

Vágner Vivien

Hajléktalan emberek foglalkoztatásának elősegítése

Promoting the Employment of Homeless People

ÖSSZEFOGLALÁS

A koronavírus-járvány okozta válság komoly kihívások elé állította a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt. Különösen nehéz helyzetbe kerültek a hátrányos helyzetű munkavállalók. Tanulmányomban kiemelten a hajléktalan emberek foglalkoztatásáról írok. Először ismertetem a 2020-as év magyar munkaerőpiaci folyamatait. Majd bemutatom a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportokat. Ezt követően a hajléktalan emberek csoportjával foglalkozom. Kifejtem a koronavírus válság hatását a hajléktalan emberek foglalkoztatására. Megvizsgálom a hátrányos helyzet és a felnőttképzés kapcsolatát. Ismertetem az alacsony végzettségűek csoportját. Foglalkozom a felnőttképzés lehetőségeivel a hátrányok csökkentésében, továbbá az egész életen át tartó tanulással. Kifejtem a kompetencia, kompetenciamenedzsment fogalmát. Helyzetelemzést készítek és megfogalmazom a problémát, feltárom annak lehetséges okait. Végül bemutatom azt a két fő modellt, amelyek célja a tartósan közterületeken élő, összetett szükségletű hajléktalan emberek hatékony kigondozása.

Journal of Economic Literature (JEL)

kódok: B55, E24, J64

Kulcsszavak: szociális biztonság, támogatási rendszer, közszolgálat

SUMMARY

The coronavirus crisis has posed serious challenges to employers and employees alike. Disadvantaged employees found themselves in a particularly difficult situation. My study focuses on the employment of homeless people. First, I describe the Hungarian labour market developments in 2020. Then, I present the groups that are disadvantaged in the labour market. After that, I focus on the group of homeless people. I explain the impact of the coronavirus crisis on the employment of homeless people. I examine the relationship between the disadvantaged situation and adult education. I describe the low-qualified group of workers. I discuss the potential of adult learning to reduce disadvantages and lifelong learning. I explain the concepts of competency and competency management. I carry out a situation analysis and formulate the

VÁGNER VIVIEN, PhD hallgató, Pannon Egyetem (vagner.vivien@gtk.uni-pannon.hu).

problem, exploring its possible causes. Finally, I present two main models for the effective care of homeless people with complex needs living permanently in public spaces.

Journal of Economic Literature (JEL)

codes: B55, E24, J64

Keywords: homelessness, employment, competencies

A 2020-AS ÉV MUNKAERŐPIACI FOLYAMATAI MAGYARORSZÁGON

A 2020-as év első hónapjaiban megjelent és gyors ütemben terjedni kezdett Európában a koronavírus okozta betegség, ami Magyarországon március hónapban jelentkezett. A vírus terjedése elleni védekezés érdekében bevezetett intézkedések jelentősen befolyásolták a munkaerőpiaci folyamatokat. 2020 első félévében a foglalkoztatottak átlagos létszáma a 15-74 éves népességben 4 millió 437 ezer fő volt, 67 ezerrel fővel kevesebb, mint az előző év azonos időszakában (KSH adatok alapján).

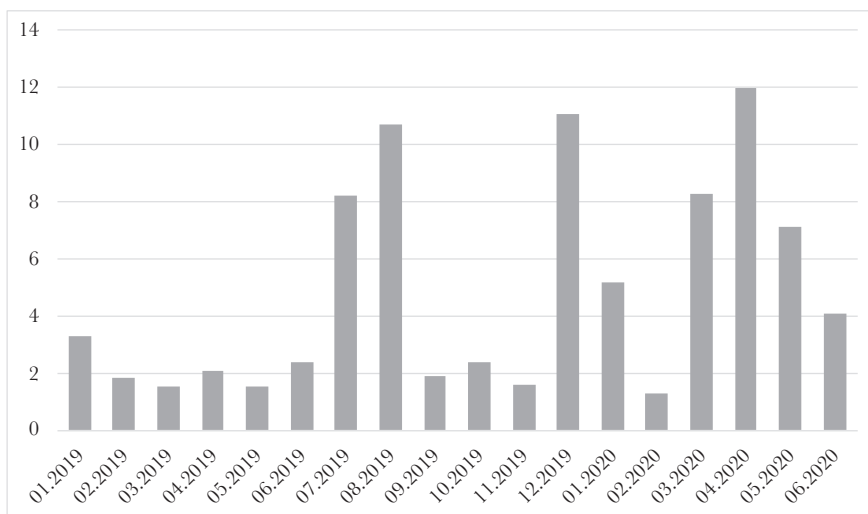
A megváltozott helyzetre a munkáltatók eltérő válaszokat adtak. 2020 II. negyedévében a

munkáltatók egy része átmenetileg szüneteltette a tevékenységét a dolgozók munkaviszonyának fenntartása mellett, ez több mint 73 ezer munkavállalót érintett. Sok szülő kénytelen volt szüneteltetni a munkavégzést a digitális oktatásra való átállás, valamint az óvodák, bölcsődék bezárása miatt. Sokan fizetett vagy fizetés nélküli szabadságra mentek, a szabadságon és a betegszabadságon lévők száma duplája volt az előző év azonos időszakaihoz képest.

