

A felnőttképzésben részt vevő, alacsony iskolázottságú nők tanulási motivációjának vizsgálata

Mák Kornél – Vámosi Tamás

Absztrakt

Az alacsony iskolázottságú nők továbbképzési hajlandóságát számos – egyéni életkörülményeikből adódó – feltétel határozza meg. Ez a sajátos élethelyzet ezért megköveteli, hogy a képzési programokhoz megfelelő keretfeltételek álljanak rendelkezésre. Miután erre a célcsoportra sajátos ismérvek jellemzők, így a helyzetük javítása, képességeik fejlesztése speciális eszközöket, módszereket igényel. Ennek érdekében ismerni kell az egyéni igényeiket, motivációikat, amihez hozzá lehet igazítani a fejlesztési, felzárkóztatási elképzeléseket, megoldásokat. A végső cél, hogy a jelenlegi helyzet javításával jelentős mértékben csökkenjen az alacsony iskolázottságú nők száma, és kezelhetőbb legyen az újratermelődési folyamat.

A kutatás célja, hogy empirikus vizsgálatok segítségével rávilágítson azokra a motivációs faktorokra, amelyek meghatározzák az alacsony iskolázottságú nők részvételét a felnőttképzésben. Ennek érdekében igyekeztünk képzési és foglalkoztatási projekteken keresztül felkutatni a célcsoportot, és különböző módszertani megoldásokkal vizsgálni az általunk megfogalmazott hipotéziseket.

A kutatás során 112 célcsoporttaggal töltöttünk ki zárt kérdőívet, emellett az eredmények ismeretében fókuszcsoporthoz beszélgetést folytattunk 5 fővel, aminek keretében árnyaltabb képet kaphattunk az egyéni élethelyzetekről és a tanulást kísérő folyamatokról. Hasonlóképpen mélyinterjút készítettünk olyan szakmai (képzési, foglalkoztatási) szervezetek vezetőivel és szakértőikkel, akiknek rálátása és szakmai tapasztalata van a célcsoportot illetően.

A kutatás eredményei, és az ezek kapcsán megfogalmazott fejlesztési elképzelések több irányban is hasznosíthatóak. Elsődleges cél, hogy visszajelzést kapjunk a felnőttképzésben részt vevő alacsony iskolai végzettségű nők tanulási motivációjáról – vannak-e ilyenek, illetve milyen erősek ezek a motivációs faktorok. A motivációs faktorok vizsgálata során szerzett tapasztalatokat, eredményeket a képzőintézmények be tudják építeni képzési rendjükbe. Ezáltal a felnőttképzők/munkaerő-piaci programot lebonyolítók képzési programjaikhoz megfelelő keretfeltételeket tudnak kínálni a célcsoportnak; olyan speciális megoldások, módszerek, képzési tervek kidolgozására nyílik lehetőségük, amelyek hozzájárulnak a célcsoport helyzetének javításához, képességeinek fejlesztéséhez. A kutatás eredményei emellett jól hasznosíthatók az alacsony iskolázottságú nők felnőttképzési részvételét az elmúlt időszakban segítő esélyegyenlőségi programok értékelésekor, illetve az elkövetkező időszakra szóló helyi és regionális felnőttképzési stratégiák, munkaerő-piaci reintegrációs programok kidolgozásakor is.

Examination of learning motivation of low-educated women participating in adult training

Summary

The willingness for further training in case of women with low education level is determined by several factors, based on their individual circumstances. This unique situation requires to have the appropriate frames for the training programs. As the unique criteria of this target group is specific, the improvement of their situation and skills require special means and methods. In order to do this, it is important to know their needs, motivation which the developmental and catch-up ideas and solutions must meet. The final aim of the improvement of the current situation is to decrease the number of women with low education level to a great extent and to make the reproduction process more manageable.

The aim of the research, through empirical examinations, is to highlight the motivational factors that determine the participation of these women in adult education. We have tried to search the target group through the training and employment projects, and to examine our hypothesis through different methodological solutions.

During the research we had 112 target group member filled the closed questionnaire, beside that, after getting the results, we had a focused-group talk with 5 of them, through which we got a nuanced view of their individual situation and the process following their learning. We also had interviews with leaders of professional (training, employment) and experts, who has sight and professional experience regarding the target group.

The results of the research, and the formulated developmental ideas on it can be used in more ways. The primary aim is to get a feedback on the motivation of women with low education level participating in adult education, whether there are any, or how strong these factors are. The experiences and results got through the examination of the motivational factors can be built in the institutions' training regimen. Thereby, the organisers of adult education/labour-market programs can offer appropriate conditions for the target group; they have the opportunity to develop special solutions, methods and training plans, that contribute to the improvement of the target group's situation and to the development of their skills. The results of the research are useful when evaluating the recent supporting equality programs and when elaborating the local and regional adult training strategies and labour-market reintegrating programs for the future.

A tanulmány első része (első három fejezete) kiadványunk előző számában olvasható! A mostani számban az empirikus vizsgálat eredményeinek ismertetésével folytatjuk a tanulmány közlését.

4. Eredmények

Az eredmények kiértékelésénél fontos jelezni, hogy a kérdőív eredményei nem minden esetben tudják azt az árnyalt képet visszaadni, ami a mélyinterjúk, fókuszcsoportos elbeszélgetések kapcsán kialakult a kutatókban, ezért ezeket a jelenségeket – ahol csak lehet – hozzáfűzzük a statisztikai megközelítéshez.

