

Foglalkoztatás, munkaerő-mobilitás és új technológiák az Európai Unióban

1. Bevezetés az EU foglalkoztatáspolitikájába

Az EU foglalkoztatás politikája jelen pillanatban alkalmazkodik mindazokhoz a kihívásokhoz, amelyekkel minden jelenlegi tagállam szembesült a kialakult pénzügyi és gazdasági válság során. A válság rávilágított az európai gazdaság különböző hiányosságaira. Az átlagos fejlődés szintje alacsonyabb a legfőbb konkurenséknél, így Amerikánál, Kínánál és Japánál, továbbá a beruházások szintje is sokkal alacsonyabb a kutatás és fejlesztés területén, valamint az innováció hiánya és a nem megfelelő információs és kommunikációs technológia alkalmazása is hátrányt jelent. Rámutattak arra is, hogy az EU üzleti szférája kevésbé képes elfogadni az innovatív folyamatokat és alkalmazkodni a modern üzletmenethez, amelyek a high-tech-en és a fenntartható fejlődésen alapulnak. A másik fontos probléma - összehasonlítva más földrészekkel - az alacsony foglalkoztatottság, mely átlagosan 69% a 20 és 64 év közöttiek körében. Különösen alacsonyak a nők és az idősebbek foglalkoztatási mutatói (63%, illetve 46% az 55 és 64 év közötti populáció esetében). A válság különösen nehezen érintette a fiatalabb generációt, akik körében 2012-ben a munkanélküliség elérte a 22%-t. Fennáll a veszély, hogy azok az emberek, akik nincsenek kapcsolatban vagy gyenge kötelék fűzi őket a munka világához, el fogják veszíteni a kapcsolatot a munkaerő-piacca, és a szegénység, valamint a kirekesztettség peremére kerülnek. Az EU gazdaságának harmadik fontos problémája a lakosság gyors öregedése, valamint az aktív munkaképességű népesség drasztikus csökkenése, amely a baby-boom generáció nyugdíjba vonulásával fog bekövetkezni. A nyugdíjasok magasabb aránya az aktív munkaképességű népességhez képest további terheket jelent a jelenleg működő nyugdíjrendszer számára, és tönkretetheti az európai szociális biztonság és jóléti rendszerét. Ma a 60 év felettek aránya kétszer olyan gyorsan nő, mint 2007 előtt - ez évente kétmillió embert jelent szemben a korábbi egymillióval.

"Európa 2020"

A felsorolt problémák vagy ahogy az Európai Bizottság szereti hívni «kihívások», jó okot szolgáltatnak egy átfogó, többéves stratégia elindításának, amelyet «Európa 2020»-nak kereszteltek. Ez az új stratégia meghatározó fordulatot jelent az előző Lisszaboni Stratégia foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési elképzeléseihez képest, amelyet 2000-ben mutattak be, és amelynek az Európai Uniót 2010-ig a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb gazdaságává kellett volna alakítania, amely a tudáson, a fenntartható fejlődés képességén, valamint erős gazdasági és szociális kohézió alapul. Az elemzők egybehangzó kritikával illették a Lisszaboni Stratégiát, mert nem voltak meghatározva konkrét célok, nem álltak rendelkezésre a siker végrehajtásához szükséges mérési adatok, és túlzottan kis mértékben fókuszáltak a K+F jellegű beruházásokra. Az új «Európa 2020» stratégia versenyképesebb és sokkal több mérhető célt fogalmaz meg, amelyeknek segíteniük kellene, hogy az EU kilábaljon a válságból, és olyan gazdaságot hozzon létre, amely megteremti az alapjait a magas szintű foglalkoztatásnak, termelékenységnek és társadalmi összetartozásnak. Az új stratégia három fő pillére - amelyek egymást kiegészítik és kijavítják az előző Uniósi stratégia irányvonalának hiányosságait -, a következőkre vonatkoznak:

- **Intelligens növekedés:** a tudáson és innováción alapuló gazdasági fejlődés
- **Fenntartható növekedés:** a gazdaság élénkítése a meglévő adottságok hatékonyabb - környezetbarátabb és versenyképesebb - felhasználása révén
- **Inkluzív növekedés:** magas foglalkoztatottság mentén gazdasági, szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság

Az új európai politika irányvonalának célja nem rövidtávú intézkedések sorozata, amelyek megoldást jelenthetnek a kialakult gazdasági válság által okozott problémákra, hanem átfogó közép- és hosszútávú reformok, amelyek biztosítják a tudáson és az környezettudatosságon alapuló gazdasági fejlődést, és amelyben minden társadalmi réteg részt vesz. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés prioritásain keresztül a következő mérhető céloknak is meg kell valósulni:

- A foglalkoztatási rátát 75 %-ra kell növelni a 20-64 év közötti populáció körében
- A mindenkori GDP 3%-t K+F-re fordítani
- 20%-ra kell növelni a megújuló energiaforrások arányát a teljes energiafelhasználásban, 20%-kal csökkenteni a CO2 kibocsátást az 1990-es szinthez képest, valamint 20%-kal növelni az energiahatékonyságot
- 10% alá kell csökkenteni azon személyek arányát, akik túl korán fejezik be az iskolai tanulmányaikat, és 40% fölötti szintre emelni a felsőoktatásban végzettek arányát a 30 és 34 év közöttiek körében
- 20 millió alá kell szorítani a szegénységben élők számát

Az EU foglalkoztatáspolitikái

Az «Európa 2020» stratégia összhangban áll az európai foglalkoztatáspolitikával és a gazdasági recesszió idején motorját képezi a foglalkoztatási szint megtartásának. Bemutatja, melyek a sikeres fellendülés és az Unió stratégiai fejlődésének kulcsfontosságú előfeltételei, ugyanakkor szükségszerűen integrálnia kell azt a minőségileg átdolgozott szociálpolitikát is, amely lehetővé teszi a kiegyenlített hatások érvényesülését, valamint a gazdasági fejlődésből származó javak újraelosztását minden társadalmi szinten. A stratégia harmadik számú prioritása, az inkluzív fejlődés és növekedés, az egyéni kompetenciák fejlesztését jelenti, amelyek segítséget nyújtanak az egyéneknek, hogy képesek legyenek alkalmazkodni a munkaerő-piac változásaihoz és lehetőséget biztosítanak a társadalmi kohézió fejlesztésében. A stratégia prioritásai között szerepel továbbá a szegénység elleni küzdelem, a munkaerő-piac modernizálása, az arányos fejlődés feltételeinek megteremtése az Unió egész területén, valamint az erősebb területi kohézió ösztönzése. Ahhoz, hogy az EU olyan kihívásoknak is megfeleljen, mint pl. a munkaerő öregedése, az alacsony foglalkoztatási szint és az egyre erősödő globális konkurencia, minden lehetséges erőforrását mozgósítania kell a meglévő munkaerőpiacon. Ezzel összhangban szükséges a foglalkoztatáspolitikai, az oktatási és szociális biztonsági rendszerének teljes megújulása. Az Európa 2020 stratégia külön kiemeli az inkluzív növekedést, a tagállamok újfajta iránymutatását, mint alapvető értéket, amely magában foglalja a magasabb foglalkoztatási szint elérését, az oktatásba történő beruházások növelését, és a szegénység elleni küzdelmet. Az integrált fejlődés eléréséhez szükséges eltüntetni olyan problémákat, mint pl. a nők, az idősek, a fiatal mozgáskorlátozottak, valamint a migránsok foglalkoztatását akadályozó tényezők, valamint lehetővé kell tenni a munkaerőpiac problémamentes működését. Ebben az értelemben fontos olyan feltételek megteremtése, amelyek elősegítik a munkavállalók esetében a karrierépítést, a megfelelő végzettség elsajátítását, a munkahelyek minőségének javítását, támogatják a strukturált munkanélküliség elleni küzdelmet, az aktív integrációt, továbbá a szociális biztonság megteremtését. Ahhoz, hogy a stratégiában megfogalmazott célok teljesüljenek, az Európai Bizottság olyan iránymutatásokat határozott meg, amelyeket a tagállamoknak be kell építeni a nemzeti

stratégiai dokumentumaikba, ezeknek tétélesen tartalmaznia kell azokat az intézkedéseket, amelyeket végre kell hajtani a Stratégia 2020-ban megfogalmazott célok elérése érdekében. Az integrált iránymutatások stratégiai keretet adnak a nemzeti politika kialakításához, amelyek a társadalmi és gazdasági tevékenységek minden területét érintik, így a foglalkoztatási szektort is, amelyhez négy specifikus iránymutatás kapcsolódik:

7.iránymutatás: A munkaerő-piaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése – 2020-ig a 20 és 64 év közötti lakosság 75%-t kell munkába állítani

Szükség van a munkaerőpiac modernizálására is ahhoz, hogy Európa egyenrangú félként bekapcsolódjon a piaci versenybe a globális konkurensokkal szemben, mint amilyen az USA, Kína, Japán vagy más feltörekvő gazdaságok. A rugalmas biztonság elve különösen hangsúlyos szakpolitika, amely megoldást jelenthet a strukturális munkanélküliség, és a munkaerőpiaci szegmentáció problémájának megszüntetésére. A rugalmas biztonság egy olyan megoldás, amely kombinálja a munkaerőpiac rugalmasságát a jó szociális védelemmel, biztosítja a munkavállaló védelmét és jövedelmét, míg a munkaadóknak lehetőséget biztosít az emberi erőforrások rugalmasabb felhasználására. Ahhoz, hogy a munkaerőpiac dinamikusabban fejlődjön, új munkahelyeket kell létrehozni, hogy gyorsan munkához jussanak a munkavállalók, és aktív munkaerőpiaci intézkedések végrehajtására is szükség van, amelyek jobban fel tudják készíteni a munkavállalókat a modern és mindig változó munkaerőpiac kihívásaira. A Bizottság különös figyelmet szentel a munkanélküliek számára biztosított egyéni szolgáltatások végrehajtására, különösen azon személyek részére, akik tartósan kikerültek a munkaerőpiacról, továbbá az aktív öregedéshez, a nemek közötti egyenlőséghez, a magasabb foglalkoztatottsághoz és az önfoglalkoztatottsághoz kapcsolódó intézkedések végrehajtására. A stratégia ezen iránymutatása magában foglalja azokat az intézkedéseket is, amelyek segítségével a fiatalok és a nők a családalapítási perióduson túljutva könnyebben visszakerülhetnek a munkaerőpiacra.

8.iránymutatás: A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerő és az egész életen át tartó tanulás ösztönzése.

Az egész életen át tartó tanulás és a minőségi munkahelyek megteremtése középpontba kerül minden munkaerő-piaci szereplő számára, mert e feltételek teljesülése magasabb termelékenységhez és foglalkoztatottsághoz vezet. A minőségi oktatást ki kell egészíteni folyamatos továbbképzési és tanulási lehetőségekkel. A tagországok támogatása különösen fontos az alacsony képzettségűek és az idősebbek körében, ugyanakkor támogatni kell a diplomásokat is, különösen a kutatás területén tevékenykedőket. A kormányoknak, munkaadóknak és a szociális partnereknek együttesen kell befektetni az emberi erőforrás fejlesztésébe és kialakítani a minőségi munkahelyek megteremtésének feltételeit.

9.iránymutatás: Az oktatási és képzési rendszerek teljesítményének javítása minden szinten, valamint a felsőoktatásban részt vevők számának a növelése – 2020-ig az iskolából idő előtt kimaradók arányának 10%-ra csökkentése, a fiatal 30 és 34 év közöttiek legalább 40%-nak diplomával kell rendelkezniük.

