglényegesebb, hogy az egyes szakértők konkrét tapasztalatokkal bírtak a saját szakterületükről, amelyek kiegészítették egymást.

A Hajdúszoboszlói munkaerőpiac területén található 5 település (Ebes, Hajdúszovát, Hajdúszoboszló, Nagyhegyes, Nádudvar) szakembereivel készítettünk mélyinterjúkat (1. táblázat).

A mélyinterjú módszerének egyik előnye, hogy az interjúalanyok a véleményüket, tapasztalataikat saját szavaikkal mondhatják el. Ennél a kvalitatív kutatási formánál az interjúztató célja egy bizalmas légkör kialakítása, így segítve a válaszadó egyéni gondolatatainak megismerését. Az interjúkészítő összeállít egy interjúvázlatot, amellyel gördülékennyé válik a beszélgetés. A mélyinterjúk időtartama 45 és 90 perc között változik (I5). A projekt megvalósításában részt vettek még – az 1. táblázatban szereplő szakembereken kívül – a Debreceni Egyetem kutatói, valamint a szakértőkből álló tanácsadó testület tagjai is. Így egyaránt biztosított volt az elméleti és a gyakorlati ismeretek megléte és összhangja.

Azért, hogy az interjúkészítés sikeres lehessen, valamint az adatok összehasonlíthatóak legyenek, minden interjú során ugyanazt az interjúvázlatot, kérdéssort alkalmaztuk. Ezeket előzetesen kiküldtük a szakembereknek, hogy lehetőségük legyen a témából megfelelően felkészülni.

**1. táblázat: Az interjúalanyok listája**  
**Table 1: The list of interviewees**

<b>Hajdúszoboszlói LLS</b>	
<b>Döntéshozók</b>	Hajdúszoboszló Kistérség Többcélú Társulás Irodavezető
	Hajdúszoboszlói Kistérség HVI – Vidékünk Fejlődéséért Egyesület Irodavezető
	Hajdúszoboszlói önkormányzat Jegyző
<b>Helyi önkormányzatok</b>	A régió 5 polgármestere
<b>Szakértők</b>	ÉARMK Hajdúszoboszlói Kirendeltsége Kirendeltség vezető
	Közgazdasági Szakközépiskola (Hajdúszoboszló) Igazgató
	Rácz Sándor Falugazdász
<b>Szervezet</b>	Romarom civilszervezet Vezető
	Szent Lőrinc Római Katolikus Templom Lelkész
	Falugondnokság Hajdúszovát Nonprofit Kft. Vezető
	Nádudvar Lelkész
<b>Gazdaság</b>	Több vállalkozással rendelkező magánvállalkozó
	Rezes Kertészet Tulajdonos, vezető
	Kurucz Farm Kft. Tulajdonos, vezető
	KITE zRt. Vezető