A célcsoport alapvetően két részre osztható a képzésben való részvétel szempontjából:

- egyrészt akik önerőből képesek voltak bekapcsolódni a felkínált felnőttképzési folyamatokba, és jelenleg is szakképesítésük megszerzésén dolgoznak,
- másrészt azok – és sajnos ez a többség – akik „védettebb” közegben tanulnak, vagyis tranzit programban, vagy pályázati forrásból megvalósuló képzésben (plusz esetlegesen foglalkoztatási projektben) vesznek részt.

Ez a helyzet annyiból szerencsés a kutatás szempontjából, hogy a motivációk és jellemzők vizsgálata valóban szerteágazóan tud megvalósulni. Az eredmények taglalásánál nagyobb hangsúllyal vesszük figyelembe a második eset kapcsán megfigyelhető jelenségeket.

4.1 A képzési programokba való bekapcsolódást hátráltató tényezők és azok kezelése

Az okok rendkívül szerteágazóak, ezért célszerűnek tartottuk szintek felállítását, külön elemezve az egyén, család, társadalom és az oktatási rendszer területét.

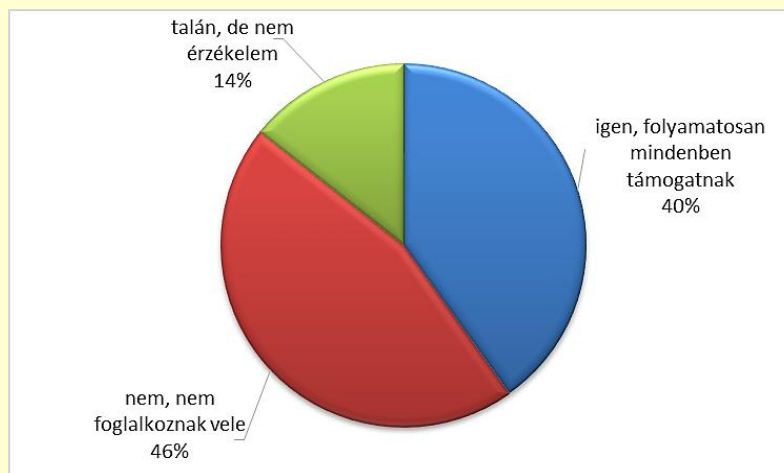
Az *egyéni* szinten meg említeni a belső tényezők szerepét; régen tanult, esetleg nem is annyira régen (mint az látszik a korcsoportos bontásból), de egy biztos, a tanulási folyamata eddig is kudarcos volt, és ezt nem akarja még egyszer átélni. Fél a megmérettetésről, fél az újabb kudarcától, fél attól, hogy ki kell mozdulnia otthonról és közösségben kell megmutatkoznia. Az objektív okok első helyen van az *anyaszerep*, sokan szültek közülük, és a gyerekeket el kell látni, amely „kötelezettség” az esetek döntő részében megelőzi a tanulást. Főleg roma lányoknál figyelhető meg az a jelenség, hogy még a középiskolás évei alatt gyereket szül, és ez egyben az iskolából kimaradást, korai iskolaelhagyást is eredményezi. A vizsgált célcsoportban többen is voltak ebben a helyzetben. Emellett a mobilitás okoz nagy nehézséget, ami egy komplexebb probléma. Nincs pénze bérletet venni (főleg előre kifizetve az összeget), kistelepülésen lakik, eleve rossz és hiányos a közlekedés, ami visszaveti nemcsak a tanulási motivációt, de összességében a kultúra fogyasztását is. Érdekes volt testközelből megtapasztalni azt a „kultúrkör felfogást”, hogy a nőnek nem is dolga a tanulás,

szülőn gyereket, vigyázzon rá, nevelje, szolgálja ki a férfit (aki nem szükségszerűen a férje!), akinek a dolga a megélhetés biztosítása (így vagy úgy, feketén dolgozva, nem legális eszközökkel, ez már csak megoldás kérdése a szemükben). Transzit programok kapcsán megszokott tapasztalat volt, hogy a résztvevő lányt vagy nőt elkísérte valamelyik férfi családtagja, hiszen a nő egyedül nem járhat ilyen helyekre, illetve nem is kell neki.

A *családi* szint nem különíthető el teljes mértékben, az eddig ismertetett jelenségek mind hatnak rá, illetve ezeken túl meg kell említeni a családtag ápolását (KSH felmérések szerint ez az esetek 90%-ában a nő feladata). Az viszont fontos tény, hogy a GYES/GYED-ről visszatérő kismamák esetében – az eddigi tapasztalatok alapján – mindig magasabb motiváció érzékelhető, ugyanakkor szervezés szempontjából ez is a legkényesebb terület, a kulcsszó mindig a *rugalmasság*. A célcsoport esetében mért családi támogatás elég hektikusnak mondható (6. ábra).

6. ábra

Támogatja-e a családja, barátai a tanulási folyamatban?