A nem formális és informális képzés rendszerét fejleszteni szükséges összhangban a munkaerő-piaci szükségletekkel. Az oktatási rendszer reformjának átfogónak kell lennie – a korai gyermekkorban lévő gyerekek képzésétől az egész életen át tartó tanulás nem formális és informális formáinak oktatásáig kell terjednie. Szükséges továbbá biztosítani a kompetenciák elsajátításának lehetőségét, melyek minden egyén számára fontosak, hogy egyenrangú partnerként tudjon érvényesülni az olyan tudásalapú társadalomban, mint

amilyen az Európai Unió is. A tagállamoknak biztosítani kell az oktatási rendszeren belüli nagyobb rugalmasságot, illetve az egyén számára az egész életen át tartó tanulás lehetőségét, és a könnyebb átjárhatóságot a formális oktatási szintek között. Szükséges külön támogatni a partneri viszony megerősítését az oktatási és a munkaerő-piaci szektor között, elemezni a munkaerő iránti kereslet alakulását befolyásoló tényezőket, és olyan oktatási programokat kidolgozni, amelyek alkalmazkodnak a helyi és regionális munkaerőpiaci szükségleteihez. A fiatalok foglalkoztatásának növelése érdekében a tagállamoknak a szociális partnerekkel közösen olyan rendszereket kell létrehozni, amelyek a tanulásból kimaradókat segítik, motiválják a fiatalokat, hogy térjenek vissza az oktatás rendszerébe, segítik őket a pályaelektívában és a további képzési lehetőségek megtalálásában egészen a munkába való visszatérésig.

10. Iránymutatás: A társadalmi összetartozás erősítése és a szegénység elleni küzdelem - 2020-ig leszorítani a mély szegénységben élők számát, az ő számukat több mint 20 millió fővel csökkenteni.

A foglalkoztatáspolitikai egyik fő prioritása a munkaerőpiac rugalmassága, de csak abban az esetben, ha minden társadalmi réteg számára biztosított a megfelelő szociális biztonság és az esélyegyenlőség feltételei. A tagállamok törekvéseinek arra kell irányulniuk, hogy a szolgáltatások jó minőségűek, fenntarthatóak és mindenki számára biztonságosan elérhetővé váljanak. Ezek általában a különböző szociális és egészségügyi szolgáltatásokra vonatkoznak. A társadalombiztosítási- és a nyugdíjrendszerben olyan reformokra van szükség, hogy a szolgáltatások biztonságosan elérhetőek legyenek, ugyanakkor ezek a szolgáltatások és az egész rendszer pénzügyileg fenntartható maradjon, és egyben ösztönözze a társadalomból kirekesztett egyéneket arra, hogy újból részesei legyenek a társadalomnak és térjenek vissza a munka világába. A rendszer elsődleges célja, hogy olyan szolgáltatásokat nyújtson a társadalomból kirekesztett csoportok számára (gyermekét egyedül nevelő szülők, kisebbségek, mozgáskorlátozottak, gyermekek, fiatalok és idősek, migránsok), amelyek motiválják őket, elsősorban a foglalkoztatás és a továbbtanulás terén.

Az ismertett foglalkoztatásra vonatkozó iránymutatások végrehajtásához a pénzügyi eszközök a 2014-2020 közötti költségvetési időszakban az Európai Szociális Alapban lesznek megtalálhatóak.

2. Emberi erőforrás-fejlesztés az EU-ban

Az emberi erőforrás vezetése és fejlesztése

Az emberi erőforrás a tudás, képességek, készségek, kreatív lehetőségek, odaadás és motivációs tényezők összessége, amellyel valamilyen szervezet (vagy társaság) rendelkezik. Ez egy olyan intellektuális és pszichikai energia, amit az adott szervezet vagy társadalom mozgósítani tud céljainak és üzleti tevékenységeinek elérése érdekében.

Az emberi erőforrás-menedzsment és fejlesztés kapcsolatba hozható más, egymással kapcsolatban álló tevékenységekkel és vezetési feladatokkal, amelyek biztosítják a megfelelő létszámú és összetételű munkavállalói csoportot, akiknek a tudására, képességeikre, érdeklődésükre, motiváltságukra és viselkedési formájukra alapznak szervezetek vagy az egységes társadalom aktuális, fejlesztési és stratégiai céljainak elérése érdekében. Az emberi erőforrás gazdálkodás és fejlesztés jelentős szerepet játszik a gazdasági célok elérésében, mint pl. egy cég termelésének növekedésében és jövedelmezőségében, továbbá hatékonyságában, eredményességében és

rugalmasságában, ugyanakkor a szociális célok megvalósításában is, mint pl. a munkavállalók érdekérvényesítésében, szociális és gazdasági helyzetük jobbátételében, életminőségük javításában, és általában véve minden munkavállaló egyéni képességeinek fejlődésében. Befektetés az emberekbe, a legjobb munkavállalók motiválása és megkötése, mindezek jelentős különbségeket mutathatnak a sikeres és a sikertelen szervezetek között. A hatékony emberi erőforrás-menedzsment és -fejlesztés magában foglalja egy cég foglalkoztatáspolitikáját, a megfelelő munkahelyi körülmények és környezet kialakítását, a munkavállalók jutalmazását az elért célok teljesítése esetén, a munka és a fejlődés iránti motiváltságot, amely összhangban van a munkavállaló egyéni törekvéseivel és a cég üzleti céljaival. Az emberi erőforrás-fejlesztéséből származó közvetlen haszon egy adott szervezeten belül megmutatkozik a munkavállalók elégedettségén, a lojalitásukon és a cég céljainak elérése érdekében tett erőfeszítésekben való tevékeny részvételében, továbbá megmutatkozik az egyének magasabb színvonalú munkájában és a nagyobb termelékenységében. Az adott szervezeti szinteken ez magasabb profit eléréséhez és a cég versenyképesebbé válásához, társadalmi szinteken pedig magasabb foglalkoztatottsághoz és gazdasági fejlődéshez vezet.

Az EU emberi erőforrás-menedzsment és -fejlesztési politikája

Az EU foglalkoztatáspolitikájának kulcsfontosságú prioritásai között szerepel az emberi erőforrásba - mint a gazdasági fejlődés alapfeltételébe - történő befektetés. Az Európa 2020 Stratégia részét képezi az a fejezet, amely a Bizottság hozzájárulásával készült, és bemutatja a magasabb foglalkoztatottság elérésére irányuló ütemtervet, amely az iskolát korán elhagyók létszámának csökkentésére, valamint a felsőoktatásban a fiatalok létszámának növelését célzó intézkedésekre irányul. Ennek a kezdeményezésnek az alapvető célja a munkaképes korú lakosság foglalkoztatásának növelése legalább 75%-ra (20 és 64 év közöttiek). Az elvégzendő feladatok között szerepel a munkaerőpiac modernizálása, megkönnyítve a munkavállalók mobilitását; új szakképesítés megszerzése egész életen át azzal a céllal, hogy növekedjen a foglalkoztatottság, valamint összhangba kerüljön a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala. A tagállamok következetesen tartásuk be a rugalmas biztonság elvét a munkaerőpiac szegmentálása és a strukturális munkanélküliség elleni harcban, valamint erősítsék az aktív öregedést, a nemi egyenlőséget, a fiatal és más sebezhető társadalmi rétegeket segítő intézkedéseket a munkaerőpiacon.

Az új képességek fejlesztése, amely meghatározó alappillére az Európai Bizottság kezdeményezésének, hozzájárulna az egyre öregedő lakosság foglalkoztatásához és 10% alá csökkentené az oktatási rendszert korán elhagyó populációt, de különösen hangsúlyos az az igény, hogy egyre több fiatal vegyen részt a felsőoktatás folyamataiban. Ez abban nyújtana segítséget, hogy az EU foglalkoztatási rendszere alkalmazkodni tudjon az egyre nagyobb és összetettebb kihívásokhoz, amelyeket a jövő új technológiai támasztanak vele szemben. Az elvégzendő feladatok között a következő prioritások szerepelnek:

- felgyorsítani a munkaerő-piaci reformokat a rugalmas és biztonságos EU munkaerőpiac megteremtése érdekében;
- növelni a munkavállalók képzésére fordítandó eszközöket, hogy folyamatosan képezzék magukat és alkalmazkodjanak a munkaerőpiachoz;
- javítani a törvényhozás döntési rendszereit, különösen azokon a területeken, amelyek a munkavállalók munkakörülményeire vonatkoznak;
- biztosítani a munkavállalók mobilitását, ezzel párhuzamosan csökkentve a munkavégzést terhelő adminisztratív terheket és adókat;

- megteremteni az új képességek kifejlesztésének lehetőségét az egész életen át tartó tanuláson keresztül, ami lehetővé teszi a meglévő munkavállalók jobb alkalmazkodóképességét az előttük álló kihívásokkal szemben;
- támogatni új munkahelyek létrehozását.

A cégen belüli emberi erőforrás fejlesztés, és a munkanélküliek képességeinek fejlesztése kulcsfontosságú témája a röviden felvázolt ütemtervnek. A munkavállalóknak rendelkezniük kellene olyan kompetenciákkal, amelyek elősegíthetik a könnyebb alkalmazkodásukat a technológiai változásokhoz, emellett új munkaszervezeti alapformák létrehozása is fontos lenne a vállalkozások esetében, ami nagy kihívást jelent, ha figyelembe vesszük az állandóan változó munkaerőpiacnak az új képességek és tudás iránti igényeit. Az oktatásba történő befektetés, a várható munkaerő-piaci igények, a munkaerő közvetítés és a pályaeorientáció mind olyan alapvető tevékenységek, amelyek növelhetik a versenyképességet, a termelékenységet és a foglalkoztatottságot. Minden tagállam kötelessége az emberi erőforrásba történő befektetés különböző aktív foglalkoztatási, valamint ösztönző szándékú törvényi intézkedéseken keresztül. Továbbá támogatni kell azokat a vállalkozásokat, amelyek saját maguk teremtik meg a munkavállalók számára ösztönzőleg ható munkakörnyezetet, hiszen nekik folyamatosan fejleszteniük kell egyéni képességeiket, abban az esetben is, ha éppen munkát keresnek vagy karrierváltás következik be az életükben.

A jobb munkakörülmények szoros összefüggésben állnak a munkavállalók termelékenységével. Ez a tény arra készítette az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy külön figyelmet szenteljenek a munkavállalók gondoskodására a munka minőségének és feltételeinek javításán keresztül. A tagállamok kormányainak és a munkaadóknak a szociális partnerekkel összhangban meg kell teremteni a munkavállalók részére a jobb munkafeltételeket, figyelemmel kísérni fizikai és szellemi állapotukat, és megkönnyíteni a munkaszervezeten belüli gyakoribb átjárhatóságot.

A kompetens és rugalmas munkaerő nem egyedüli előfeltétele a gazdasági növekedésnek. A már említett anyagból fontos kiemelni az új munkahelyek létrehozását, különösen azokon a területeken, ahol nagyobb a hozzáadott érték, mint pl. a kutatás és fejlesztés, illetve olyan tevékenységek esetében, amelyek összekapcsolódnak a «zöld» gazdasággal. A tagállamok gyakran hivatkoznak fejlődésre képes munkaadókra vonatkozó intézkedésekre, amelyek új munkahelyeket hoznak létre, és biztosítják az önfoglalkoztatás lehetőségét az aktív munkavállalók és a munkanélküliek számára egyaránt.