A munkától való kényszerű távolmaradás következményeként jelentősen csökkent a ledolgozott munkaórák száma. Áprilisban 9,5 órával csökkent a heti ledolgozott munkaórák száma. A munkával töltött idő drasztikusan lecsökkent a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, feldolgozóipar, művészet, szórakoztatás, szabadidő, szépségápolást és fizikai közérzetet javító szolgáltatásokat magába foglaló egyéb szolgáltatás ágazatokban (ksh.hu).

A munkanélküliek átlagos száma 2020 I. félévében 194 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 4,2% volt. A munkanélküliek száma 33,3 ezer fővel, a munkanélküliségi ráta 0,7 százalékponttal nőtt az előző év azonos időszakához képest (ksh.hu).

1. ábra A foglalkoztatottakon belül azok aránya, akik a referenciahéten nem dolgoztak



Forrás: KSH Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév

MUNKAERŐ-PIACI SZEMPONTBÓL HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

A hátrányos helyzet egy relatív fogalom, így a definíciója sokféle és összetett. Foglalkoztatás-politikai szempontból hátrányos helyzetű az, akinek a munkaerő-piaci esélyei az átlagnál alacsonyabbak. A támogatások megállapításának szempontjából hátrányos helyzetű személynek tekintik azt, aki:

- legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
- a foglalkoztatás megkezdésekor az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
- 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig, 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskeresőnek nem tekinthető személy esetében 8 hónap során 6 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva vagy,
- a saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel vagy,
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte (Nagy, 2011).

Hátrányos helyzet kialakulásának az okai

A hátrányos helyzet kialakulásának léteznek társadalmi és egyénhez kötődő okai. A legfontosabb társadalmi okok az alábbiak:

- földrajzi adottságok: lakhely típusa, közlekedési lehetőségek;
- gazdasági körülmények: „mélyszegénység”, munkanélküliség, hajléktalanság;
- nyelvi és kulturális háttér: nemzetiségek, menekültek.

Számos egyénhez kötődő ok is ismeretes, mint pl. kor, nem, vagy a képzettség, amely az ismerethiány, a kommunikációs és szocializációs problémákon keresztül okozhat problémákat. De ide sorolható még:

- a szegénység;
- a szexuális irányultság;
- a testi, érzékszervi, szellemi fogyatékoság;
- a mentális- és pszichés problémák;
- a káros szenvedélyek – drog, alkohol, dohányzás, játék-szenvedély (Alliquander, 2013).

HAJLÉKTALAN EMBEREK CSOPORTJA

A hajléktalanságnak sok megközelítési módja létezik. A probléma értelmezhető jogi, munkaerő-piaci, iskolázottsági, közgazdasági, lakásügyi, pszichiátriai, fejlődéstani és egyéb szempontokból (Breitner, 1999).

Magyarországon sokféle statisztika létezik a hajléktalan emberek számáról. A legtöbb esetben a hajléktalanellátó-rendszerben található férőhelyek számát veszik alapul. A Menhely Alapítvány és a Medián Közvélemény- és Piacutató Intézet felmérte a lakosság hajléktalan emberekkel kapcsolatos attitűdjét. A kutatás során kiderült, hogy hány embernek volt a megkérdezéskor közvetlen tapasztalata a hajléktalansággal. Az eredmények azt mutatták, hogy a felnőtt korú lakosság 7%-ának van olyan ismerőse, rokona, vagy családtagja, aki hajléktalan. Ezek szerint több mint 600.000 embernek közvetlen tapasztalatai vannak erről az élethelyzetről (Győri, 2021).

Koronavírus-járvány okozta válság hatása a hajléktalan emberek foglalkoztatására

A „Február Harmadika” kutatást a szociális ellátó rendszerben dolgozó szakemberek 1998 óta minden évben az „év leghidegebb napján” végzik el. A Február Harmadika munkacsoport szakértőinek becslése szerint egy téli napon 14.000 ember van hajléktalan helyzetben Magyarországon, közülük 10.000 ember va-

lamilyen hajléktalan szálláson, 4.000 ember közterületen alszik. 2021-ben 1500 közterületen élő és 5200 hajléktalan szállón élő ember válaszolt az országos adatfelvétel kérdéseire.