Társadalmi szinten sajnos a már említett női szerepek megítélése, berögzülése, elképzelt és kiosztott feladatok leosztása dominál, ami fizikailag és mentálisan megakadályozza abban, hogy szerepet vállaljon a képzési folyamatokban. A nőkre alapvetően több munka hárul, és ez így van a kvalifikáltabb családok esetében is, nem is véletlen, hogy az utóbbi időkben felerősödött a Work-Life Balance megközelítés (Ternovszky, 2013).

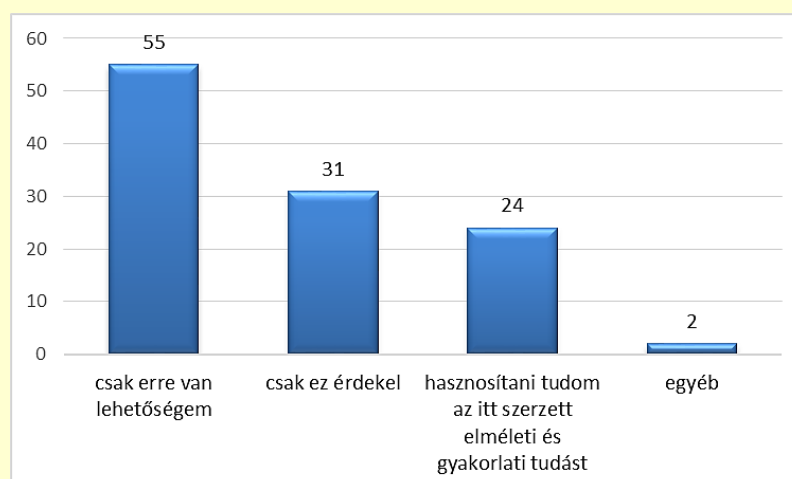
Az *oktatási rendszer* szintjét a fő problémát elsősorban a hozzáférés jelenti. Az elmúlt években az állami foglalkoztatáspolitikai látványosan kivonult a támogatott munkaerő-piaci képzések színteréről, ahol csak akkor történik programkiírás, ha arra jut EU-forrás. 2011-ben felálltak a Türr István Képző és Kutató Intézetek (egykori RKK-k), fő misszióként megjelölve

a felzárkóztatást, romák képzését, közfoglalkoztatás képzési moduljának kivitelezését, de a képzési folyamatok nem csak hogy nem átláthatóak, a kiszivárgó információk alapján a minőség is megkérdőjelezhető. *Komplex tervezési folyamat és partneri viselkedés pedig egyszerűen nincs.* Emellett az elmúlt években megfigyelhető volt a nonprofit szférától való távolságtartás, holott ott van kiépített kapacitás, szakembergárda és módszertani rutin. Előrelépésként fogható fel a második szakképesítés ingyenessé tétele a Szakképzési Centrumokon keresztül, de ez csak részben jelent megoldást, ugyanis a képzések a központokban valósulnak meg, vagyis a korábban említett hozzáférhetőség csak korlátozottan jelentkezik. Sokan nem fogják tudni felvállalni a képzési folyamat egyéb költségeit. Másrészt a felkínált szakmák jelentős része *nem „női” szakma*, vagyis a kínálat is eleve szűk.

Nem csak a hátrányos helyzetű, hanem minden női célcsoportnál a rugalmasság a legfontosabb tényező. Akkor fog tudni részt venni a képzésen, ha az alapvető feltételek mellett (pl. finanszírozás) tudja úgy rendezni az életvitelét, a család ellátását, hogy az ne akadályozza a tanulást. Természetesen a célcsoport jelentős részénél a mentális ráhangolás sem hanyagolható el, vagy éppen az alapvető kompetenciák frissítése, mert ezek hiánya meg tudja hiúsítani a képezhetőséget. Tágabb értelemben a környezet bevonása is fontos lehet, de ez már egy olyan szakasz, amit a magyar foglalkoztatáspolitikai nem vállal fel, legfeljebb a bevont nonprofit szektor egy része. Nem véletlen, hogy *a kutatási tapasztalatok aláhúzták a tranzit jellegű programok fontosságát és hatékonyságát*, ezért ezekről külön is szólni fogunk. A célcsoport jelentős részének csak a szolgáltatásokkal és juttatásokkal kísért képzési/foglalkoztatási projekt volt elérhető, ezen tényezők nélkül többnyire meg sem próbálják a továbbtanulást (7. ábra).

7. ábra

Miért ezt a képzést választotta? (fő)