A vállalkozások előnye az EU új foglalkoztatáspolitikájának alkalmazása révén

A rugalmas biztonság elvének alkalmazása a nemzeti szintű törvényhozásokon keresztül nagyobb rugalmasságot biztosít a munkaadóknak új vagy megszűnő munkahely esetén, ami a menedzsment figyelmét ráirányíthatja a meglévő, hosszú távú üzleti fejlődés erőforrását képező munkaerő továbbképzésére, és ez különösen fontos a recesszió időszakában, illetve akkor, amikor a cégek egyre kisebb haszonra tehetnek szert. A rugalmasság tehát jelentheti a munkaszervezethez és a munkavállalók munkaidejéhez való alkalmazkodást is, ami összhangban van az üzleti eredményekkel, a termelési igényekkel és/vagy új technológia alkalmazásával. A rugalmas biztonság elvének alkalmazása jelentheti a munkavállalók rugalmas munkarendjének támogatását is, mint pl. az otthon végzett munkát vagy a rövidített munkaidőt, ami különösen fontos, ha össze kell hangolni az üzleti vagy magánéletet a gyermekes családok és/vagy más ellátásra szoruló egyének esetében.

A tervezet támogatja az aktív foglalkoztatáshoz köthető intézkedések végrehajtását, amelyek az idősebb munkavállalókat célozzák meg, illetve azokat a fiatalokat, akik új szereplői a munkaerőpiacnak és azokat az szakipari munkásokat, akik részesei az átszervezéseknek és az új technológiákra való átállás során bekövetkezett folyamatoknak. Az aktív foglalkoztatást elősegítő intézkedéseken keresztül, mint amilyenek a különböző támogatások és képzések, a munkaadóknak lehetőségük lesz arra, hogy bértámogatásban részesüljenek abban az esetben, ha olyan embereket alkalmaznak, akiket önerőből vagy külső segítség nélkül nem tudtak volna alkalmazni, biztosítva ezzel az üzleti növekedés lehetőségét. A vállalkozások átszervezésekor szintén támogatásban részesülhetnek azok, akik elősegítik munkavállalóik továbbképzését vagy átképzését, amelynek anyagi fedezetét az aktív foglalkoztatáspolitikai programok biztosítják különböző foglalkoztatási intézmények kezdeményezései alapján.

Minden résztvevő együttes tevékenysége a kiegyensúlyozott és funkcionális munkaerőpiacon prioritást élvez az új képességek elsajátításában. A Bizottság kiemeli a közintézmények, oktatási intézmények és a munkavállalók közös munkájának fontosságát a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának összehangolásában, folyamatosan elemezve a munkaadók munkaerőszükségleteit, a nem formális és az informális képzési programok létrehozását és átdolgozását, valamint különböző oktatási programok megvalósítását a munkahelyeken. A kompetens és elérhető munkaerő kulcsfontosságú tényező a jobb üzleti eredmények elérésében, ezért fontos a partneri viszony kialakítása minden munkaerő-piaci szereplő számára azzal a céllal, hogy összhangban legyenek a munkaadók szükségletei a munkaerőt képviselők tudás- és képességszintjével.

Az új európai foglalkoztatáspolitikai jótékony hatásai abban is megmutatkoznak majd, hogy megnövekszik a kompetens munkaerő-kínálat, ami a munkavállalók EU-n belüli mobilitásában fog jelentkezni. A munkaerő mobilitást a strukturális alapokból fogják támogatni, elsősorban az Európai Szociális Alapból (ESF), és a tagállamok közösen fogják támogatni azt a jövőt ábrázoló globális politikát, amely rugalmasan felel a munkaerőpiac szükségleteire és prioritásaira.

A munkavállalók és munkanélküliek előnyei az EU új foglalkoztatáspolitikájának alkalmazása révén

Az új képességek megszerzésére irányuló ütemterv egy sor tevékenységet és javaslatot tartalmaz, amelyek lehetőséget biztosítanak a szélesebb körű foglalkoztatáshoz, és valamennyi társadalmi csoport könnyebb integrációjához. A tagállamoknak támogatni kellene az egész életen át tartó tanulást, a munkavállalók és a munkanélküliek képességeinek fejlesztését, hogy így módon hosszútávon biztosított legyen versenyképességük a munkaerőpiacon. A nemzeti szintű törvényhozáson keresztül biztosítani kell a könnyebb átjárhatóságot az oktatási rendszerben, továbbá lehetőséget hagyni a könnyebb karrierváltásra, a fejlődésre és a munkaterület megváltoztatására, ahol az adott egyén éppen tevékenykedik. Az ütemterv kiemeli annak szükségességét, hogy - legyen szó akár alap, szakmai, felsőfokú szintről vagy felnőttképzésről - a munkaerőpiac felismerje azokat a kompetenciákat, amelyek szükségesek a továbbtanuláshoz, valamint ragaszkodjon a közös nyelv, és az operatív eszközök kidolgozásához az oktatás és képzés területén (ESCO program). A munkavállalóknak hasznat kellene húzni az aktív foglalkoztatási intézkedésekből, amelyek elsősorban a munkanélkülieket célozzák meg, akik nehezebben kerülnek vissza a munkaerőpiacra, valamint az idősebb munkavállalókat és az iparban dolgozókat, akiket közvetlenül érintenek az átszervezések. Ezeknek a csoportoknak kellene megfelelő segélycsomagokat készíteni, amelyek magukban foglalják a foglalkoztatási konzultációt, a pályaaorientációt, a célzott képzést, és a foglalkoztatási támogatásokat. Az ilyen jellegű támogatásoknak segíteni kellene a visszatérését azoknak a szülőknek, akik esetleg családtagjaik gondozása miatt

nehezebben térnek vissza a munkaerőpiacra, továbbá olyan nehezen foglalkoztatható társadalmi csoport tagjait, mint pl. a fiatalokat vagy idősebbeket vagy olyan munkavállalókat, akiket a hagyományos iparágakból fokozatosan átirányítanánk a «zöld» gazdaságba.

Új képességek fejlesztése és új munkahelyek létrehozása esetén csak a meglévő pénzügyi eszközökre támaszkodhat az EU, ezek közül is az egyik legfontosabb eszköz az ESF (Európai Szociális Alap). Jelenleg ez az alapvető finanszírozási eszköz, amelyet az EU foglalkoztatáspolitikájának végrehajtásához használnak.

3. A munkaerő mobilitása és az érvényben lévő törvényi rendelkezések

Az EU felismerte a munkaerő-mobilitás fontosságát, amely külön hangsúlyt kap az Európa 2020 Stratégiában is, illetve az «Új képességek és munkahelyek az elfogadott ütemtervben» címet viselő egyik kezdeményezésben, amelynek célja többek között a munkaerő növekvő részvétele, illetve a keresleti és kínálati oldal összehangolása a munkaerő mobilitásán keresztül.

A munkaerő-mobilitás egy olyan mechanizmusnak tekinthető, amely megoldást kínál a régiókban jelentkező magas munkanélküliségi problémákra, és egyben azonnali reagálást jelent a munkaerőpiac szükségleteire. Az elmúlt néhány évben az EU sok kezdeményezése arra irányult, hogy megszüntesse azokat az adminisztratív és jogi akadályokat, amelyek gátolják a munkaerő-mobilitást, különösen a képzettség vonatkozásában és a nyugdíjjogosultság feltételeinek változása kapcsán. A legnagyobb problémák, amelyek negatívan hatnak a munkaerő-mobilitásra elsősorban a lakhatás, nyelvtudás hiánya, tartózkodás, a foglalkoztatottság körülményei, az anyaországba történő visszatérés körüli procedúrák, történelmi korlátok, és a másik országban szerzett tapasztalatok elismerése.

Az EU tagállamai kidolgoztak egy közös migrációs politikai stratégiát, melynek az a lényege, hogy jól kezelhetővé váljon a legális migráció az EU-ban, javuljanak az integrációs intézkedések a migránsok és családtagjaik részére, és tovább javuljanak a kapcsolatok azokkal az országokkal, ahonnan a migránsok érkeznek. Ezek a kitűzött célok bekerültek a Stockholmi programba, amely útmutatója annak a migrációs politikának, amelyet az EU folytat a 2009 és 2014 közötti időszakban. E stratégia legfőbb célja a felelősség, a szolidaritás és a partnerség kiépítése a migráció és menedéjog tekintetében, amelyekre egy dinamikus és egységes migrációs politikával kell válaszolni. A Stockholmi program egyben támogatja a migrációs politikák, és hasonló területhez kapcsolódó EU-s politikák összehangolását, ilyen pl. a fejlesztési támogatás és a kapcsolatok ápolása EU-n kívüli államokkal.

Ahhoz, hogy a migrációval kapcsolatos problémák hatékonyan kezelhetőek legyenek, az EU-nak szoros együttműködést kell kialakítani azokkal az országokkal, ahonnan a migránsok érkeznek, és amelyeken keresztül mennek, hogy elérjék a célországot. Ezzel a partneri hozzáállással az EU egyensúlyt akar teremteni három kulcsfontosságú politika között: szervezett, legális migráció mellett prevencióssal jellemezhető visszaszorítani az illegális migrációt, a migrációból adódóan pedig kölcsönös hasznot húzni, és ennek köszönhetően maximális fejlődést elérni.

A globális hozzáállás a migrációs folyamatokhoz, amely tetten érhető a Stockholmi programban is és egyben keretét adja a párbeszédnek és az együttműködésnek az EU-n kívüli országokkal, a következőket tartalmazza:

- A mobilitás és a legális migráció támogatása az EU-ban, továbbá azokban az országokban, ahonnan a migránsok érkeznek, támogatni azokat a fejlesztési törekvéseket, melyek eredményeképpen javul az életminőség, és minimálisra csökken a «szürkeállomány» elvándorlása;

- Az EU-n belüli egységes politikák fejlődésének biztosítása oly módon, hogy a globális hozzáállás a migrációs folyamatokhoz teljes mértékben integrálódjon minden EU-s kezdeményezéshez az Unión kívül is, beleértve a fejlesztési támogatást és a külkapcsolati viszonyokat is.

Léteznek irányelvek, amelyek az egész EU-ra vonatkoznak, és amelyek szabványosítják a belépésre és tartózkodásra vonatkozó szabályokat az EU-n kívülről érkező állampolgárok részére, akik az EU valamelyik tagállamában szeretnének dolgozni vagy tanulni a következő kategóriák alapján:

- magasan képzett munkaerő (Kék kártya az EU-ba)
- hallgatók/egyetemisták
- szakképzetlen munkaerőt képviselők, tanulók, önkéntesek
- kutatók

2011 decemberében elfogadásra került az az irányelv, amely az egységes belépési engedélyt biztosítja. Ez az új szabályrendszer bevezeti az egységes tartózkodási és munkavállalási engedélyt minden harmadik országból érkezett állampolgárnak. Ez megkönnyíti az eljárást mindazoknak a migránsoknak, akik tartózkodási és munkavállalási engedélyt kérnek az EU-ban. Szintén ez az irányelv biztosítja, hogy az EU-n kívüli országból érkezett munkavállalók, akik legálisan tartózkodnak az EU-ban, ugyanolyan egyenlő elveken alapuló közösségi jogokkal rendelkeznek, mintha EU-s állampolgárok lennének abban az országban, amelyik befogadta őket. Az EU-s tagállamoknak 2014-ig kell összehangolni az elfogadott irányelvet a nemzeti szintű törvényhozással.

Az EU-n kívülről érkező állampolgárokkal szembeni bánásmódnak ugyanolyannak kell lenni, mintha az illető EU-s állampolgár lenne, és tiszteletben kell tartani jogaikat is. Azok a szabályok, amelyeket az EU egész területén alkalmaznak, lehetőséget biztosítanak a harmadik országból érkezettek számára, hogy meghosszabbított tartózkodási engedélyt kapjanak, és az új országban csatlakozhassanak hozzájuk családtagjaik is. Az EU integrációs politikája azt a célt tűzte ki, hogy lehetőséget biztosít a harmadik országból érkezett állampolgároknak, hogy ugyanolyan jogokkal és kötelezettségekkel ruházza fel őket, mint az EU-s állampolgárokat.