A járvány következtében a munkaképes korban lévő hajléktalan emberek 42%-ának csökkent a jövedelme, közel minden második dolgozó hajléktalan ember elveszítette a munkáját, másfél-kétszeresére nőtt a semmi-féle jövedelemmel nem rendelkezők aránya. Ezen változások a válaszadók 20-30%-ánál az alapvető szükségletek kielégítését (táplálkozás, öltözködés, gyógyszerek beszerzése) is folyamatosan korlátozza. A válság a hajléktalan emberek mentális állapotára is hatást gyakorolt (szorongás, félelem, ritkuló emberi kapcsolatok), a hajléktalan emberek többsége kilátástalanul tekint a jövőbe (Győri, 2021).

FELNŐTTKÉPZÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK ESETÉBEN

Alacsony végzettségűek csoportja

A hátrányos helyzetűek csoportján belül a legnépesebb csoportot az úgynevezett alacsony végzettségűek alkotják (Nagy, 2011). Alacsony végzettségűeknek azokat a személyeket nevezik, akik a munkaerőpiac szempontjából a minimumszintet sem érik el az iskolázottság területén. Ide sorolják a 8 osztályos általános iskolát be nem fejezetteket, és azokat, akik ugyan befejezték alapfokú tanulmányaikat, de más szakképesítést nem szereztek (Andorka, 2003). Az alacsony végzettségűek csoportját három-féleképpen definiálja a szakirodalom, abszolút, relatív és nemzetközi mércével mérten alacsony végzettségűek.

Abszolút csoport

Azok a munkaerő-piaci személyek tartoznak az abszolút csoportba, akik az iskolai végzettség tekintetében egy meghatározott minimumszintet sem érik el. Nincs értelme végzettségi szintjüket valamihez viszonyítva vizsgálni, olyan alacsony végzettséggel ren-

delkeznek. Ebbe a csoportba sorolhatók azok, akik a nyolc osztályt nem végezték el, illetve azok is, akik elvégezték az általános iskolát, de egyéb szakképesítéssel nem rendelkeznek (Cserné, 2006).

Relatív csoport

A relatív alacsony végzettségűek definiálása az iskolai erőforrások társadalmon belüli eloszlását vizsgálja, s ennek bizonyos hányadát (pl. alsó kvantilis) tekinti „iskolai szegénynek” (Óry, 2005).

Nemzetközi mércével mérten alacsony végzettségűek csoportja

A globalizációnak köszönhetően a végzettségi szint nemzetközi viszonylatban való mérésének súlya fokozatosan nő. A végzettségi szint nemzetközi viszonylatban való mérésének súlya egyrészt a globalizációs, másrészt az EU munkaerőpiacának teljes megnyitása irányába vezető folyamatokat tekintve fokozatosan nő. A munkavállalók versenyképességének fokozása az egyre nyitabb munkaerőpiacon elengedhetetlen, hiszen az a végzettség, ami hazánkban elegendőnek bizonyulhat, lehet, hogy nemzetközi szinten nem versenyképes, vagy fordítva. Az alacsony végzettségűek e szempont szerinti definiálása tehát az alacsony végzettséget a világ és az EU végzettségi szintjének viszonylatában határozza meg (Óry, 2005:26).

Amennyiben konkrétan meg akarjuk nevezni az alacsony végzettségűeknek nevezett csoport tagjait, akkor a fenti definíció-lehetőségeket összefoglalva megállapíthatjuk, hogy alacsony végzettségűeknek tekinthetjük egyrészt azokat, akik még az általános iskolát sem fejezték be, másrészt a munkaerőpiac szereplőinek azon tagjait, akik ugyan elvégezték az általános iskolát, ugyanakkor ezen kívül semmilyen végzettséget nem szereztek, azaz szakma nélkül szintén kevés esélyük van az elhelyezkedésre (Cserné, 2006:20).

A hátrányos helyzet és a felnőttképzés kapcsolata

A hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerőpiaci esélyeit ronthatja, hogy egyes csoportoknak közvetlen vetélytársává vált a technikai és technológiai innovációk köre. A modern eszközökhöz kapcsolódó tudás az alapelvárások közé emelkedett. A kiélezett versenyben már az élethosszig tartó tanulás nem elegendő, kulcskompetenciákra, kompetenciacsomagokra van szükség (Alpek, 2017).

Tudásalapú társadalomban élünk több értelemben is. A tudás generálja a fejlődést, és a munkaerőpiac igénye is nő a magasan képzett munkaerő iránt. Aki korán kiszorul az iskola-rendszerből, vagy nem tudja folyamatosan frissíteni ismereteit, könnyen a társadalom peremére szorulhat (Stöckert- Kozák, 2014:16).