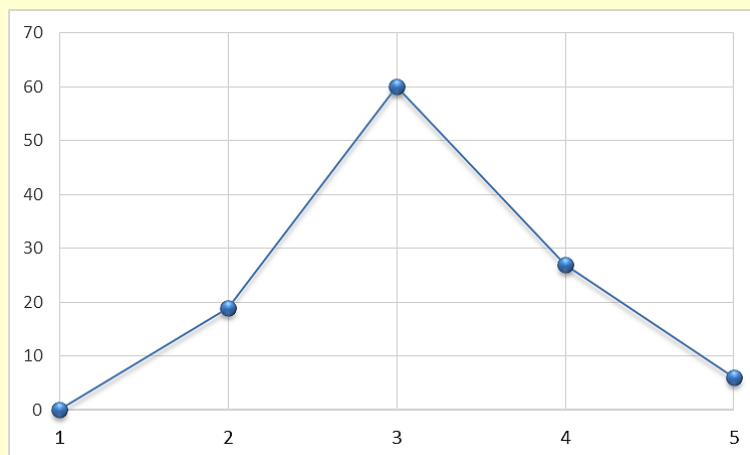
A taglalt tényezők kezelése nem csak kimondottan a felnőttekre vonatkozik, a preventív jellegnek már a köznevelésben is meg kellene jelennie. *Egy 16-17 éves korában teherbe esett és korai iskolaelhagyónak tekinthető lány felnőttként vagy tanulóként kezelendő? A problémák egy részét a tankötelezettség csökkentésével lerázta magáról az oktatási rendszer, de ugyanakkor a szociális és foglalkoztatáspolitikai ellátórendszer pedig nem lett hatékonyabb, sőt visszafejlődött az elmúlt években. Egyre kevesebb az alternatív szolgáltatás, az állami munkaerő-piaci ellátórendszer a közigazgatás része lett, pont a rugalmasságát és ügyfélközpontúságát veszítve el ezzel, a nonprofit szektor pedig mellőzött szelete a magyar társadalomnak. A szolgáltatásoknak folyamatosnak kellene lenniük, nem projektről projektre újraépítve azokat, bizonytalanságban tartott szakemberekkel.*

A megoldás nem is a törvényi háttérben keresendő, sokkal inkább az emberi erőforrás felértékelődésében; valós és tudatosabb tervezése az érintett ellátórendszereknek. A normatív finanszírozás se váltaná be a hozzá fűzött reményeket, mert valószínűleg hozzá lenne csapva a teljesítés valamelyik állami szereplőhöz, és a kényszer és erőforráshiány miatt a hatékonyság is eltűnne (lásd TKKI). *A szolgáltatások jelentős része helyi jelleggel működik.* Vagyis ezek tervezésében több szereplő is érintett, ami igényli a partnerségi elv érvényesülését. Minél közelebb van az érintett szervezet, szakember, mentor stb. az egyénhez, annál hatékonyabban tudja kezelni a kialakult problémát, és ez már független a törvényi kényszertől, sokkal inkább a mozgásteret kell tudni biztosítani.

A képzéssel való elégedettség két területből áll össze. Egyrészt mennyire tudta hasznosítani a megszerzett tudást (el tudott-e helyezkedni vele, bejutott-e állásinterjú, vagy csak „időpazarlás” volt a tanulás), másrészt milyen volt a hangulat a képzés alatt, milyen szolgáltatásokat tudott igénybe venni, volt-e juttatás stb. Nem lehet mindent maximális igény kielégítéssel biztosítani, és ez az értékelésben is megjelent, a többség inkább csak az egyszerű elégedettséget jelölte meg (8. ábra).

8. ábra

Mennyire elégedett a képzési programmal? (fő, 5-ös skála, 5: teljesen elégedett, 1: egyáltalán nem elégedett; átlag 3,18)



4.2 Diszkriminációs vetület

Kutatásunk során vizsgáltuk, hogy azonosítható-e diszkriminációs jelenség a célcsoport esetében. A téma kényes mivolta és kialakulatlan módszertana miatt nehéz egyértelmű eredményeket azonosítani, de egy megállapítás mindenképpen kirajzolódott. Az pedig az, hogy *az alacsony végzettségű nőknek eleve nagyon csekély a munkaerő-piaci értéke*, és ez teljes mértékben determinálja a mozgásterüket. Éri-e őket diszkrimináció? Persze, nem csak őket, a magasan képzett nőket is, elég a legalapvetőbb piaci jelenséget megvizsgálni, a nemek közti bérkülönbséget (*gender pay gap*). Az EU 2013-as kimutatásai alapján azonos munkakörben, azonos munkafeladatokért a férfiak átlagosan 16,3%-kal több bért kapnak (EU-28 átlag), Magyarországon ez a különbség még magasabb, nagyjából 18,4%.¹ Nemzetközi és hazai tapasztalatok által elmondható, hogy a keresetkülönbségnek kettős oka van (Koncz, 2008). Az első szerint a nők a kereseti piramis alján helyezkednek el, és azokba a foglalkozásokba tömörülnek, melyek az átlagnál kisebb jövedelmet biztosítanak a számukra. Másrészt ugyanazon foglalkozásban a keresetük, az esetek döntő többségében a férfiak keresete alatt marad. A bérszakadék ollója a két nem között így folyamatosan tágul. A gender pay gap jelentése ezek alapján: férfiak és nők közötti fizetési különbség, női fizetések elmaradása a férfiaktól. Egy felmérés² szerint a gazdasági recesszió teljesen átformálta a nemek megoszlását a munkaerőpiacon. Az USA-ban látott napvilágot az az érdekes kutatási eredmény, amely szerint a férfiak már a kimondottan női szakmák körébe is benyomulnak. Bizonyára mindenki hallott már a fehér -, ill. a kék galléros elnevezésről, mely különböző

¹ The Gender Pay Gap in the European Union. Eurostat, 2015, link: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_en.pdf