*Forrás: Saját vizsgálatok (2010)*

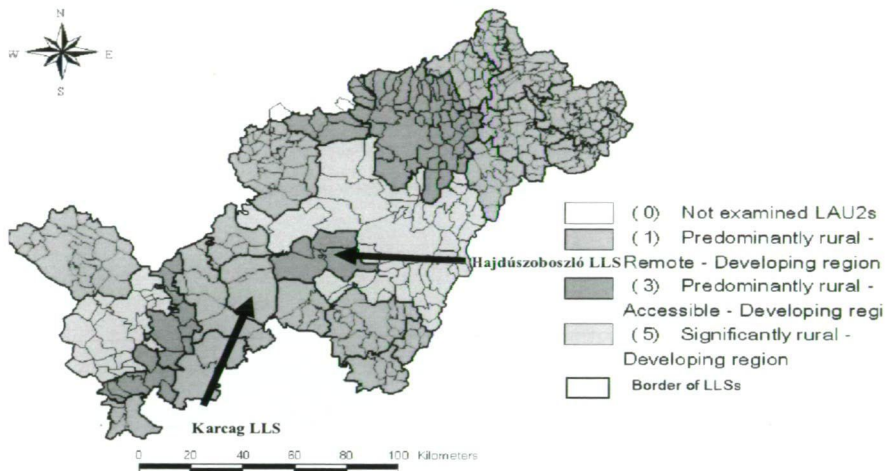
### **3. Saját vizsgálatok**

A hazánk területére meghatározott helyi munkaerőpiaci rendszereket (local labour systems – LLS) nevezhetjük helyi munkaerőpiacoknak (local labour markets – LLM) is (Radvánszki és Sütő, 2007). Az LLS-eknek a segítségével lehetett elkülöníteni a vidéki foglalkoztatási területek 2 típusát. Az egyik típus a túlnyo-

mórészt vidéki, könnyen megközelíthető és fejlődő terület, a másik a túlnyomórészt vidéki, nehezen megközelíthető és fejlődő terület. A Hajdúszoboszlói LLS az előbbi kategóriába tartozik (1. ábra).

**1. ábra: Az Észak-Alföld régió LLS típusai**  
**Graph 1: Types of Local Labour System in the North Great Plain region**

Types of Local Labour Systems in the North Great Plain region



*Forrás: Saját vizsgálatok (2010)*

Az interjúk alkalmával kapott válaszok értékelését a következőkben végezzük el, a főbb szempontok megjelölésével.

A foglalkoztatás, az emberek, a humán erőforrás vonatkozásában hangsúlyozandó, hogy a munkanélküliség, a munkahelyek hiánya a legnagyobb probléma a referencia területeken, ami megerősíti a vidéki munkahelyteremtést szolgáló politikai eszközök lényeges voltát. Egy munkaerőpiac népességmegtartó erejéről legtöbbet egy időszakban bekövetkezett lakónépességének változása (élve születések és halálozások változása) és a belföldi vándorlási különbözete mutat. Az adatokat elemezve kitűnik, hogy a régió, a megye és az általunk vizsgált munkaerőpiac települései sem rendelkeznek pozitív mutatóval. A Hajdúszoboszlói Munkaerőpiac lakónépessége a kilencvenes évek óta csökken (2. táblázat).

**2. táblázat: A Hajdúszoboszlói LLS egy ‘túlnyomórészt vidéki – könnyen megközelíthető – fejlődő’ típus**

**Table 2: Hajdúszoboszló LLS and LAU1, a ‘predominantly rural – accessible – developing’ region.**

A Hajdúszoboszlói LLS vizsgált települései	Terület (ha)		Népesség (fő)		Népsűrűség 2007 (fő/km <sup>2</sup> )	Megközelíthetőség (perc Szolnoktól)
	2 000	2 007	2 000	2 007		
Ebes	7 727	7 727	4 602	4 601	60	14
Hajdúszovát	5 801	5 801	3 237	3 194	55	24
Hajdúszoboszló	23 870	23 870	24 114	23 800	100	21
Nagyhegyes	13 276	13 276	2 729	2 758	21	20
Nádudvar	24 114	24 114	9 308	9 338	39	40
<b>ÖSSZESEN</b>	<b>74788</b>	<b>74788</b>	<b>43990</b>	<b>43691</b>	<b>57</b>	

*Forrás: KSH (2007: 16); 17*

Ez annak tudható be, hogy a vándorlási mérleg negatív értékét a születések és halálozások egyenlege sem képes kompenzálni. Ez a csökkenés három településnél jól látható, kettőnél pedig csupán néhány fővel növekedett a lakosság létszáma.

Elvégeztük a vidéki munkaerőpiacok (LLM) tipologizálását is, a rendelkezésünkre álló információk alapján. Meghatároztuk, hogy mely települések alkotnak egy-egy munkaerőpiacot, ezt követően az volt a feladatunk, hogy megtaláljuk azokat, amelyek vidékiek és ugyanazon tipológiával rendelkeznek. Az általunk vizsgált terület a „túlnyomórészt vidéki – könnyen megközelíthető – fejlődő” régió kategóriájába esik.