A hátrányos helyzetű személyekkel való oktatási célú foglalkozások szerepe egyre inkább felértékelődik. A társadalmi előrejutásban a végzettség és a képzettség meghatározó tényező, azonban a társadalom tagjai nem egyformán képesek ezekhez a lehetőségekhez hozzájutni. Egyes társadalmi csoportok mindenkor természetes módon szerzik meg a szükséges tudást, annak érdekében, hogy lépést tudjanak tartani a fejlődéssel, míg más társadalmi csoportoknak segítségre van szükségük ehhez. Ezen tudáshoz való hozzájutási különbség tartós társadalmi rétegződéshez vezethet, melyet az oktatás és a képzés kiterjesztésével lehet mérsékelni (Farkas, 2013).

Az alacsony iskolai végzettség nem az elsajátított ismeretek „kis mennyisége” miatt teremt hátrányt, hanem a további ismeretek befogadásához nélkülözhetetlen attitűdökben, a fejlődést megalapozó kommunikációs készségekben mutatkozik meg. Egy munkakör betöltéséhez manapság már nem elegendő a megfelelő végzettség, szakképzettség, gyakorlat, olyan munkaerő iránt van igény, aki képes a megújulásra, gyorsan tud alkalmazkodni, folyamatosan átképezhető, fejleszhető. Olyan dolgozókat keresnek, akik nem csak a szakmájukhoz kapcsolódó tudással rendelkeznek, hanem a hatékony munkavégzéshez szükséges tulajdonságokkal

is, mint például jó kommunikációs és problémamegoldó készség, meggyőző érvelés, gyors helyzetfelismerő- képesség, kompromisszum-készség, flexibilitás, mobilitás, teherbírás, stressztűrés, nyitottság és kreativitás (Farkas, 2013).

A hátrányos helyzetűek esetén a következő elvárások jelentkezhetnek a képzéssel kapcsolatban:

- Megkülönböztetett bánásmód.
- A személyiség stabilizálásának elérése, fejlesztése.
- Tanulási motiváció, a tanulási készség, kommunikációs készség fejlesztése.
- A munkaköri képesség megnevezése, pályaorientáció.
- A hiányzó alapismeretek pótlása.
- A szükséges szakmai és mentális készségek elsajátítása.
- Nyílt, hozzáférhető, rugalmasan egymásra épülő rendszerek alkalmazása.
- A képzést megelőző és a képzés folyamán szükséges szolgáltatások biztosítása (Halmos, 2005:15).

A felnőttképzés lehetőségei a hátrányok csökkentésben

A képzési cél:

- A hátrányos helyzet miatt kialakult társadalmi egyenlőtlenségek kiküszöbölése.
- „Megfelelő” munkaerő biztosítása a munkaadók számára.
- Funkciói:
- A munkavállalói kompetencia rés csökkentése.
- Az identitástudat, érdekérvényesítő képesség kialakulásának támogatása.
- A társadalmi hasznosságérzet kialakítása.
- A biztonságérzet támogatása.
- A jövőkép kialakítása (Halmos, 2005:18).

Egész életen át tartó tanulás

A hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyeinek javítása kapcsán fontos beszélni

az egész életen át tartó tanulásról, mivel az elmúlt években alapvető változások zajlottak le a társadalom és gazdaság, az alkalmazott technológiák, a munkaerőpiac és a szociális szféra területein.

EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS FOGALMA

Az egész életen át tartó tanulásnak számos fogalma létezik. Az élethosszig tartó tanulás egy összetett fogalom, országonként eltérő meghatározással. Sok európai országban az élethosszig tartó tanulás és a felnőttképzés szinonimának számít (Óhidy, 2006). Lifelong learning fogalma magába foglalja a formális keretek közötti képzéseket, mint például az iskolai, felsőfokú képzést, felnőttképzést, és a nem formális keretek között folyó egyéni és szociális fejlődést (Colardyn, 2004). Az LLL koncepció azokra a tevékenységekre vonatkozik, amelyeket az emberek egész életük során az ismereteik, készségeik és képességeik fejlesztése érdekében végeznek kompetenciák bizonyos területein, személyes, társadalmi vagy foglalkoztatási motívumok miatt (Colardyn, 2005).