² <http://www.hrportal.hu/hr/kezdetet-vette-a-rozsaszingalleros-munka-elferfiasodasa-20120813.html>

munkaköröket jelöl³. Néhány évtizede megjelentek a rózsaszíngalléros munkakörök is, az előbb említett társaik mellett. A rózsaszíngalléros munkakörök főleg a szolgáltató szektorba tartoznak. Olyan szakmák sorolhatók ebbe a csoportba, mint a bébiszitter, kozmetikus, ápoló, védőnő, recepció, titkárnő, pincér, orvosi asszisztens vagy óvónő. Magyarországon is régen a tanári állásokat többnyire férfiak töltötték be, ma azonban ez a szakma elnőiesedett. Ugyanez történt a könyvelő szakmával is, ahol robbanásszerűen megugrott a nők száma. Ahogyan a nemi szerepek változása is állandó, úgy alakulnak a karrierválasztások is. *Jelen esetben a recesszió hatására az a folyamat rajzolódott ki, hogy egyre több férfi vállal tipikusan nők által dominált munkaköröket.* Azzal, hogy a férfiak is betörnek ezekre a piacokra, felhívul a szigorú nemek szerint szegregált munkaerőpiac. Egyre több férfi eladóval, recepcióssal vagy tanárral lehet találkozni a munkahelyeken. Ezzel párhuzamosan természetesen a nőknek is nagyobb esélyük van magasabb presztízsű munkahelyek megpályázására, ami a kiegyenlítődés irányába hat. Azonban ez a folyamat érdekes hatással van a nők helyzetére. Az tapasztalható, hogy a tradicionálisan rózsaszíngalléros munkakörnek kikiáltott pozíciókban is *jobban* keresnek a férfiak, gyorsabban jutnak feljebb a szervezeti ranglétrán, mint női társaik. Ezt a jelenséget „üvegmozgólépcsőnek” szokták emlegetni. Hatása pontosan ellenkező, mint a már nagy irodalommal rendelkező, a női előremenetelt megakadályozó „üvegplafonnak”. Tehát a nők által dominált munkakörökbe is szívesebben alkalmaznak férfit. Elgondolkodtató tény, hogy a nők még azokon a területeken is kevesebbet keresnek férfi társaiknál, ahol eddig ők voltak többségben.

4.3 A képzésekhez való hozzájutás elősegítése és karrierépítés

Az eddig leírtakból fakad, hogy a bejutás és benntartás alapvető feltétele lenne a folyamatosan háttértámogató, elérhető pszichoszociális szolgáltató rendszer, ami a legalapvetőbb problémák esetében is tud segíteni. A célcsoport esetében sok problémát kell néha felgöngyöltíteni, és

³ A munkaerő-piaci "osztályok": *Kékgallérosok*: A kékgalléros munkavállalók alatt a fizikai munkát végző dolgozókat értik. Ide tartoznak a szak-, betanított- és segédmunkások (például a bányászok, gyári és építő munkások). A fogalom az angolszász területek öltözködési szokásaihoz igazodik, ahol régebben az ipari munkások kék galléros inget viseltek. Mivel manapság a gazdaságot a szolgáltató szektor dominálja, így számuk egyre csökken.

Fehérgallérosok: A fehérgalléros munka a szellemi munkaköröket takarja. Az elnevezés onnan ered, hogy Amerikában a jellemzően irodai munkát végző alkalmazottak inggallérja eredetileg fehér volt. Ide azok tartoznak, akik a gazdaság húzó ágazataiban, vagyis a bankszektorban, az adminisztrációban vagy például a kutatás-fejlesztés területén dolgoznak.

Aranygallérosok: Az aranygalléros munkavállalókat Robert E. Kelley, a Carnegie Mellon University professzora említi először 1985-ben megjelent könyvében. Ez az új fajta munkaerő magasan képzett, vezetői képességekkel rendelkezik, mindennél fontosabbnak tartja a vállalat jövődelmezőségét, vagyis ők a sikeres menedzserek, akik a többi "galléros" alkalmazottat vezetik. Szokták még professzionális dolgozóknak is nevezni őket.

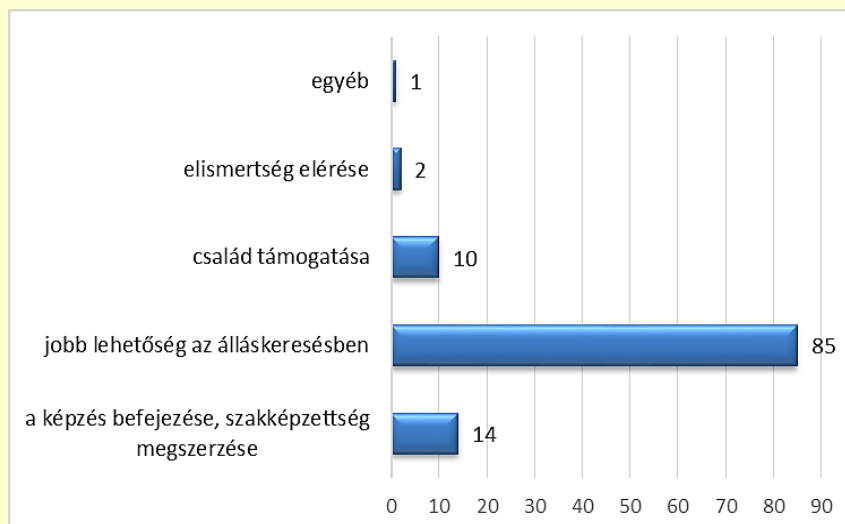
Zöldgallérosok: A zöldgalléros munkák közé azokat a munkaköröket sorolják, melyek valamilyen módon a környezet megóvásához járulnak hozzá. Ilyenek például a környezetvédelemmel foglalkozó tanácsadók, tanárok és jogászok, megújuló energiát felhasználó mérnökök és építészek, őstermelők, biogazdálkodók.

számukra a képzés mellett is biztosítani kell a törődést, ha valóban szeretnék eredményt elérni. Sajnos ez az az ügyfélközpontúság és rugalmasság, amire az állami ellátórendszer egyre kevésbé alkalmas. A szolgáltatás egy része a felzárkóztatás, korrepetálás, de benne van a mentorálás, a mentális támogatás, motiválás, a motiváció folyamatos fenntartása, és a szociális segítségnyújtás több fajtája. Ezek nélkül nehéz eredményt elérni.