Az EU létrehozott egy határok nélküli övezetet, a Schengeni övezetet, amelyhez az EU tagállamok többsége csatlakozott (Írországon és az Egyesült Királyságon kívül). Az összes, Schengeni övezetbe tartozó tagállam, jogosult rövidtávú vízum kiadására, ami lehetővé teszi a zónán belüli utazást.

Kékkártya-irányelv az EU-ban

A magasan képzett migránsok kulcsszerepet játszanak az EU versenyképességében. Emiatt az EU vonzó feltételeket teremtett azoknak a munkavállalóknak, akik harmadik országból érkeznek és valamelyik EU-s tagállamban szeretnének dolgozni, ezáltal megteremtve a gyorsabb ügyintézés lehetőségét (munkaszerződés, professzionális szakképesítés és a minimálbér megállapítása), külön tartózkodási és munkavállalási engedély kiadását, amit ma az EU-ban "Kékkártyának" hívnak. A kék kártya segítségével hozzáférhetővé válik a munkaerőpiac, tulajdonosainak pedig lehetőséget biztosít a szociális és gazdasági jogok gyakorlására, továbbá kedvező feltételeket nyújt a családdegyesítésre és az EU-n belüli mozgásra.

Az EU-s Kékkártya-irányelv szintén támogatja az etikai normák tiszteletben tartását a foglalkoztatás tekintetében, ezzel is gátat szabva - vagy teljesen megakadályozva - olyan munkavállalók aktív foglalkoztatásának, akik fejlődő országokból érkeztek, és ahol hatalmas problémát jelent a "szürkeállomány" elvándorlása.

Szezonális munka az EU-ban

Egyes számítások szerint évente kb.100.000 szezonális munkás érkezik az EU-ba valamilyen harmadik, EU-n kívüli országból (ebben benne vannak az illegális migránsok is). Az európai gazdaságok tisztában vannak a szezonális munka iránti igényvel, amiről azt gondolják, hogy egyre nehezebb lesz ezeknek a munkáknak az elvégzéséhez munkaerőt toborozni az EU-s tagállamokból. Továbbá léteznek olyan bizonyítékok, hogy a nem EU-s szezonális munkások különböző atrocitásoknak vannak kitéve: kihasználják őket, nem biztosítanak nekik megfelelő munkakörülményeket, ami nagyban veszélyezteti egészségi állapotukat és biztonságukat. Végeredményben megszületett az a döntés, ami alapján bizonyos gazdasági szektorokban - mezőgazdaságban, kertészetekben és a turizmusban - ezek az emberek dolgozhatnak munkavállalási engedély nélkül is, ugyanis megállapításra került, hogy éppen ezekben az ágazatokban dolgozik a legtöbb szezonális munkás, akik valamelyik harmadik országból érkeztek.

A fent említett okok miatt az Európai Bizottság 2010-ben javaslatot tett egy új irányelv elfogadására, amely a szezonális munkavégzésre vonatkozik, de erről még jelen pillanatban is tárgyalások folynak az EU Parlament és az EU Tanács között. Ha ez elfogadásra kerül, akkor a szezonális munkások gyorsabban bejuthatnak az EU-ba, amikor igény mutatkozik a munkájukra (ezt a folyamatot, amit jelenleg alkalmaznak az EU-ban, egyszerűsített eljárással és egységes tartózkodási és munkavállalási engedély kiadásával is felgyorsíthatják).

A tisztább és egyszerűbb beutazási szabályoknak azt kell eredményezni, hogy csökkenjen azoknak a száma, akik illegálisan végeznek szezonális munkát és/vagy hosszabb ideig tartózkodnak az EU-ban, mint szabadna. Továbbá az új szabályok, amelyek a munkahelyi körülményekre vonatkozó rendeletek hivatottak szabályozni, segíteni fognak abban is, hogy az EU-n kívülről érkező szezonális munkásokat ne használják ki, megóvják egészségüket és biztonságukat. A munkaadóknak be kell bizonyítani, hogy a szezonális munkások számára megfelelő szálláshelyet biztosítottak tartózkodásuk ideje alatt, de lehetőség lesz jogorvoslatra is.

Összegzésként elmondható, hogy az EU a harmadik országból érkezett szezonális munkások részére egy több szezonra szóló engedély kiadását támogatja, ami nagyban megkönnyíti majd az EU-ba történő újbóli belépést. Ez azoknak az országoknak, ahonnan a szezonális munkások érkeznek, biztos jövedelmet, új képességek megszerzését és befektetéseket generál, elősegítve ezzel országuk fejlődését.

A magasan képzett munkaerő cégen belüli átcsoportosítása

A gazdaság globalizációja, és az ehhez kapcsolódó magasabb képzettség iránti igény megteremtette annak a lehetőségét, hogy egyes multinacionális vállalatok időnként munkaerő-átcsoportosításokat végezzenek egyes részlegeknél vagy kirendeltségeknél. Az átcsoportosítások a vállalaton belül potenciálisan komoly hasznot hozhatnak az EU-nak: innovációt, magasabb szintű versenyképességet, jelentősebb befektetéseket, stb. Azonban jelenleg néhány tényező akadályozza a harmadik országból érkező munkavállalók átcsoportosításának körülményeit: a tiszta és specifikus tervezetek hiánya, a komplexitás, és a körülmények közötti különbségek a vízum és a munkavállalási engedélyek tekintetében, a költségek és a késések a munkaerő átszállításából adódóan, és a családgyesítési folyamatokhoz kapcsolódó problémák kezelése.

Ahhoz, hogy a problémára valami megoldást találjanak, az EU Bizottság 2010-ben javaslatot tett egy új irányelv elfogadására, amely a magasan képzett munkaerő cégen belüli átcsoportosítására irányul a harmadik országból érkezett munkavállalók vonatkozásában. E javaslatot még vizsgálja mind a EU Parlament, mind pedig az EU Tanácsa. Ennek az irányelvnek az elfogadása több módon javíthatna a jelenlegi helyzeten: az EU-n kívüli cégek közös szabályrendszert alkalmaznának, az EU-ban működő cégeknek pedig gyorsabb és jobb hozzáférésük lesz azokhoz, akik kielégíthetik a felmerült igényeiket, pl. menedzserek, speciális szakemberek és gyakornokok iránt. Továbbá, az EU sokkal nagyobb adatbázissal fog rendelkezni a magasan képzett munkaerőről, ami segítséget nyújt a tudáson és innováción alapuló gazdaságnak, amelyik vonzza a befektetőket, és így módon új munkahelyeket teremt. A felgyorsult és egyszerűsített belépési procedúra, valamint az egységes tartózkodási és munkavállalási engedély iránti kérelem mellett az irányelv magában foglalja majd a családok itt-tartózkodásának vonzóbb feltételeit, támogatva ezzel az EU-n belüli mobilitást. Az átcsoportosítások révén a munkavállalóknak ugyanolyan munkafeltételei lesznek, mint azon EU-s munkavállalóknak, akiknek a munkaadója regisztrálva van az EU-ban.

Egységes kérelem a tartózkodási és munkavállalási engedélyre

2011. decemberében elfogadásra került az egységes kérelemre vonatkozó irányelv. Ez biztosítja a jogbiztonságot a harmadik országból érkezett munkavállalók számára, akik legálisan tartózkodnak az EU-ban. Az irányelv csak azon állampolgárok esetében alkalmazható, akik EU-n kívüli országból érkeztek, és rendelkeznek tartózkodási és munkavállalási engedéllyel, függetlenül attól, hogy mi volt jövetelük elsődleges célja. Továbbá az irányelv alkalmazható azok esetében is, akik nem EU-s állampolgárok, és akik tartózkodási és munkavállalási engedélyt kérnek, illetve akik már az EU-ban tartózkodnak, a munkaerőpiac szereplői vagy már dolgoznak is. Tehát, lehetőséget nyújt:

- egységes tartózkodási és munkavállalási engedélyre
- egységes kérelem benyújtására tartózkodási és munkavállalási engedélyre
- jogbiztonságot ad minden nem EU-s országból érkező munkavállaló számára, akik már az EU-ban tartózkodnak, de még nincs jóváhagyva a hosszútávú tartózkodásuk, ami a következő területekhez köthető: munkafeltételek, oktatás és képzés, diploma honosítása, egészségügyi biztosítás, adókedvezmények, különböző javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, beleértve a lakhatás biztosításának procedúráját, és a munkavállaláshoz kapcsolható szolgálatok szolgáltatásait is.

Nem EU országból érkezők munkavállalása Magyarországon

Nem EU országból érkező állampolgárok magyarországi munkavállalási engedélyéhez a következőkre van szükség:

- munkavállalási engedély
- tartózkodási engedély a munkavégzés időtartamára.

A munkaadónak kell benyújtani a munkavállalási kérelmet az EU-n kívülről érkező munkavállaló nevében valamelyik regionális foglalkoztatási szolgálatnál. A munkaadónak bizonyítani kell, hogy:

- a kiválasztott munkavállaló minden egészségügyi kritériumnak megfelel;

- rendelkezik a szükséges képesítéssel;
- a kiválasztott munkavállaló fizetése nem lesz kisebb a nemzeti átlag 80%-nál, valamint az adott munkaterületen dolgozó munkavállalókénál;
- a foglalkoztatás és a munka körülményei összhangban vannak a törvényben előírt minimum előírásokkal;
- a munkaadó ellen jelenleg nem folyik semmilyen munkaügyi vizsgálat;
- a munkaadót nem büntették meg az előző évben (vagy az elmúlt három évben amiatt, hogy illegálisan foglalkoztatott harmadik országból érkezetteket);
- a cégnél nincs sztrájk és nincs folyamatban tömeges elbocsátás.

Ha nincs olyan jelölt, aki a helyi munkaerőpiacon megfelelő képesítés birtokában rendelkezésre állna, a külföldi munkavállaló pedig a feltételeknek eleget tesz, akkor a kérelmet jóváhagyják, az engedélyt pedig kiadják.

Bizonyos beosztású és státuszú munkavállalóknak nem kell rendelkezni munkavállalási engedéllyel, mint pl.:

- harmadik országban regisztrált cég kirendeltség-vezetőjének vagy képviselőjének
- diplomáciai vagy konzuli képviseleten dolgozóknak
- állandó tartózkodási engedéllyel rendelkezőknek
- olyan munkavállalóknak, akik nem állampolgárai egyik EU tagállamnak sem, de valamely nemzetközi szervezet alkalmazottai vagy nemzetközi konvenciók keretében működő szervezet tagjai
- nem EU ország állampolgárainak, akik márkaszervízben dolgoznak, garanciális javításokat végző szervizekben, szolgáltatói szervizek dolgozóinak, akik szerződés alapján végzik tevékenységüket egy olyan cégnél, amely egy EU-n kívüli országban van bejegyezve és munkatevékenységük nem haladja meg a 15 naptári napot.

A teljes lista, amelyen felsorolásra kerül, hogy kinek és milyen tevékenység végzése esetén nem kell munkavállalási engedéllyel rendelkezniük, megtalálható a 355/2009. (XII.30.) számú Kormányrendeletben.

Ha az illető megkapta a munkavállalási engedélyt, akkor a származási ország nagykövetségén, vagy konzulátusán kell tartózkodási engedélyt kérnie, illetve bizonyos esetekben azon a helyen, ahol tartózkodik. A kérelem benyújtásakor vízumot is kérnie kell, ami előfeltétele a tartózkodási engedély megszerzésének.

A Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal helyi irodája fogja elbírálni a kérelmet, és ha azt jóváhagyják, a munkavállaló származási országának nagykövetségén vagy konzulátusán olyan itt-tartózkodásra jogosító vízumot kap, amellyel elkezdhet dolgozni. Ha egy illetőtől nem kérnek munkavállalási engedélyt, tartózkodási engedélyre akkor is szüksége van, ha a későbbiekben szeretne elhelyezkedni.