Egész életen át tartó tanulás életkor szerint

- 0-5 életév között: Ebben az időszakban rengeteget tanulnak a gyerekek, ez alapot biztosít számukra a későbbi tanuláshoz, fejlődéshez. Ekkor elsősorban a szimulációnak van nagy szerepe, mivel a gyerekek lemásolják szüleik, kortársaik és környezetük viselkedését.
- 6-24 életév között: Ebben a korban a tanulás elsősorban az oktatási intézményekben folyik alap, közép és felsőfokú szinteken. Ilyenkor a családnak, a társadalmi szervezeteknek, a vallásnak és a médiának van a legnagyobb szerepe a tanulásban.
- 25-60 életév között: Ez a korosztály főként informális módon tanul a médián keresztül, a munkahelyükön, kollégáiktól, trainingeken. Ezek a felnőttek a tapasztalataikból és a problémáik meg-

oldásán keresztül tanulnak, ezért szükségük van az értelem, az adottságok és az integritás folyamatos fejlesztésére.

- 60 évnél idősebb korosztály: A 60 évnél idősebb emberek sokat tanulhatnak az életkorukhoz igazodó tevékenységektől, pl. művészet, zene, sport, kézművesség és szociális munka. A korosztály tagjai közösségi önkéntes munkát is végezhetnek szervezetekben, klubokban és egyesületekben (Laal, 2014).

Az egész életen át tartó tanulás a következő változások miatt válik egyre inkább szükségszerűvé

- Munkaerő-piaci igények megváltozása.
- Változó társadalmi környezet: tudás alapú gazdaság és társadalom (a korábban meghatározó munkaerő, energia, technika mellett/helyett), információs társadalom, valamint nagyon gyorsan változó tudás, ismeretek szükségessége a mindennapok és a munka világában.

Kompetencia, kompetenciamenedzsment

A munkavállaló akkor válik alkalmassá a munka elvégzésére, ha az ismeretek és a rábízott feladatok összhangban állnak a munkavégző kompetenciáival. Azonban az egyén oldaláról történő megközelítésen belül is találkozhatunk kisebb különbségekkel. A legjelentősebb megkülönböztetési szempont az, hogy vajon ezek a képességek tanulhatóak-e, vagy veleszületettek. A jelenleg domináns irányzat a képességek elsajátíthatóságát hangsúlyozza, míg a tradicionális nézet szerint a képesség nem a befogadóképességtől függ, hanem inkább a munkavállaló hajlandóságától és tehetségétől, amit az adott szituációban kamatoztatni képes (Garavan, 2001).

KOMPETENCIA FOGALMA

A szakirodalomban számos kompetencia fogalom létezik, mivel a területen számos kutató tevékenykedik, a meghatározások igencsak sokszínűek. Mindebből az is következik, hogy

minden kutató saját céljainak megfelelő kompetencia definíciót használ, vagy a fogalmi sokszínűséget támogatva, alkot és a saját szempontrendszerének megfelelően csoportosítja, kategorizálja a kompetenciákat (Gyökér, 2010). A kompetencia egyenlő a sikeres alkalmazkodással. Egyben az autonóm személyeknek az a törekvése, hogy a munka és a magánélet világát aktívan befolyásolja (Forgács, 2002). A munka világában a kompetencia fogalma az emberi erőforrás menedzsment valamennyi területén alkalmazható, nevezetesen a munkaköri követelmények meghatározásában, a toborzásban és kiválasztásban, a teljesítmény-értékelésben, az ösztönzés-menedzsmentben, a karrier- és utánpótlás-tervezésben és a személyzetfejlesztésben (Elbert, 2000).

Mivel szerepe van a változásokban és a változások kezelésében, a változásmenedzsmentben is, így tehát a szervezeti stratégia részeként megfogalmazott és annak megvalósításához szükséges kritikus kompetenciák valamennyi emberi erőforrás rendszerben megjelennek (Dobák, 2001).

HELYZETELEMZÉS ÉS A PROBLÉMA MEGFOGALMAZÁSA

A következőkben a szakirodalom és a témában készült kutatások alapján helyzetelemzést készítek és megfogalmazom a probléma okait.

Probléma okozatai

A Február Harmadika kutatócsoport eredményei szerint Magyarországon egy téli napon 14.000 hajléktalan ember van az utcán. A 14.000 hajléktalan ember közül 4.000 embernek lakhatási támogatásra, 7.000 embernek lakhatási és szociális támogatásra, 700 embernek ápolást, gondozást nyújtó intézményi ellátásra lenne szüksége. A jelenlegi szociális szállásnyújtás valamilyen formája 2.300 ember állapotának felel meg. A hajléktalan emberek, saját bevallásuk szerint, 43%-uk súlyos, krónikus beteg, 39%-ukat egy éven belül kórházban kellett kezelni (Győri, 2021).