A képzésbe való bekapcsolódást különösen elősegíti, ha a megszerzett tudással megcélozható munkahely konkrét, de legalábbis reális lehetőség (9. ábra). Ez a szempont főleg azoknál a tranzit jellegű programoknál fontos, ahol konkrét munkáltatói igény köré lehet szervezni a folyamatot. Úgy is lehetne fogalmazni, hogy *a célcsoport már nem akar „próbálkozni” a munkaerőpiacon, ha van konkrét lehetőség, a többség akkor hajlandó a szükséges szakképesítés/kompetenciakör megszerzésére.*

9. ábra

A képzési folyamatban való részvétel mögötti motiváció (fő)

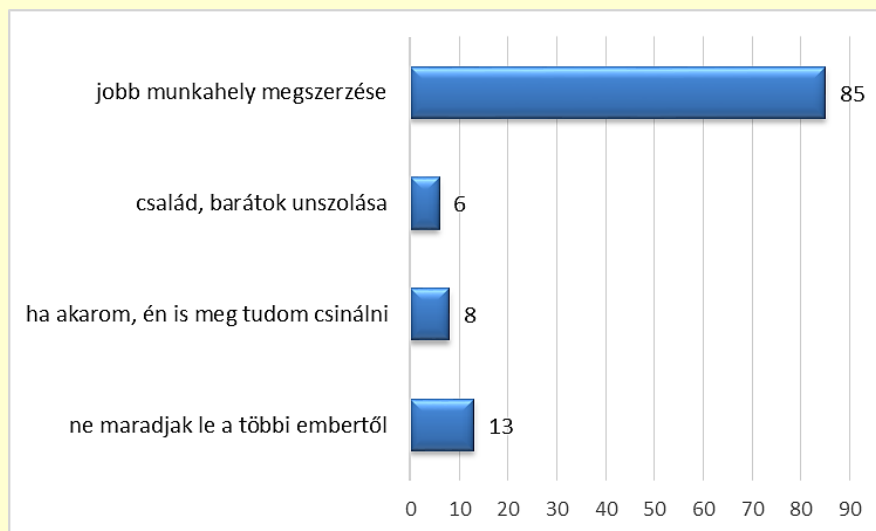


Ez az aspektus egy másik kérdés kapcsán is tisztán kirajzolódott. Ez főleg a célcsoporttagokkal történt elbeszélgetés lett megfogható: érezte, hogy megrekedt az élete, munkanélküli vagy inaktív volt, nem volt végzettsége, de adódott egy lehetőség, és ezt akarta kihasználni. De korábban a bizonytalanért még nem volt hajlandó aktivizálni magát (10. ábra).

Azt az egyének és a szervezetek is elismerik, hogy a célcsoport esetében – pl. a diplomásokkal ellentétben – az *otthoni tanulás, felkészülés szinte teljesen hiányzik*. A módszertani megoldások kapcsán arra mindenképpen figyelnie kell a képző szervezeteknek, hogy ami tudást nem sajátítanak a foglalkozás vagy a gyakorlat során (akár ismétléssel), az gyakorlatilag „nincs”. (11. ábra)

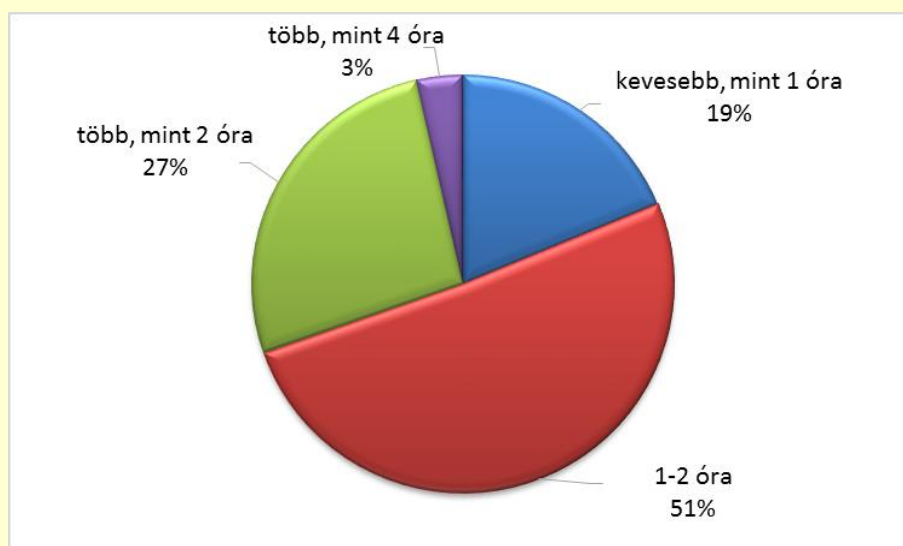
10. ábra

Mi motiválta Önt abban, hogy a korábban abbahagyott képzést folytassa, tanulmányait befejezze? (fő)