Az Észak-Alföld régió LLM-jeinek tipologizálásánál vizsgáltuk a megközelíthetőséget, valamint a lakosság számát.

A megközelíthetőség kategorizálása során viszonyítási szempont volt az 50 ezer, vagy annál több lakossal rendelkező városközpontok megközelíthetősége. Ennek alapján három városközpontot vettünk figyelembe az Észak-Alföld régióban (Szolnok, Debrecen és Nyíregyháza), és ezek megközelíthetőségét a Google Map (<http://maps.google.com/>) (16) segítségével vizsgáltuk. Miután megkaptuk azon lakosok számát, akik 45 percnél több, vagy kevesebb autóútra laknak az 50 ezer lakost meghaladó városok központjától, már kiszámolható volt a munkaerőpiacoktól különböző elérhetőségre élő lakosok száma, és megtörtént az LLM-k tipologizálása, megközelíthetőség alapján.

A vidékiséget az OECD-tipológia (18) alkalmazásával határoztuk meg. Ennek alapján vidékinek nevezhető az a térség, ahol a népsűrűség 120 fő/km<sup>2</sup> alatti. A lakosság számának és a települések területi nagyságának ismeretével állapítottuk meg az egyes települések vidékiségét.

A Hajdúszoboszlói LLS, mint „túlnyomórészt vidéki – könnyen megközelíthető – fejlődő” térség jellemezhető. A régió legnagyobb települése Hajdúszoboszló, (2. táblázat) közel 24 ezer lakossal és 100 fő/km<sup>2</sup> népsűrűséggel. Hajdúszoboszló szignifikáns populáció központnak tekinthető a vidéki területen, a Regionális Operatív Program szerint, ez egy olyan „regionális központ, ami dinamizálható”.

A következőkben a vizsgált munkaerőpiacok helyzetét mutatjuk be az általunk készített interjúk alapján. A Hajdúszoboszlói munkaerőpiac településein 19 interjú készült, különböző szakértőkkel. A felmérés során minden interjú alanyuk ugyanazokra a nyitott kérdésekre kellett válaszolniuk.

Az interjúk alapján – az előzőeken túlmenően – az alábbiakat állapíthatjuk meg:

#### **A gazdák üzleti stratégiái**

- A térség nagy mezőgazdasági potenciállal és jó földterülettel rendelkezik, így a mezőgazdasági termékek feldolgozása további munkalehetőségeket jelentene.
- Egyik lehetséges irány a térségben a helyi termékek feldolgozása.
- Ez piacot jelentene a helyi gazdálkodóknak (helyben termelt termékek).

#### **Az ipar és megújuló energia fejlesztése**

- A térség természeti adottságai miatt potenciális lehetőség van a geotermikus- nap-, illetve bioenergia kihasználására (üvegházi termelés, zöldség- és virágtermesztés)
- A geotermikus energia fokozott felhasználásával nemcsak a turizmus, hanem a betelepülő ipar igényeit is ki lehetne elégíteni.
- Mesterembereket foglalkoztatnának olyan munkákban, melyeket a nagy vállalatok nem végeznek el (kisebb vízvezeték javítási, villanszerelési és egyéb, a ház körüli munkákban)
- Másik ilyen foglalkoztatási lehetőség, amelyet a térségben terveznek, az infómentorok alkalmazása (a lakosság hétköznapi ügyeit munkaidő végén és hétvégén segítenének megoldani, az infómentor segítene az emberek elektronikus ügyintézésében.)
- Adott az internetes távmunka lehetősége.

#### **A kooperáció és marketing fejlesztése**

- Jelenleg nem teljesen kihasznált terület a települések közötti együttműködés.
- A fejlesztések összehangolásával a térség egészében növekvő foglalkoztatottságot lehetne elérni.
- További fejlesztési lehetőséget rejt a szállások és idegenforgalmi szolgáltatások minőségének javítása, valamint egy egységes minőségbiztosítási rendszer kialakítása.