A hajléktalan emberek többségének jelenleg a közfoglalkoztatási programokban van lehetősége dolgozni. A munkáltatók elmondása szerint várnák a munkavégzésre felkészült hajléktalanokat, azonban nem tudják, hogy hol érhetik el őket, és arra sincs pontos módszertani leírás, hogy hogyan kell a már munkaképesé tett személyekkel sikeresen együttműködni. Azonban a munkaadók sok esetben előítélettel fordulnak a hajléktalan emberek felé. A hajléktalan emberek számára a munkavállalás során az egyik legjelentősebb problémát az önálló lakhatás hiánya jelenti. Az önálló lakhatás hiánya már az álláspályázás során gondot jelent. Számos munkáltató hátrányosan megkülönbözteti a hajléktalan embereket, nem ad számunkra munkát. Munka hiányában pedig nem megoldható az önálló lakhatás.

Amennyiben egy hajléktalan embernek sikerül elnyerni egy állást, megfelelő lakhatás hiányában nem tud felkészülni a másnapi munkára (tisztálkodás, pihenés).

Probléma a munkásszállók telítettsége, hiánya, illetve az, hogy sok munkáltató csak abban az esetben ad lehetőséget a munkásszálláson való lakhatásra, amennyiben a jelentkező állandó bejelentett lakcímmel rendelkezik.

Hiányosak a hajléktalan emberek munkavállaláshoz szükséges információi. A hajléktalan emberek többségének nincs információjuk olyan alapvető munkavállaló ismeretekről, mint például szerződés-kötés, a bruttó és a nettó fizetés közötti különbség, táppénzre és szabadságra való jogosultság és azok feltételei, az igénybevétel módja, szerződésbontás, panaszkezelés.

Gyakran a kiválasztás módszerei sem elég kidolgozottak. Az esetek többségében a munkáltató és a munkavállaló csak a szerződés-kötéskor találkozik, ezért nincs lehetőség a munkavállaló tényleges készségeinek, tudásának felmérésére. Az utóbbi ok miatt előfordulhat, hogy valaki nem a kompetenciáinak legmegfelelőbb munkakörbe kerül, ami jelentősen csökkenti a motivációt. Hiányzik

a munkavállalással kapcsolatos stresszorok, konfliktusforrások kezelésének lehetősége.

Probléma a jelentős mértékű fluktuáció a hajléktalan munkavállalók körében, elsősorban egészségügyi, valamint munkaszocializációs, motivációs problémák miatt.

Az elhelyezkedésben és munkában maradásban nehézséget okoz a beilleszkedés, emiatt nagymértékű a lemorzsolódás.

Az állások megpályázásában további gondot jelent a hajléktalan emberek számára, az önértékelési problémák, a bizonyítványok elvesztése, a fényképes önéletrajz hiánya. A hajléktalan munkavállalók számára nehézséget okoz az, hogy az első fizetésük megérkezéséig nincs megélhetésük, így sok esetben inkább napi/ heti fizetéses munkát keresnek.

PROBLÉMA OKAINAK FELTÁRÁSA

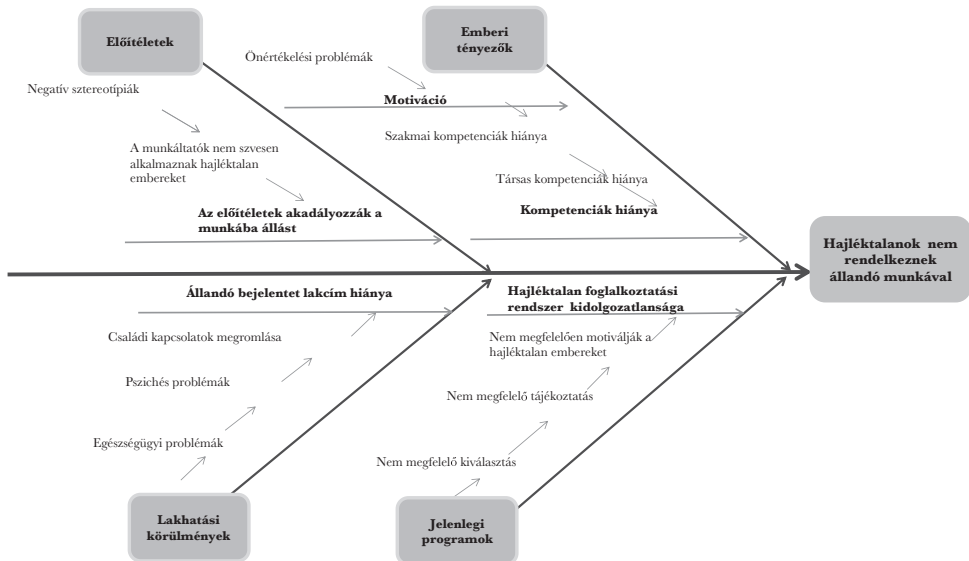
Következtetések, a probléma okainak összefoglalása