11. ábra

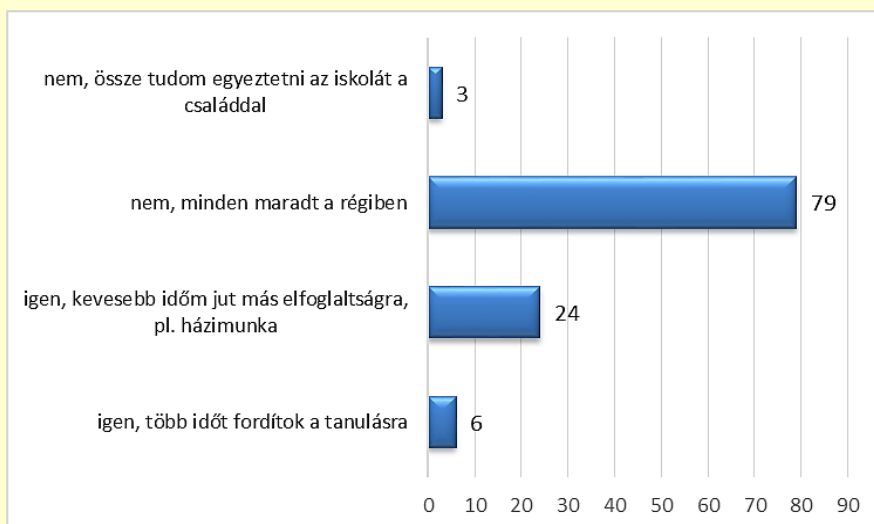
Átlagosan mennyi időt fordít tanulásra otthon egy héten, a képzési program során?



Az egyik kérdés kapcsán érdekes helyzet alakult ki. Azt próbáltuk felderíteni, hogy a képzési folyamatban való részvétel hogyan befolyásolja az egyén otthoni elfoglaltságát, családi szerepét, és a válaszok alapján alapvetően az a kép alakult ki, hogy a két terület összeegyeztethető, nincs különösebb ütközés (12. ábra). A beszélgetések során derült ki az igazi magyarázat; *nem azért maradt minden a régiben, mert könnyen összeegyeztethető volt a család, munka és a tanulás, hanem mert a célcsoport jelentős része inaktív volt*, vagyis a napi 5-7 óra képzés nem borította fel az időrendjét, mert a munka hiánya miatt amúgy sem volt feszes.

12. ábra

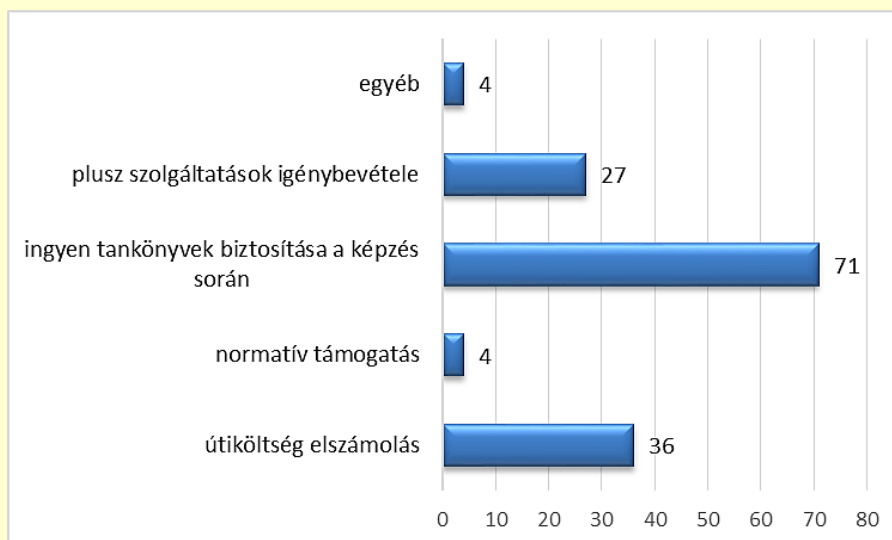
Megváltozott-e a képzés alatt az időbeosztása?



Foglalkoztatási projektben, tranzitban, képzési modulban való részvételt nagyban elősegíti a konkrét juttatás (13. ábra). Ez lehetővé teszi a megélhetést a projekt időtartama alatt, utána pedig több esély van boldogulni a megszerzett szakmával. Nyilván a lebonyolító szervezet részéről ilyenkor mindig felmerül, hogy tervezzenek-e juttatásokkal, ha igen mennyivel, mert a pénz megléte torzítja a valódi motivációs hátteret, ugyanakkor a pénz hiánya lehetetlenné teszi a képzésbe való bekapcsolódást. Ez sajnos egy ördögi kör.

13. ábra

Melyik feltétel, tényező növelné a képzésben való részvételi motiváltságát? (több elem is megjelölhető volt)



A motiváció természetesen függ a képzés jellegétől is, a csapattól, az őket körülvevő közegtől. Ha jól mennek a folyamatok, akkor több személy esetében a motivációs hangsúly

áttevédik a pénzről az önbecsülésre, és ez egy fontos állomás a munkaerő-piaci (re)integráció során.