#### **Az oktatás és a humán erőforrás fejlesztése**

- Számos szakképző iskola működik a térségben, ahol szakembereket képeznek a jövőben keresett/szükséges szakmákra.

## **A turizmus és szolgáltató szektor fejlesztése**

- A foglalkoztatásban gondot jelent az idényszerűség. Ennek kiküszöbölésére is építették az élményfürdőt illetve uszodát, amely folyamatosabbá teszi a foglalkoztatottságot.
- Most még jelentéktelen a biogazdálkodás mértéke, azonban a wellness- és az egészséges életmódot hirdető fürdőturizmussal a biogazdálkodás jól kombinálható lenne. Ezzel kapcsolatban megállapítható, hogy lehetőségként megfontolandó a családokban a gyermek(ek) napközbeni felügyelete az édesapák által, bár ez a megoldás napjaink hazai társadalmában még nem elfogadott/gyakori (Bencsik és Juhász, 2011).
- Másik lehetőség a turisták tartózkodási idejének meghosszabbítása, azonban itt olyan komplex programokat kellene nyújtani az embereknek, amelyekkel hosszabb időre is itt maradnak.

## **4. Következtetések, javaslatok**

Vizsgálataink és elemzéseink alapján négy stratégiai irányt határoztunk meg:

- 1). A versenyképesség és a helyi termékek skálájának növelése a kis vidéki vállalkozások támogatásán keresztül
  - Az erősségek és lehetőségek vizsgálata alapján: kivételes mezőgazdasági feltételek vannak, de a versenyképesség és a helyi termékskála növelhető.
  - A turizmust és a térség infrastruktúráját egy időben kell fejleszteni, és a turizmusra épülve a versenyképesség és a helyi termékskála is növelhető.
  - A multinacionális cégek és a kisvállalkozások együttműködését példázó jó gyakorlatok terjesztése/ megismertetése.
- 2). A döntéshozók ösztönzése az oktatás, a szakmai képzések és a munkaerőpiaci igények harmonizációjára
  - Az oktatást és a szakmai képzéseket javítani kell, olyan módon, hogy az illeszkedjen a munkaerőpiaci igényekhez.
  - A hátrányos helyzetben lévők integrációjának támogatása (romák, fiatalok, stb).
  - Folyamatos kommunikáció biztosítása a vidékfejlesztéssel foglalkozó szakemberek és a helyi lakosok között.
- 3). A KKV-k támogatása, hogy növelni tudják munkaerő igényüket
  - Az aktív foglalkoztatás-politikai eszközöket a KKV-k támogatására kell fordítani a foglalkoztatás növelése érdekében.
  - A KKV-khoz és civil szervezetekhez kötődő bürokrácia csökkentése a gazdaság tranzakciós költségeinek csökkentése, valamint a pénzügyi támogatások megfelelőbb kihelyezése érdekében.



