

GAZDASÁGSTATISZTIKA

STRATHDEE, R.:

OUTSOURCING ÉS A JÓLÉTI INTÉZKEDÉSEK
AZ ÚJ-ZÉLANDI MUNKANÉLKÜLI FIATALOK
ESETÉBEN(Outsourcing and the provision of welfare-related services to unemployed youth in New Zealand.) – *Cambridge Journal of Economics*. 2004. 1. sz. 59–72. p.

Az új-zélandi fiatalok munkába állása ma nehezebb, mint a szülői generációé volt, amit a 15-19 éves korosztálynak az országos átlag háromszorosát jelentő munkanélküliségi rátája is jelez. Ez a probléma hasonló ahhoz, amivel például az Egyesült Királyság vagy Ausztrália szembesül, s a megoldás is azonos, növelni kell a fiatalok képzettségét speciális oktatási programokat indítva részükre. A legújabb ilyen kezdeményezés a Skill NZ nevet viseli és mind szervezési módjában, mind abban újszerű, hogy nem a közvetlen munkaerő-piaci képzésre összpontosít.

A változtatás oka a korábbi programok alacsony hatékonyságában keresendő, s ez az oka az oktatók esetében piaci béreket biztosító outsourcing (azaz a piaci szereplők bevonása a képzések kivitelezésébe) alkalmazásának is. A cikkben a szerző a programban részt vevő oktatókkal készített interjúk segítségével, a jóléti reformmal összefüggésben, annak újszerűségét próbálja felvázolni. Az ifjúsági munkanélküliségért, de általában a magas munkanélküliség okaként is, a képzettségi hiányosságokat és a passzív eszközök uralta jóléti rendszert említi legfőbb okként. Az elmentmondást felszámolni hivatott reform természetesen minden országban más és más intézkedési csomagot kíván, de közös bennük az aktív együttműködési komponens megerősítési igénye. A cél: támogatás helyett munka, amelyhez ha kell, a szükséges képzést különböző programok biztosítják. A konkrét munkaterülethez kapcsolható ismeretek mellett szerepet kapnak a munkakultúrával kapcsolatosak is. Az ösztönzés mellett az együttműködést elutasítók szankcionálása is fontos szerepet tölt be. Amikor Új-Zélandon a korábbi konzervatív kormányzatot munkáspárti váltotta fel, a célstruktúra is módosult némileg. Az egyenlőtlenség csökkentése prioritást kapott, mégpedig úgy, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó jövedelem növekedésére, mint célra került a hangsúly. Ezt szolgálta többek között a minimálbér emelése, a felnőtt minimálbér korhatárának leszállítása és a képzési ráfordítások növelése, mégpedig ez utóbbin belül elsősorban a kvalifikált képzésekre fordított összegrésze. Az outsourcing elsősorban a költséghatékonyság miatt fontos.

Új-Zélandon a munkanélküliségi segélyhez jutás alsó korhatára a 16. életév. A passzív eszközök

célja a jövedelmi ellehetetlenülés megakadályozása, az aktív eszközöké viszont a munkához juttatás. Az utóbbiak között a képzés kitüntetett szerepet játszik. A munkaügyi hivatalok általában motivációs, az álláskeresést technikailag segítő képzéseket szerveznek, illetve az iskoláikat szakképzettség nélkül elhagyókról gondoskodnak elsődlegesen, míg az ennél magasabb szintű képzések a Skill NZ körébe tartoznak. A kormány 2000-ben e célra 188 millió dollárt fordított, s a képzésekben mintegy 35 ezren vettek részt. A képzések nagyobb részét piaci szervezetek végezték, mégpedig igen jó eredménnyel. 1999-ben például az érintettek 60 százaléka talált munkát a korábbi 50 százalékkal szemben.

Az outsourcing melletti érvként a leggyakrabban azt hozzák fel, hogy a rendszer így jobban ellenőrizhető s így magasabb színvonalon működik. A képző cégtől elvárják, hogy feltárja a hallgatók és a jövődöbeli munkáltatók igényeit, és képzéseit azokhoz igazodva alakítsa ki. A jó gyakorlatok figyelembevétele és terjesztése, a mikroszinten kialakított szabályzórendszer, mind segítik a képzettek foglalkoztathatóságának növelését. Az egyik oktató (tutor) a program, a jó képzés kritériumaként kiemelte a munkahelyihez minél hasonlóbb körülmények biztosítását is (például annak megfelelő munkaidő-beosztás). A konkrét ismeretanyag átadásával egyenrangú hangsúlyt kap a munkahelyi szocializáció is. Egy másik oktató a fokozatosság, az apró lépések fontosságát emelte ki, vagyis azt, hogy nem az a cél, hogy az érintettek azonnal munkát, mégpedig véglegesnek tekinthető munkát kapjanak, hanem sokkal inkább az, hogy találjanak már a képzés során is fizető elfoglaltságot. A hatékonyság nagyban azon a személyes kontaktuson múlik, amely a program résztvevője és a tutor között létrejön, s ami elősegíti azt, hogy az érintett valóban testre szabott ajánlatot tudjon kapni. Az eredményes együttműködés további kritériumait a megkérdezettek a következőképpen határozták meg: a tutornak tudnia kell, hogy mit igényelnek a munkáltatók, és ennek megfelelő irányba kell terelni az ügyfeleket; segítenie kell a stresszt jelentő helyzetek felszámolását; azonosulnia kell a hallgatóval; tevékenységét a foglalkoztathatóság javításának célja határozza meg.

Az összefoglalóban az outsourcingról szólva a szerző még egyszer kiemeli annak mind az egyén, mind a kormányzat közötti kapcsolatnak a jelentőségét, s egyben újra rámutat a munkaerő-piaci anomáliák kezelésében bekövetkező hangsúlyeltolódásra, annak várható pozitív hatására.

(Ism.: *Lakatos Judit*)