A vízum érvényességének ideje alatt az illetőnek tartózkodási engedélyt kell kérni a területileg illetékes Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal irodájában.

A kérelmezőnek rendelkeznie kell:

- érvényes útiokmánnyal;
- megfelelő szálláshellyel;
- a napi ellátáshoz szükséges anyagi forrással;
- egészségbiztosítással.

A kérelmet benyújtó személy nem lehet regisztrálva a schengeni információs rendszerben, miszerint meg van tiltva a belépése vagy fokozott odafigyelést igényel. Eza személy nem jelenthet veszélyt a helyi politikára, az egészségre és Magyarország közbiztonságára.

A munkavállaláshoz szükséges ideiglenes tartózkodási engedély érvényessége maximum 3 év, de ez további három évvel meghosszabbítható.

A tartózkodási engedély érvényességét a munkavállalási engedély érvényességének időtartamához igazítják.

A munkavállalási engedély meghatározott munka elvégzésére és meghatározott munkaadóhoz köthető. A munkavállaló nem változtathat munkahelyet, csak abban az esetben, ha új kérelmet nyújt be az illetékes szerveknél.

A hosszabb magyarországi tartózkodáshoz a jelenleg érvényben lévő törvények szerint három feltételnek kell megfelelni:

- megfelelő lakhatás biztosítása;
- a napi ellátáshoz szükséges anyagi forrás;
- egészségbiztosítás.

Szintén fontos tudni, hogy az adott személynek büntetlen előéletűnek kell lenni, nem jelenthet veszélyt a köz- és nemzetbiztonságra, nem lehet kiutasítva az országból vagy nem lehet regisztrálva olyan listán, amelyik megtiltja, hogy belépjen a schengeni övezetbe.

Egy személy akkor lesz jogosult állandó tartózkodási engedélyre, ha legalisan és megszakítás nélkül minimum három évet Magyarországon tartózkodott. Ez az engedély meghatározatlan idejű magyarországi tartózkodásra jogosít fel. A büntetlen előéletet igazoló dokumentum mellett ugyanazoknak az általános feltételeknek kell megfelelni, mint a tartózkodási engedély megszerzése során.

Az állandó tartózkodás jóváhagyható, amennyiben az adott személynek van tartózkodási engedélye, és:

- amennyiben az elmúlt három évben megszakítás nélkül jogszerűen tartózkodott Magyarországon, mielőtt benyújtotta volna az állandó tartózkodás iránti kérelmét;
- amennyiben az adott személy családtag (házastárs kivételével) vagy felmenő családtag (pl.szülő) és állandó tartózkodásra jogosult, és legalább 1 évig együtt éltek az engedély iránti kérelem benyújtása előtt;
- amennyiben az adott személy házastárs, aki állandó tartózkodásra jogosult, és a házasságot legalább két éve megkötötték és életközösségük folyamatosan fenáll;
- amennyiben az adott személy magyar állampolgár volt és megszüntették az állampolgárságát vagy ennek a személynek a felmenője magyar állampolgár volt, illetve jelenleg is az.

Átmeneti engedély állandó tartózkodásra öt év tartózkodás után adható. Érvényessége öt év, és további öt évvel meghosszabbítható. Ha az illető nem EU ország állampolgára, de

rendelkezik egy másik EU-s tagország hosszú távú tartózkodási engedélyével, akkor jogosult átmeneti engedélyre:

- foglalkoztatás céljából, kivéve a szezonális foglalkoztatást,
- tanulmányok folytatása vagy szakképesítés megszerzése,
- vagy egyéb indokolt tevékenység végzése céljából.

Az illető Magyarországra hozhatja a családtagjait családegyesítés céljából, ha a felsorolt engedélyek közül legalább eggyel rendelkezik:

- tartózkodási engedély
- bevándorlási engedély
- állandó tartózkodási engedély
- átmeneti engedély állandó tartózkodásra
- EU-s állandó tartózkodási engedély;
- Tartózkodási kártya;
- Állandó tartózkodási kártya.

Az illető családegyesítése lehetséges a következő családtagokkal:

- házastárssal
- kiskorú gyermekkel és a házastárs gyermekével, beleértve az örökbefogadott gyermekeket is;
- ellátásra szoruló kiskorú gyermekkel, beleértve az örökbefogadott gyermekeket is, vagy a saját vagy a házastárs szülői gondnoksága alatti védenceket;
- az illetőnek vagy házastársának ellátásra szoruló szüleivel;
- az illetőnek vagy házastársának testvéreivel vagy közvetlen rokonokkal, akik nem tudnak gondoskodni magukról egészségügyi okok miatt.

A család tartózkodási engedélyéhez köthető kérelmet a származó ország nagykövetségén vagy konzulátusán kell benyújtani, akik a kérelmet továbbítják az illetékes bevándorlási és állampolgársági hivatalba. A kérelemben bizonyítani kell, hogy az illető birtokában vannak:

- érvényes útiokmányok
- családi kapcsolatokat igazoló dokumentumok
- lakhatást igazoló dokumentumok
- elegendő pénzforrással
- és egészségbiztosítással rendelkezik.

A családtag engedélyének érvényessége nem lehet hosszabb, mint a családegyesítést kérvényező személy engedélyének érvényessége. Az engedély érvényessége maximum három év, ami további három évvel meghosszabbítható.

EU-s állampolgárok munkavállalása Horvátországban

A külföldiekről szóló törvény előírja, hogy külföldi személy Horvátországban abban az esetben dolgozhat, ha rendelkezik tartózkodási és munkavállalási engedéllyel vagy munkabejelentő igazolással, de az ideiglenes tartózkodási engedély kiadása előtt nem állhat alkalmazásban.

Ideiglenes tartózkodási engedélyt külföldi állampolgár munkavégzés céljából arra az időszakra kaphat, amíg a munkavállalási vagy az üzleti célú engedélye érvényes, de egy évnél nem lehet hosszabb, ha az illető:

- az ideiglenes tartózkodás feltételeinek eleget tesz;
- munkavállalási vagy üzleti célú engedéllyel rendelkezik
- 30 napnál hosszabb ideig nem szándékozik Horvátországban tartózkodni olyan munkavégzés esetén, amelyhez nem kell külön munkavállalási vagy üzleti célú tevékenység folytatásához engedélyt kérni
- nemzetközi megállapodások alapján szakmai és technikai segítségnyújtáshoz kapcsolódó tevékenységeket folytat, amelyeket Horvátország írt alá más országokkal, az EU-val vagy nemzetközi szervezetekkel
- Önkéntes munkát végez horvátországi nonprofit szervezeteknél vagy más intézményeknél.

Külföldi állampolgár Horvátországban csak és kizárólag azon a területen helyezkedhet el, amelyre a munkavállalási engedélye szól vagy kizárólag annál a munkaadónál, akivel a munkavállalási engedély alapján munkaszerződést kötött. A munkavállalási engedély kizárólag a munkavégzés időtartamára szól, de nem lehet hosszabb egy évnél.

Az ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkező külföldi személy szezonális munkavégzés céljából egy naptári évben maximum hat hónapot tartózkodhat Horvátországban, utána legalább hat hónapig ne léphet be Horvátországba azért, hogy újra megkaphassa a belépési és munkavállalási engedélyt, továbbá nem kérhet más célból sem ideiglenes tartózkodási engedélyt.

A szezonális munkavégzéshez kapcsolódó munkavállalási engedély a szezonális munkák időtartamára adható ki, amely az adott naptári évben maximum hat hónapig érvényes, és nincs lehetőség a meghosszabbítására.

A tartózkodási és munkavállalási engedélyt a területileg illetékes rendőrkapitányság végzés formájában adja ki.

A tartózkodási és munkavállalási engedélyek számát éves kvóta alapján, illetve kvótán felül is meghatározzák. Az éves kvóta a Horvát Kormány döntése alapján kerül meghatározásra, amelyet a «Narodne novine» közlönyben tesznek közzé. Például, Horvátországban 2012-ben a következő kvóta lett meghatározva: 4 engedély az építőiparban, 614 a hajógyártásban, 145 a turizmus és vendéglátásban, 53 engedély kulturális tevékenység folytatására, 49 a közlekedésben, 25 az egészségügyben, 64 engedély tudományos és oktatási tevékenység folytatására, és 34 engedély a feldolgozóiparban dolgozók számára.

Horvátországban tartózkodási és munkavállalási engedély vagy munkabejelentő igazolás nélkül azok a külföldiek dolgozhatnak, akik a következővel rendelkeznek:

- Állandó lakhely,
- Menedékjog, szubszidiáris vagy ideiglenes védelem,
- Ideiglenes tartózkodási engedéllyel (családegyesítés céljából egy horvát állampolgárral, állandó lakhellyel rendelkező külföldivel, menekülttel vagy külföldivel, aki szubszidiáris vagy ideiglenes védelem alatt),
- humanitárius okok miatt kiadott ideiglenes tartózkodási engedéllyel
- Autonóm tartózkodás esetén,

- Olyan nappali státusszal rendelkező tanuló vagy hallgató, aki meghatalmazott képviselők által meghatározott munkát végeznek munkaviszony létesítése nélkül,
- tudományos kutatómunka végzése céljából ideiglenesen tartózkodnak Horvátországban, akik szerződés alapján vendégkutatóként tevékenykednek.

Az éves kvóta alapján munkavállalási és tartózkodási engedélyt az a külföldi kaphat, aki teljesíti az ideiglenes tartózkodás feltételeit, valamint csatolja a következőket:

- munkaszerződést, illetve írásos igazolást a megkötött munkaszerződésről vagy megfelelő bizonyíték bemutatása a munkavégzésről,
- a külföldi személy iskolai végzettségét és szakképesítését igazoló dokumentumot,
- a kereskedelmi társaság, kirendeltség, képviselet, vállalkozás, egyesület vagy intézmény horvátországi bejegyzését igazoló dokumentumot.

Az éves kvótán felül kiadható tartózkodási és munkavállalási engedély:

- napi migránsok részére a kölcsönösség elve alapján,
- a gazdaságban kulcsszerepet betöltő személyzetnek, szolgáltatóknak, munkavállalóknak és családtagjaiknak, akiknek a státusza szabályozva van az Európai Közösség, a tagállamok és Horvátország között a Stabilizációs és Társulási Megállapodásban (ez az EU-s állampolgárokra vonatkozik),
- azoknak a külföldieknek, akiknek kulcsszerepük van kereskedelmi társaságok, kirendeltségek és képviseletek működésében,
- azoknak a külföldieknek, akiket áthelyeznek egy kereskedelmi társaság belső átcsoportosítása során, és kulcsszerepük van a társaság működésében, ahogy az meghatározásra került abban a protokollban, amiben említést tesznek, hogy Horvátország csatlakozik a marrakeshi megállapodáshoz ,
- annak a külföldinek, aki önfoglalkoztató a saját kereskedelmi társaságában vagy 51%-nál nagyobb tulajdonrésze van egy kereskedelmi társaságnál vagy a magánvállalkozásában,
- annak a munkavállalónak, aki szolgáltatást nyújt külföldi munkaadó nevében vagy részére, akinek nincs jogalapja üzleti tevékenységet folytatni Horvátországban (olyan országban regisztrált külföldi munkaadó, amelyik nem tagja a Európai Gazdasági Térségnek, mint pl. Bosznia és Hercegovina, Orosz Föderáció, stb.),
- tanítóknak és tanároknak, akik iskolai intézményekben kisebbségek nyelvét és írását oktatják,
- profi sportolóknak vagy sporthoz köthető alkalmazottaknak, akik Horvátországban dolgoznak,
- művészeknek, akik horvátországi kulturális intézményekben dolgoznak,
- külföldieknek, akik munkaviszonyt alakítottak ki külföldi egyesületekben, amelyek Horvátországban, és még legalább három országban külföldi egyesületként vannak bejegyezve,
- külföldieknek, akik tagjai egy külföldi alapítvány által létrehozott alapítványi testületnek, amely regisztrálva van a Külföldi alapítványok által létrehozott alapítványi testületek listáján,
- külföldieknek, akik fiatalok mobilitási programjában vesznek részt, amelyet Horvátország más országokkal közösen valósít meg,

- tudományos kutatóknak, valamint azoknak a külföldieknek, akiknek munkahelye összefüggésbe hozható a tudománnyal, tudományos-nevelési vagy más kutatási területekkel,
- tanároknak – anyanyelvet beszélő külföldieknek, lektoroknak és más tanároknak, akik anyanyelvükön oktatnak horvátországi felsőoktatási intézményekben vagy regisztrált nyelviskolákban,
- külföldieknek, akik nemzetközi egyezmények alapján dolgoznak Horvátországban.