A kutatások alapján az alapp probléma, hogy a hajléktalan emberek többsége nem rendelkezik állandó munkával. A hajléktalan embe-

rek nyílt piaci elhelyezkedését több probléma együttese akadályozza. Az első probléma az, hogy az előítéletek akadályozzák a hajléktalanok munkába állását, a hajléktalan emberekről kialakult negatív sztereotípiák miatt a munkáltatók nem szívesen alkalmazzák őket. A második probléma a lakhatási körülményekhez kapcsolódik. A hajléktalan emberek elhelyezkedését akadályozza az állandó bejelentett lakhely hiánya, ehhez a problémához elsősorban a családi kapcsolatok megromlása, az egészségügyi és pszichés problémák vezetnek.

A következő problémák az emberi tényezőkhöz kapcsolódnak. Probléma a kompetenciák hiánya. Továbbá probléma lehet a szakmai kompetenciák hiánya, vagy azok megkopása, illetve a társas kompetenciák hiánya is, melyek elengedhetetlenül fontosak lennének a munkába álláshoz- munkában maradáshoz. Az emberi tényezőkhöz kapcsolódik a motiváció hiánya is, ide sok tényező vezethet, többek között az önértékelési problémák is. Az utolsó probléma a jelenlegi programokhoz kapcsolódik, a hajléktalan foglalkoztatási

2. ábra Ishikawa diagram



Forrás: Saját szerkesztés

rendszer jelenleg még nem elég kidolgozott. A hajléktalan embereket gyakran nem megfelelően választják ki az adott munkakör betöltésére, nem megfelelően tájékoztatják őket, illetve a motiválásuk sem megfelelő.

MEGOLDÁSI JAVASLATOK

A hajléktalan emberek elhelyezkedésének egyik fő gátló tényezője az állandó lakhely hiánya.

A nemzetközi gyakorlatok alapján két fő lakhatás-központú megoldást különböztethetünk meg a tartósan közterületeken élők összetett szükségletű hajléktalan emberek hatékony kigondozására, a Lépcsőzetes és az Első a lakhatás modellt.

Lépcsőzetes modell

A lépcsőzetes modellben a hajléktalan emberek fokozatosan jutnak el az önálló lakhatáshoz a szociális szolgálatok támogatásával. Az önálló lakóhely ebben az esetben az egyéni problémák (pl. alkoholizmus, viselkedési problémák) megoldásának, az előírt „kezelés” és támogatói programok követésének „jutalma”.

A modell kritikája

A modell kritikája szerint az előírt „fejlődési szakaszok” felesleges stresszt okoznak, a program elején a privát szférát és autonómiát minimalizálják, a képességek fejlesztése életszerűtlen módon történik.

Összességében a lépcsőzetes megközelítésmód, mint folyamat évekig eltarthat, nagymértékű lemorzsolódással, a hajléktalan élethelyzet fenntartásával járhat, ha sokan megrekednek a programok legalsó szintjein.

„Housing First” („Első a lakhatás”) modell

Az „Első a lakhatás” modell filozófiája szerint a lakhatás alapvető emberi jog, azt nem kell kiérdemelni az egyéni problémák előzetes megoldásával. Az „Első a lakhatás” programok rögtön önálló lakhatás biztosítására törekednek albérelti szerződésekkel, az általános lakáspiachoz való közvetlen hozzáféréssel és az adott lakóközösségbe történő integrációval. Ez a megoldás is lehetőséget nyújt a szakmai támogatásra, terápiára, mégsem teszi ezeket kötelezővé, és főképpen, nem képezi előfeltételét a lakhatásnak.

3. ábra Housing First és Staircase Modell összehasonlítása



Forrás: Saját szerkesztés

A program célja a hajléktalan emberek gazdasági és társadalmi integrációjának elősegítése.

Az „Első a lakhatás” modell megközelítése összhangban van az átalakuló nemzetközi szociálpolitikai-jóléti gyakorlattal, amely intézménytelenítésre, decentralizációra és a rászoruló életkörülményeinek normalizációjára (hétköznapivá tételére) törekszik az ellátó helyre összpontosított támogatás helyett az egyénközpontú támogatással (Hannele, 2009).

A támogatás rugalmas, nem ítélező és nyílt végű, azaz nincs meghatározott határideje. Az „Első a lakhatás” program rendelkezhet célzott, átfogó szolgáltatásokkal, mentálhigiénés dolgozókkal. Léteznek esetmenedzsment alapú „Első a lakhatás” szolgáltatások, ahol a dolgozók fő feladata a külső egészségügyi szolgáltatások koordinálása, szociális munka, intenzív esetkezelési szolgáltatás.