- A KKV-k együttműködésének/ klaszteresedésének támogatása a piaci versenyképességük növelése érdekében.
  - A bérköltségek csökkentése a munkaerőpiaci kereslet növelése érdekében (pl. a francia modellhez hasonló jó gyakorlatok terjesztésével, ahol ún. szolgáltatási csekket adnak a háztartási alkalmazottaknak).
- 4). A vidék népességmegtartó erejének előmozdítása a fiatalok és más hátrányos helyzetben lévő csoportok számára létrehozott munkahelyek és képzések segítségével
- Az aktív foglalkoztatás-politikai eszközök, mint erősségek, célcsoportja a nagy arányban jelenlévő, passzív környezetben felnövő generációk kell, hogy legyenek.
  - A fiatalokat és a hátrányos helyzetben lévő csoportokat célzó munkahelyteremtés támogatása uniós és országos szinten.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bába Éva – Berde Csaba (2010): Az idő. A XXI. század erőforrásáról vezetőknek. Szaktudás Kiadó Ház. Budapest.
- Bencsik Andrea – Juhász Tímea (2011): Apák gyermekgondozási szabadságon- Humánpolitikai Szemle 2011. december
- Dajnoki Krisztina (2010): Kommunikáció az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben. Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok.. V. évf. 1-2. Szeged. 65-70. p.
- Gályás József – Darnai Balázs (2012): A technopolisz programok folyamat alapú strukturálása. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. IV: évf. 5. No. 11. A-sorozat 3. Szeged. 245-252. p.
- Gergely, Éva – Dienesné Kovács, Erzsébet (2010): Analysis of human resource management fields at profit-making organizations. In. Gulyás László (főszerk.): IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Egyesület Közép-Európa Kutatására. Szeged. 79-84. p.
- Gulyás László (2010): Trianon hatása a Kárpát-medence régióinak fejlődésére. Közép-Európai Közlemények. III. évf. 4. No. 11. 140-147. p.
- Juhász Csilla (2010): A vezetők humán erőforrásokkal szembeni elvárásának változása. In. Gulyás László (főszerk.): IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Egyesület Közép-Európa Kutatására. Szeged. 94-102. p.
- Móré Mariann (2012): Te csak beszélj, én könnyen beilleszkedek. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására. IV: évf. 2. No. 8. A-sorozat 1. Szeged. 43-50. p.
- Pierog Anita – Szabados György Norbert (2012): A vezetés és döntés sajátosságai civil szervezetekben. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. IV: évf. 2. No. 8. A-sorozat 1. Szeged. 59-65. p.
- Radvánszki Ádám – Sütő Attila (2007): „Hol a határ?” (Where is the border?) Falu Város Régió, Váti Kht., Budapest, 2007/3, 45-54. old.

- Rechnitzer János – Csizmadia Zoltán – Grosz András (2004): A magyar városhálózat tudásalapú megújítóképessége az ezredfordulón. *Tér és Társadalom*. 2. 117-157. p.
- Szabados György – Kulcsár Gergely (2010): A tervezés jellegzetességei civil szervezetekben. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*. V. évf. 1-2. Szeged. 110-114. p.
- Tánczos Tamás (2010): A magyarországi kistérségek jellemzése társadalmi-gazdasági fejlettségük és fejlődésük alapján. *Területi Statisztika*. 13. évf. 4. 413. p.
- Terjék László (2008): Vezetők munkavédelmi attitűd-vizsgálata néhány mezőgazdasági vállalkozásnál. XI. Nemzetközi Tudományos Napok, Gyöngyös. március 27-28. II. kötet 91. p.
- Vámosi Tamás (2011): Képzés, tudás, munka. A magyar szak- és felnőttképzési rendszer szerepe és funkciója a társadalmi-gazdasági térben a 21. század elején. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.

#### Internetes források

Foglalkoztatók és foglalkoztatottak a mezőgazdaságban

[http://agrostratega.blog.hu/2009/05/25/foglalkoztatok\\_es\\_foglalkoztatottak\\_a\\_mezogazdasagban](http://agrostratega.blog.hu/2009/05/25/foglalkoztatok_es_foglalkoztatottak_a_mezogazdasagban)

<http://www.elemzeskozpont.hu/content/114-sz%C3%A1zal%C3%A9kos-munkan%C3%A9lis%C3%BClis%C3%A9gi-r%C3%A1ta-magyarorsz%C3%A1gon>

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun21304.pdf>

In <http://hu.wikipedia.org/wiki/Munkaer%C3%B3piac>

<http://nrc.hu/modszerek/melyinterju>

www.ksh.hu Központi Statisztikai Hivatal (2007)

<http://maps.google.com/>

[http://www.mtapti.hu/innotars/loss\\_konyv/205\\_220\\_Obadovics.pdf](http://www.mtapti.hu/innotars/loss_konyv/205_220_Obadovics.pdf)