Az éves kvótán felül megkapható munkavállalási engedélyhez a külföldi személynek csatolnia kell:

- munkaszerződést, illetve írásos igazolást a megkötött munkaszerződésről vagy más érvényes szerződést,
- a külföldi személy iskolai végzettségét és szakképesítését igazoló dokumentumot,
- a kereskedelmi társaság, kirendeltség, képviselő, vállalkozás, egyesület vagy intézmény horvátországi bejegyzését igazoló dokumentumot,
- a külföldi személy foglalkoztatását igazoló indoklást, melynek tartalmaznia kell a szakmai tudást bizonyító adatokat, a képesítést és munkatapasztalatot igazoló dokumentumokat, és az indoklást, ami bizonyítja, hogy a munkahely nem tölthető be a horvát munkaerőpiacról.

Külföldi szolgáltatóknak abban az esetben adható tartózkodási és munkavállalási engedély, amennyiben a kvótán felüli foglalkoztatás feltételeit teljesíti, és amennyiben a szolgáltató külföldi munkaadó alkalmazásában áll, valamint rendelkezik megfelelő képesítéssel. A külföldi munkaadónak pedig aláírt szerződéssel kell rendelkeznie olyan horvátországi kereskedelmi társasággal vagy vállalkozással, amely speciális, magas színvonalú technológiai szolgáltatásokat vesz igénybe, és ezek a szolgáltatások Horvátország érdekeit szolgálják.

Az éves kvótán felül tartózkodási és munkavállalási engedélyt az a külföldi személy kaphat, aki teljesíti az ideiglenes tartózkodás feltételeit, és aki:

- Kulcsfontosságú tevékenységet folytat olyan kereskedelmi társaságoknál, amelyek vezető szerepet töltenek be támogatást ösztönző intézkedések megvalósításában vagy ezekben 51%-nál nagyobb tulajdoni hányaddal rendelkezik,
- Horvátország területén dolgozik és szakma-technikai segítségnyújtása révén olyan projektek megvalósításában vesz részt, amelyek nemzetközi szerződések alapján jöttek létre, amelyeket Horvátország kötött az Európai Unióval, más országgal vagy nemzetközi szervezettel.

A munkavállaláshoz szükséges kérelmet a munkaadó nyújtja be a munkaadó telephelyéhez legközelebbi rendőrkapitányságon. A munkaadónak a további dokumentumokat kell átadni:

- Munkaszerződést vagy írásbeli igazolást az aláírt szerződésről (legkésőbb 15 nappal a munkavállalási engedély kiadása után),
- Adatokat a munkahelyről, a munkavégzés jellegéről, és a munkakörülményekről,
- A külföldi személy szakképesítését és képességeit bizonyító dokumentumokat,
- a kereskedelmi társaság, kirendeltség, képviselő, vállalkozás, egyesület vagy intézmény horvátországi bejegyzését igazoló dokumentumot,
- igazolás bemutatása, hogy nincs adó- és járulék tartozása,

- nyilatkozatot, amely alátámasztja a külföldi személy foglalkoztatását.

Az a külföldi személy, akinek horvátországi beutazásához nincs szüksége vízumra (ez az EU-s állampolgárokra vonatkozik), az a tartózkodási és munkavállalási engedély kiadásához köthető kérelmét benyújthatja az állandó lakhely szerinti, a munkaadó telephelyéhez vagy a külföldi személy munkahelyéhez legközelebbi rendőrkapitányságon.

4. Új piacokon való terjeszkedés lehetőségei új kommunikációs technológiák felhasználásával

Az új technológiák felhasználása minden EU-s politika horizontális témája, amely szerves részét képezi az Európa 2020 Stratégia iránymutatásainak is.

Az információs és kommunikációs technológia (ICT) az ún. általános célú technológia, melynek három messzire ható jellemzője van: szerteágazó, mert egyre jobban terjed minden gazdasági szektorban, időről időre fejlődik, ezáltal megszakítás nélkül csökkenti a felhasználó költségeit, és beindítja az innovációt, azaz lehetőséget biztosít a kutatásra, fejlődésre, továbbá új termékek, szolgáltatások és folyamatok bevezetésére a meglévő piacokon. A legjobb példa erre az internet, ami az információs és kommunikációs technológia elterjedését népszerűsítette, és ezen a területen a legnagyobb fejlődést generálta. Folyamatos a fejlődése, ami a meglévő lehetőségek továbbfejlesztését és újak bevezetését teszi lehetővé, létrehozva ezáltal egy új üzleti környezetet, a terjeszkedés lehetőségét új piacokon, és a versenyképesség növelését.

Mi valójában az e-üzlet?

Az internet jelentősége, mint lehetséges kommunikációs és üzleti csatorna, évről évre növekszik. Az elektronikus üzletelés (rövidítve az e-üzlet) lényege ugyanaz, mint minden más üzleti tevékenységnek, illetve olyan üzleti folyamat, amely elektronikus úton zajlik korszerű információs és kommunikációs technológia alkalmazásával. Az OECD megfogalmazása szerint az elektronikus üzletelés nem más, mint szélesebb értelemezésben «automatizált üzleti folyamat (cégen belül és cégek között) hálózatokon keresztül történő tevékenysége számítógépek közreműködésével». Ez magában foglalja az elektronikus kereskedelmet, de a belső üzleti folyamatok digitalizálását is, és a cégek közötti együttműködési folyamatokat is, amelyek nem feltétlenül szolgálják az alapját egyes tranzakcióknak.

A globalizáció, és az új technológiák térnyerése olyan új dinamikus környezetet teremtenek, amihez a vállalkozásoknak és szervezeteknek, különösen a KKV szektornak, folyamatosan alkalmazkodniuk kell a nagy cégekkel szembeni versenyképességük megtartása érdekében. Ahhoz, hogy megfelelő szinten tudják tartani versenyképességüket, a kis-és középvállalatoknak gyorsan kell reagálniuk, és folyamatosan alkalmazkodniuk a piac változásaihoz. Továbbá, rendelkezniük kell azzal a képességgel is, hogy a kulcsfontosságú üzleti folyamataikat újra konfigurálják, ahogy azt a megváltozott piaci körülmények diktálják, és üzleti tevékenységük megszakítása nélkül gyorsan kell reagálni az új kihívásokra. Egy ilyen dinamikus környezetben az elektronikus üzletelés koncepciójának alkalmazása az üzleti élet minden szereplője számára, különösen a kis -és középvállalatok munkájában, nélkülözhetetlen tényezővé vált.

A klasszikus üzleteléshez viszonyítva az elektronikus üzletelés bevezetése relatíve kis költséggel jár, az ebből származó haszon viszont közvetlen, és könnyen mérhető minden szervezet számára. Az e-üzletelés nagyban csökkenti a meghatározott üzleti tevékenységekre szánt időt, és a cég számára lehetőséget biztosít új piacokon való terjeszkedésre. Az elektronikus üzletelés alkalmazása biztosítja a versenyképességet, és nagyban növeli az esélyét a kis-és középvállalatok fennmaradásának.

Miért fontos az e-üzletelés?

Az interneten keresztül folytatott online üzletelés egy gyorsan növekvő piacként jelent meg, mint egy nagy haszonnal kecsegtető új üzletelési forma. Az e-üzletelés megszünteti az idő, tér és távolság fogalmának korlátait. Egyének és cégek egy kattintással bármit szabadon vásárolhatnak és eladhatnak. A tranzakciók gyorsak, valós időben történnek

(rela-time), és a hibák könnyen kiküszöbölhetőek. Az e-üzletelés a cégek számára azért lehet előnyös, mert a költségek csökkentésével növeli a jövedelmezőséget, új vevőket vonz, és bővíti saját piacát.

Az e-piacok köre egyre bővül, ami előrevetíti egy nagy, globális e-piac formálódását.

A cégek haszna az e-üzletelés bevezetéséből:

- **Hazai és nemzetközi piacokon való terjeszkedés:** az internet ma már mindenhol elérhető, ezért lehetőséget nyújt olcsó és gyors kommunikációra olyan vásárlókkal, akik sok ezer kilométer távolságra találhatóak. Az eladás emiatt nem korlátozódik csak a helyi piacokra.
- **Informatikai rendszerek integrálása az üzleti partnerekkel:** ez az összeköttetés általában az eladási, termelési vagy ellátási rendszerek között valósul meg, amivel nagyfokú pontosság érhető el az üzletvitelben, jobban követhetővé válnak a konkurens cégek, és az üzleti folyamatban csökken a végrehajtók száma.
- **Személyre szabott kínálati profil kialakítása a piac mikroszegmentálásán keresztül :** a cégek a vállalatirányítási rendszer alkalmazásával (*Customer Relationship Management, CRM*) felismerhetik a felhasználók hajlamait és szokásait, és termékeiket hozzáigazíthatják egyéni elvárásaikhoz.
- **Csökkentett költségek:** az e-üzletelés csökkenti a költségeket, mint pl. a boltok fenntartását, bérleti díjakat, biztosítási és rezszi költségeket. A cégek elkészíthetik saját termékeikből álló digitális katalógusaikat, amelyet a saját weboldalukon jelentetnek meg jóval kisebb költségvetésből, mint amennyibe a nyomtatás vagy a katalógusok postai úton történő célbajuttatása kerül. Az üzlet lebonyolítását «virtuális irodából» is végezhetik, amihez csak egy számítógép, és internet csatlakozás szükséges.
- **A szöveg, kép, hang és video digitalizálásának lehetőségei:** a digitális formában létező adatok hatékonyan feldolgozhatóak, kikereshetőek, elmenthetőek, másolhatóak és átvihetőek nagy mennyiségben számítógépes, telefon, vezeték nélküli és kábelrendszereken keresztül is.
- **Táv munka - teleworking:** távmunkával vagy a munkavállaló otthon végezhető munkával, esetleg olyan helyiségben, amely nem a munkaadóé, a cégek csökkenthetik rezszi költségeiket, a munkavállalók munkába szállításának költségeit, stb. Másrészt viszont a munkavállalók a távmunka révén munkakörülményeiket hozzáigazíthatják szokásaikhoz, amivel növelhetik munkahatékonyságukat, és ezzel a cég versenyképességét is.
- **Gyorsabb kiszállítás és az üzleti dokumentumok tartós használata:** az elektronikus posta segítségével a levelek pár másodperc alatt eljutnak a címzetthez..

A fogyasztók haszna az e-üzletelés bevezetéséből:

- **Folyamatos rendelkezésre állás (24/7):** a fogyasztók bárhol, a nap 24 órájában, a hét bármelyik napján vagy egész évben megrendelhetik a kívánt terméket.
- **Jobb informáltság:** a vevők rengeteg párhuzamosan fellelhető információt tudhatnak meg a cégekről, termékekről és a konkurenciáról. Objektív kritériumokra koncentrálhatnak, mint pl. az ár, minőség, elérhetőség, szervíz vagy garancia.
- **Kényelem:** a vevőknek nem kell lemondani otthoni vagy irodai kényelmükről az ajánlatok böngészése közben.