A program segítségével megszerzett munka fontos szerepet játszhat a hajléktalanságból való kilépés megkönnyítésében és fenntartásában.

A kutatási eredmények azt mutatják, hogy az „Első a lakhatás” modell különböző változatai hosszútávon mind eredményesek.

A modell indokoltsága

Többek között Finnországban is az „Első a lakhatás” modellt alkalmazzák. Finnországban 1997-ben körülbelül 20.000 ember volt hajléktalan, 2008-ra ez a szám 8000-re esett vissza, 2014-ben pedig 8000 alá csökkent ez a tendencia, céljuk a hajléktalanság teljes felszámolása. Ezek alapján elmondható, hogy a modell elősegítheti a hajléktalan emberek elhelyezkedését és munkában maradását.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Alliquander Anna (2013): *Hátrányos helyzet, szociális helyzet, munkanélküliek, kisebbségek*. Budapest, SE Népegészségtani Intézet, pp.5-12.
 Alpek B. Levente (2017): *Hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci-területi esélyei Magyarországon*. Pécs, Pécsi Tudományegyetem, Földtudományok Doktori

Iskola, pp. 5-15.
 Andorka Rudolf (2003): *Bevezetés a szociológiába*. Budapest, Osiris Kiadó. pp.105-115.
 Breitner Péter (1999): *A hajléktalanná válás lépcsőfokai*. Esély, 1999/1 pp.84-104.
 Colardyn D. – Bjonavold J. (2004): Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: Policy and practices in EU Member States, Progress in: *European Journal of Education*, Vol.39, pp. 70-81.
 Cserné Adermann Gizella – Fodor Imréné – Koltai Dénes – Kövesi Gusztáv – Kövesi Jenő – Muity György – Nemeskéri Zsolt – Szép Zsófia – Vámosi Tamás – Váradi Ákos (2006): *A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra, javaslatok intézkedésekre*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, pp.27-32.
 Dobák Miklós (2001): *Szervezeti formák és vezetés*. Budapest, KJK Kerszöv Kiadó, 264p.
 Elbert F. Norbert – Karoliny Mártonné – Farkas Ferenc – Poór József (2000): *Személyzeti/Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, p. 579.
 Farkas Éva (2013): *A láthatatlan szakma, Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről*. Pécs, typiART Médiaműhely Kft, pp. 202-210.
 Forgács Katalin (2002): Új évezred, „új gazdaság”, új munkaerő? *Munkaügyi szemle*, 46 évf. 3. szám, pp.9-10.
 Garavan, T.N. – Morley, M. – Gunnigle, P. – Collins, E. (2001): Human capital accumulation: the role of human capital development, Progress in: *Journal of European Industrial Training* Vol.25, pp.48-68.
 Gyökér Irén – Finna Henrietta – Krajcsák Zoltán (2010): *Emberi erőforrás menedzsment*. Budapest BME-GTK Üzleti Tudományok Intézet, pp.87-94.
 Halmos Csaba (2005): *A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, pp.15-20.
 Hannele Taino – Peter Fedriksson (2009): *The Finnish Homelessness Strategy: From a 'Staircase' Model to a 'Housing First' Approach to Tackling Long-Term Homelessness*. Pori, Diacornia University of Applied Sciences and Ministry of the Environment, pp.181-199.
 Marjan Laal (2014): *Lifelong Learning and Art*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, pp. 4047-4051
 Nagy Márta (2011): *Speciális andragógia*. Győr, Szent István Egyetem, pp. 45-48; 80-83.
 Óhidy Andrea (2006): Lifelong Learning – az oktatáspolitikai koncepciótól a pedagógiai paradigmáig. *Új*

Pedagógiai Szemle, 7–8.

Óry Mária (2005): *Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, pp. 20-25.

Stöckert-Kozák Annamária: Élethosszig tartó tanulás, Nem csak tudásátadásról van szó. *Új Pedagógiai Szemle*, 63. évf. 2. szám, p.16.

Győri Péter – Gurály Zoltán – Szabó Andrea (2021): *Világjáróvá vesztélyében lakástalanul* [számítógép-fájl]. URL: https://drive.google.com/file/d/13F-hRO_2-CaMdX6_oKHBENGt2VOSuMBxu/view [2021. augusztus 10.]

Housing First in Finland (2016), [számítógép-fájl]. URL: http://www.housingfirst.fi/en/housing_first/housing_first_in_finland/housing_first_in_finland [2021. július 20.]

Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév [számítógép-fájl]. URL: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html#cskkentateltjesttmunkarkszma> [2021. augusztus 16.]