- **Nagyobb választék és a termékek, főleg ha digitális, gyorsabb eljuttatása az adott címre.**

Hogyan bonyolítsunk e-üzletet?

Az e-üzletelés nemcsak abban segíthet hogyan jussunk el gyorsabban és több potenciális vevőhöz vagy ügyfélhez, hanem olyan alakot is ölthet, amivel hozzájárulhat a hatékonyabb üzletvitelhez, és a cég versenyképességének javulásához.

Az e-üzletelést a következő kategóriákba sorolhatjuk:

- **A cégek egymás közti üzletelése (*Business-to-Business, B2B*)** biztosítja a cégek közötti szorosabb kapcsolattartást, valamint a gyorsabb és olcsóbb üzetek lebonyolítását elektronikus adatcsere-forgalom útján (*Electronic Data Interchange, EDI*). A B2B üzletelést a cég a beszállítók műveleteinek koordinációjára használhatja, szervezetek logisztikai tervezésére, és azoknál a partner szervezeteknél is, amelyek szállítással, raktározással, eladással és a termékek tárolásával foglalkoznak. Ezek segítségével alacsonyabb beszerzési árak érhetőek el, csökkenthetőek a készletek, rövidülhetnek a termelési időszakok, és a marketingre valamint az eladásra szánt költségek is csökkenhetnek.
- **A cégek üzletelése a végfelhasználókkal (*Business-to-Consumer, B2C*)** valójában a cég termékeinek online értékesítésére vonatkozik, amelyek eljutnak a felhasználókhoz az internet marketing széles skáláján elhelyezkedő technikák vagy formák felhasználása segítségével (*viral, affiliate, referral, email marketing és egyéb*).

Amíg a gyártó cégek az internetet kizárólag, mint eladási csatornát tudják használni, a szolgáltató cégek emellett az internetet forgalmazásra is használják. Tekintettel arra, hogy a szolgáltatásnyújtás, és azok igénybevétele szétválaszthatatlan folyamatok, ezért a szolgáltatások forgalmazása valójában az e-szolgáltatásnyújtás.

Az *elektronikus marketing* magában foglalja a piackutatást, és a konkurencia felkutatását (ennek során az internet különböző kutatási mechanizmusai kerülnek felhasználásra), a kínálat bővítését webes publikációk felhasználásával, a megfelelő felhasználói réteggel történő kommunikációval, valamint a termékek eladását és piacon tartását a web segítségével.

Az *internetes hirdetés* alatt minden olyan hirdetési formát értünk, amelyet a felhasználók az internet segítségével, mint a kommunikáció új médiumával próbálnak meghirdetni. Amellett, hogy a tömeges felhasználás egyik kommunikációs formája (mint pl. a hirdetések megjelenítése a hagyományos médiákban), lehetőség ad arra is, hogy a felhasználó visszacsatolt információkhoz jusson (pl. a hirdetésre klikkeléssel). Az internetes hirdetés formái a következők: *banner* hirdetések (és variánsai: *button, rectangle, skyscraper*), *pop-up* és *pop-under* hirdetések, *rich media* hirdetések, szponzorálások, hirdetések bizonyos kulcsszavakkal (engl. *keyword advertising*), különböző összefüggő hirdetések, mint pl. *in-text advertising*, illetve *affiliate* programok (a partnerek megajándékozása a weboldalon megjelent hirdetések megtekintése ellenében). Az internetes hirdetés még mindig népszerű módja az internetes kommunikációs marketingnek, de a piaci helyzetét nagyban rontja a weboldalon megjelenő ún. *banner blindness*, azaz a bannerek észrevétlensége, ami a felhasználó tudtán kívül jelenik meg (ezek általában hirdetés formájában jelennek meg). Az okok között szerepel, hogy a *banner* hirdetések nem keltik fel a felhasználó figyelmét, ami általában a weboldal tartalmára irányul. A *banner blindness* felismerése újfajta internetes hirdetések

fejlődését hozta magával, mint pl. *skyscraper* és a *rectangle* (a bannerhez hasonló, de más nagyságú), illetve a *floater* (elrejtik a tartalom egy részét), és a *rich media* hirdetés (egyfajta interaktivitást igényel). Emellett a hirdetőik egyre újabb és újabb formáit keresik az internetes hirdetéseknek, amelyek bizonyos kulcsszavakhoz köthetők.

A hirdetések mellett a direct e-mail a kommunikációs marketing egyik legrégebbi formája. Természetéből adódóan ez a fajta internetes marketing egy olyan tevékenység, amely egyenértékű a hagyományos marketinggel. Mégis, az internet technológiának számos előnye van a klasszikus postai tevékenységekkel szemben. Sokkal gyorsabb, mint a hagyományos posta, mert az előkészítés időtartama, és a levél eljutása is sokkal hamarabb megtörténik. Nem léteznek földrajzi határok, azaz egy üzenetet a világba bárhova ugyanazzal a sebességgel tudunk elküldeni, a felhasználó reakciója a megérkezett üzenetre szintén sokkal gyorsabb. A direkt posta előkészítési folyamatának rendszere megkönnyíti a nyomkövetés alkalmazásának rendszerét, és alkalmazkodását a felhasználói szokásokhoz. Minden felsorolt előny a költségek csökkenésével jár az elektronikus levelezés alkalmazása során.

- **Az állam üzletelése az üzleti szférával (Government-to-Business, G2B), illetve az állampolgárokkal (Government-to-Citizen, G2C)** ez a folyamat magában foglal számos szolgáltatást és információt, amelyeket az állam rendelkezésre bocsát az üzleti szféra szereplői, és az állampolgárok számára. A vállalkozók szolgáltatásai leggyakrabban a munkavállalók nyugdíj -és egészségbiztosításához, a nyereségadóhoz, az ÁFÁ-hoz, új cégek bejegyzéséhez, a központi statisztikai hivatal felé történő adatszolgáltatáshoz, vámnyilatkozathoz, környezetvédelemhez és közbeszerzéshez köthetők.
- **A cégen belüli üzletelés (Business-to-Employee, B2E)** célja növelni a szervezetben a hatékonyságot, és a munka minőségét, valamint elvégezni a különböző funkciókat ellátó szervezetek integrációját. Ez magában foglalja az e-mailen vagy videokonferencián keresztül történő kommunikációt a foglalkoztatottak között, ahogy a dokumentumok elektronikus formában történő megjelenítését is. Ez utóbbi lehetővé teszi a cég számára, hogy olcsón, gyorsan és frissített változatban jelenjenek meg a dokumentumok, ami a munkavállalók érdekeit is szolgálja. Ezek a dokumentumok az intraneten jelennek meg, amivel spórolhatunk az irodaszerek felhasználásán, a szöveg tartalmát érintő változtatások és kiegészítések pedig jelentősen olcsóbbá és gyorsabbá teszik a dokumentumok megjelenítését.

A cégeknek jelentős átalakuláson kell átesni ahhoz, hogy megteremtsék a feltételeit a **tudás** létrehozásának és felhasználásának. A mai komplikált felépítésű szervezeteknek, amelyek magas szakértelmű munkaerő alkalmazásával egyszerű feladatokat látnak el, át kell alakulniuk egyszerű szervezetekké, amelyek rugalmas, önálló és magasan képzett munkaerővel rendelkeznek, amely képes komoly követelményeket igénylő feladatok megoldására, amelyek idővel még változhatnak is. Ahhoz, hogy a cégek a mai piac követelményeinek és elvárásainak megfeleljenek a nehéz és globális konkurenciával szemben, olyan szervezetekké kell alakulniuk, amelyek képesek tanulni, és rendelkeznek hosszútávú képzési -és tréning politikával, megfelelő informatikai és kommunikációs infrastruktúrával, ami lehetővé teszi az online tanulást, az információkhoz történő gyors és egyszerű hozzáférést, együttműködést és kommunikációt.

A cégeknek, tehát, olyan gyűjtő rendszerekké, a releváns információk szervezőjévé és elemzőjévé kell válniuk, amiből kivonható a tudás. A cégek tudásának és szellemi tőkéjének felhasználása lehetőséget biztosít a szervezeteknek, hogy minőségi döntéseket hozzanak, nagyobb részt vállaljanak az innováció

fejlődésében, adaptálhatóak legyenek, illetve túléljék az újonnan kialakult körülményeket.

Az információs technológiának nagy szerepe van a tudás irányításában. Az adatok tárolása lehetőséget biztosít nagy mennyiségű üzleti adat elmentésére, ami megkönnyíti későbbi felhasználásukat. A dokumentumkezelő rendszerek segítenek a különböző dokumentumok tárolásában és hozzáférésében, mint pl. a specifikációk, levelezések vagy termékleírások, valamint olyan intelligens dokumentumok küldésében, amelyek fontosak a munkavállaló számára. A kereső szoftverek segítenek a különböző formában létező releváns adatok megkeresésében (szöveg, kép, stb.). Az intelligens ügynökök már automatizálják a kereső és egyéb funkciókat, megkönnyítve ezzel is a felhasználók munkáját a számukra fontos adatok megkeresésében, a legmegfelelőbb termékek és szolgáltatások kiválasztásában, és más ügynökökkel történő kommunikáció esetén.

Az adatbányászat (*data mining*) arra szolgál, hogy a cégek birtokában lévő nagy mennyiségű adatokból új és hasznos információkat tárjunk fel. Ezzel új tudást hozunk létre, amit minőségi döntés meghozatalakor használhatunk fel. A tudás különböző technikáinak bemutatása lehetőség ad a kodifikált tudás megtestesítésére, míg a szakmai rendszerek alkalmazása végkövetkeztetés megállapítására a kodifikált tudás segítségével. A döntéstámogató módszerek, mint pl. az optimalizációs és szimulációs modellek, lehetőséget nyújtanak információk, és a tudás felhasználására minőségi döntések meghozatala érdekében.

Az üzleti intelligencia (*business intelligence*) olyan módszerek halmazát képviseli, amelyek a szervezetek számára lehetőséget nyújtanak, hogy felhasználják mindazokat az információkat, amelyekkel rendelkeznek, és ez alapján tapasztalják meg az üzleti szféra természetét, ami nagyban hozzájárulhat minőségi, üzleti döntések meghozatalához. Az üzleti intelligencia rendszerek által kombinálhatóvá válnak a cég belső forrásaiból, valamint az üzleti környezetből származó adatok. Az üzleti intelligencia rendszerek a megfelelő szervezésen, és az adatok tárolásán alapulnak, valamint az adatok elemzésén, és a tudás felfedezésén, amely potenciálisan benne rejlik a rendszerben. Ebben a rendszerben a szervezet, valamint az adatok tárolásának alapját az adatraktárok létrehozása képezi (*data warehouses*), amelyek lehetőséget nyújtanak különálló forrásokból származó adatok csoportosításához, ami nélkülözhetetlen ahhoz, hogy elvégezhető legyen egy hatáselemzés, és a kapcsolatok elemzése különböző típusú adatok között.

Milyen változást hozhat az e-üzletelés?

Az információs technológia alkalmazása számos eszköz és szolgáltatás fejlődéséhez vezetett, amelyek megváltoztatták az üzletelés szemléletét. Az e-üzletelés magában foglalja az e-kommunikációt, a csoportmunkát feladatok megoldásakor, e-kereskedelmet, multimédiás megjelenítést a weben, és elektronikus publikációk felhasználását. Ez összességében racionálisabb üzletviteli politikához vezet, kevesebb papír felhasználáshoz, szállítási költségek csökkenéséhez, gyorsabb és minőségibb döntések meghozatalához, az ellátó hálózat integrációjához, és ezzel az üzleti szervezetek fokozottabb versenyképességének eléréséhez a kialakult piacokon.

A szervezeteken belül zajló munkamódszerek megváltoztatásának egyik ismert formája a munkacsoportokban való ténykedés, az irodán kívüli munkavégzés lehetősége, a nem hierarchia alapján történő munkaszervezés, valamint külsős szervezetek vagy vállalkozások megbízása alapján történő munkavégzés. A munkacsoportban történő munkavégzésre egyre nagyobb szükség van, mert a feladatok, amelyeket a szervezeteknek kell megoldani, egyre komplexebbek, és egyre több üzleti szervezet támaszkodik olyan csapatokra, amelyek egy meghatározott feladat vagy projekt

megvalósítása érdekében jöttek létre. Ez a munka gyors és egyszerű kommunikációt igényel (különösen akkor, ha a csoport tagjai nem egy helyen dolgoznak), valamint olyan szoftver eszközöket, amelyek támogatják a csoporton belüli munkát, tárgyalások megtartását és hasonlókat.

A távolsági kommunikáció alapvető eszköze az e-mail. Munkánkat most már nemcsak a munkahelyünkön láthatjuk el, az informatikai hálózat, és a vezetékek nélküli kommunikáció elterjedésének segítségével már otthon, és akár útközben is dolgozhatunk, illetve abban az időben, és olyan környezetben, ami az embernek megfelel. Az információs technológia alkalmazása a gyors kommunikáció, a központi adatbankok használata, és az adatraktárok használata, valamint a döntéstámogatást elősegítő helyileg telepített eszközök együttesen támogatják a nem hierarchikus felépítésű szervezet munkáját, amelyben az üzleti környezet gyors változásai miatt az egyének, és a munkacsoportok a feladat megvalósítása során nagymértékben függetlenek tudnak maradni, és könnyebben tudnak alkalmazkodni és reagálni az új kihívásokra.

A nagy mennyiségű adatok nagy távolságra történő gyors és olcsó eljuttatásának lehetősége, valamint a kommunikáció jelentős mértékű javulása nagymértékben javítottak a külsős szervezetekkel vagy cégekkel történő üzleti megbízások lebonyolításában (*outsourcing*). Egy üzlet lebonyolításával megbízhatunk olyan cégeket is, amelyek egy másik kontinensen találhatóak, de a projekt megvalósítása során az információáramlás, és a munka dinamikája nem szenved csorbát. Külsős cégek megbízása esetén pedig lehetőség nyílik arra, hogy a cégek olyan munkákra fókuszáljanak, amelyek a specialitásai.

A felhasználók közvetlenül hozzájuthatnak adatokhoz úgy, hogy például láthatják saját bankszámlájuk állapotát, pénzt utalhatnak az egyik számláról a másikra, nyomon követhetik sürgős küldemények szállítási fázisait, stb. Ők már nem elégednek meg a tömegtermelési módszerekkel előállított hagyományos termékekkel, hanem a kívánságaik szerint kreált termékeket és szolgáltatásokat keresik. Ez vezetett a rugalmas termelői rendszerek fejlődéséhez, amelyek kis szériában, különböző féle termékek előállítására képesek, míg pl. a szolgáltatás területén lehetőség nyílt arra, hogy személyhez köthető kiadványok szülessenek elektronikus újság vagy folyóirat, illetve zenei CD kollekciók formájában.

E-üzlet az Európai Unióban

Az Európai Unió e-üzleteléssel kapcsolatos fejlődésének stratégiai keretét az i2010 kezdeményezés első alappillére adja, amely az egységes európai információs térségre vonatkozik. Az EU legfontosabb tevékenységeinek irányai a megfelelő jogi keretek megalkotására, az e-kereskedelem ösztönzésére, az EU-n belüli e-üzleteléssel kapcsolatos helyzetelemzésre, az e-üzleteléssel kapcsolatos fejlődés nyomon követésére és felügyeletére vonatkoznak, különös tekintettel az e-üzleteléshez kapcsolódó készenléthez (*e-business readiness index*).

A leginnovatívabb cégek már felfedezték, és ki is használták az információs és kommunikációs technológiában (ICT) rejlő lehetőségeket saját üzleti céljaik megvalósítása érdekében, az ICT-be integrálták saját minőségi javaikat és szolgáltatásaikat, saját kezelő rendszereikbe, és az utóbbi időben már a marketing tevékenységeikbe, valamint ügyfélkezelői rendszereikbe is. Ezek az utolsó említett alkalmazások kulcsfontosságúaknak tekinthetők a versenyképesség javításában az európai gazdaság jelenlegi fázisában. Az «érett» piacokon történő megjelenés nemcsak optimalizált költségstruktúrát, maximális hatékonyságot követel meg, valamint kiváló minőségű terméket és szolgáltatást, hanem hatékony kommunikációs képességet is, valamint jó együttműködést potenciális, és a már meglévő ügyfelekkel.

Az EU a kezdetektől fogva felfogta milyen nagy lehetőségek rejlenek az e-üzletelésben, amely ösztönözheti a versenyképességet, a cégek megengedhetik, hogy új alapokra helyezték kapcsolataikat az ügyfelekkel olyan modell alapján, ahol az adott helyzetben mindkét fél nyer. Azonban, az európai e-üzleti piac nem tekinthető egységes piacnak tekintettel arra, hogy óriási különbségek vannak a tagországok között. Valójában az európai e-üzleti piac néhány piacból áll össze: egy új piacból, ahol az ICT csak fejlődő fázisban van, mint pl. Kelet-Európa országai, ahol az internetfelhasználók aránya a vásárlások és szolgáltatások felhasználása tekintetében 4% és 12% közötti arányt éri el. Aztán itt vannak a növekvő piacok, ahol megfigyelhető az internetes vásárlás egyre jelentősebb térnyerése (12% és 56% közötti arány – ide tartozik Magyarország is 18% aránnyal), és a végén következnek a már fejlett piacok, amelyek zömmel az észak-európai országokból állnak, ahol az internetfelhasználók 56% és 71%-a e-vásárló.

Ahogy a kicsik, úgy a különböző profilú nagy cégek is jelentős mértékben függenek az e-üzletelésről, hogy túléljék a recessziót, és konkurensek legyenek a helyi, nemzeti és a globális piacokon. Ezek a cégek az e-mailt a fogyasztók, és a beszállítók közötti kommunikációra használják, internetes hirdetésre, valamint elektronikus tranzakciók feldolgozására és létrehozására. A globalizáció miatt az e-üzletelés szerepe felértékelődött, és még mindig rettentő gyors a térnyerése. Egyre több cég kereskedik elektronikus úton, hogy növelni tudja a hasznát, és ez a trend a jövőben is folytatódik.

A szolgáltatói szektorban, mint pl. a turizmus és a telekommunikáció, az ICT segítségével kialakult egyfajta kölcsönös viszony a cégek és az ügyfelek között, megkerülhetetlen elemévé vált a modern marketing stratégiáknak, ha nem a legfontosabb csatornája. Annak ellenére, hogy a szolgáltatási szektor vezet az ICT alkalmazása terén, egyre sűrűbben próbálják alkalmazni a feldolgozó szektorban is, hogy minél magasabb színvonalú szolgáltatásokat nyújtsanak. Egyrészt az e-üzletelés bizonyos tevékenységeinek néhány területen még fejlődni kell, másrészt viszont az ICT alkalmazása új területek felé tereli az üzleti lehetőségeket, a cégek, illetve beszállítóik pedig kreatív és innovatív alkalmazásokat dolgoznak ki a meglévő megoldások mellett.

Az i2010 Kommunikáció hangsúlyozza az ICT szerepét a termelékenység, és az innováció tekintetében, megemlítve, hogy az ICT elfogadása és ügyes alkalmazása a termelékenység, valamint a gazdasági fejlődés legnagyobb hozzájárója, ami a jövőben kulcsfontosságú területek üzleti innovációjához vezethet.

Az Európai Bizottság 2010.márciusában jelentette meg az Európa 2020 Stratégiát azzal a céllal, hogy kilábaljon a válságból, és felkészítse az európai gazdaságot a következő évtized kihívásaira. Az «Európa 2020» magas foglalkoztatási szint elérését, alacsony széndioxid kibocsátáson alapuló gazdaságot, termelékenységet és szociális kohéziót vízionál, amelyet EU-s, és nemzeti szintű konkrét tevékenységek megvalósításán keresztül kell elérni.

Az európai digitális menetrend része annak a hét vezető kezdeményezésnek, amely az Európa 2020 Stratégiában benne van, amely konkrétan megfogalmazza az ICT szerepét az Unió ambíciók elérésében.

Információs és kommunikációs technológia Magyarországon

Az ICT jelenleg a magyar gazdaság 6%-t teszi ki, és az egyik legdinamikusabban fejlődő szektor. A szélessávú internet már könnyen elérhető, különösen a városokban. Annak ellenére, hogy az internet piacra való betörése relatíve alacsony, a felhasználók aránya viszont már elérte az európai átlagot. Magyarország komoly lépéseket tesz azért, hogy javítsa a biztonságos internet felhasználást, a szektor innovációs fejlődése, és az e-üzletelés elterjedése érdekében.

A magyar információs társadalom három alappilléren nyugszik: az ICT képességek fejlesztése a munkaerőpiacon, az ICT elterjedése a KKV szektorban, valamint az ICT szakértők számának növelése.

Az elmúlt néhány évben az internet felhasználók száma növekedett, viszont a rendszeres felhasználók aránya csökkent - hasonlóan az EU-s átlaghoz. Azonban, különbségek mutatkoznak a szolgáltatások felhasználása tekintetében, így pl. az átlagnál többen használják az internetet újság olvasására, tartalmak megjelenítésére, információk keresésére vagy audio és video tartalmak meghallgatására vagy nézésére. Másrészt viszont a lakosság átlag alatti hányada vásárol interneten keresztül, és használja az e-bankot.

Információs és kommunikációs technológia Horvátországban

Általában véve Horvátország az ICT használat tekintetében rosszabbul áll az európai átlagnál. Csak a háztartások 50%-a van rákötve az internetre. Jóval kevesebb a rendszeres felhasználók aránya is, mint az EU-ban. Az újság olvasásán kívül, átlag alatti azoknak a horvát polgároknak a száma, akik más internetes szolgáltatást is igénybe vesznek, beleértve az e-üzletelést is. Másrészt viszont Horvátország jelentős mértékben növelte az online szolgáltatások elérési lehetőségeit, mint pl. kormányhivatalok, földhivatalok vagy éppen az adóhivatalok elérését interneten keresztül.

IRODALOM

1. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, Strasbourg, 23.11.2010
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: *A Digital Agenda for Europe*, Brussels, 26.8.2010
3. *ICT Country Profiles*, Commission staff working document, Volume 2, Brussels, 17.5.2010
4. Updated Work Programme 2011 and Work Programme 2012, Cooperation, Theme 3: ICT – Information and Communication Technologies, European Commission C (2011), 5086 of 19 July 2011

5. Diacon, P. E., Donici, A. N.: *E-Commerce Across European Union*, CES Working papers, III, (3), 2011
6. Previšić, J., Ozretić Došen, Đ., (ur.): *Marketing*, Adverta, Zagreb, 2004
7. Čerić, V., Varga, M. (ur.): *Informacijska tehnologija i poslovanje*, Element, 2004
8. *Studija o e-trgovini i mogućnostima izvoza na tržište Europske unije malih i srednjih poduzeća u Osječko-baranjskoj i Vukovarsko-srijemskoj županiji*, projekt: Innovative Cross-Border SME Export Network – CB NET
9. www.nn.hr
10. <http://ec.europa.eu/enterprise/>
11. <http://eur-lex.europa.eu/>
12. www.mup.hr
13. www.migrationservicescentres.org
14. www.hzz.hr
15. <http://ec.europa.eu/immigration>