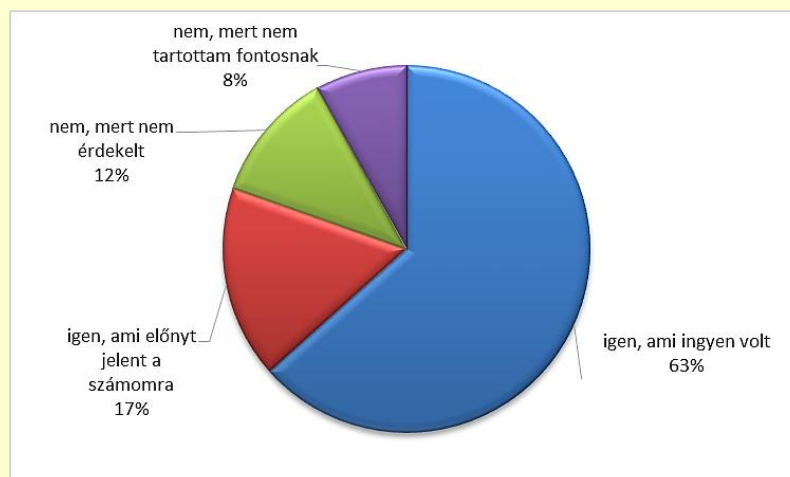
4.4 Lemorzsolódás

A képzésből való kimaradás oka az esetek döntő részében visszavehető az egyéni és családi szinten korábban már értelmezett jelenségekre. Érdekes ezt a képet csoportokra bontani, hogy árnyaltabb összefüggéseket lássunk.

Fiatal lányok esetében – főleg románánál – elfogadott tény, hogy ha 15 éves lettél, akkor már nő vagy, és a gyerekszülés a feladatod. Innentől a család tölti ki az életedet. Sajnos az egyén sem érzi mindig, hogy ez a kiesés probléma lenne. Fiatal lányoknál probléma még ha rossz társaságba kerülnek, megjelenik a drog, alkohol, bulizás, ami a kimaradást eredményezi, és onnan már idővel nehéz visszakapaszkodni. Sok nő esetében megjelenik az az élethelyzet, hogy egyedül neveli a gyereket, vagy legfeljebb élettársi kapcsolatban él, vagyis nincs mögötte az a stabil családi háttér, ami segíteni tudná a társadalmi és munkaerő-piaci szerepek során (Keveházi, 2008). Ahogy haladunk előre az időben, úgy jönnek elő újabb szerepek, kerül egyre távolabb a tanulási emlék, növekszik a passzivitás és a megmérettetéstől való félelem, és csökken a motiváció. Nem tudják elképzelni, hogy ismét beülnek az iskolapadba, szakmát tanuljanak, képesek legyenek valami újban elmerülni. *Ezen a szituáción csak az egyénre szabott szolgáltatásokkal lehet segíteni.* Meg kell nézni egyénenként, hogy mi a problémája, mi jelent neki akadályt, és hogyan lehet ezt feloldani. Kérdés, hogy áldozunk erre forrásokat, vagy lemondunk ezekről az egyénekről. A szolgáltatások alapvetően elfogadottak a célcsoporttagok esetében (14. ábra).

14. ábra

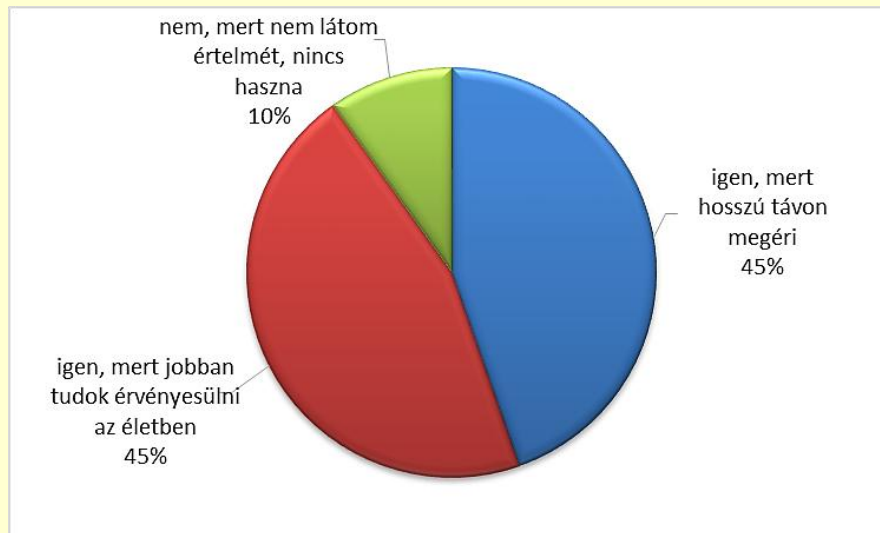
Kapott-e vagy igénybe vett valamilyen szolgáltatást (pl. tanácsadás, álláskeresési tanácsadás, tréning) a képzés alatt?



A célcsoport jelentős részének nem is magával a tanulással van a gondja, elismeri annak fontosságát és hasznát (15. ábra). De az egyéni élethelyzet és a hozzáférés hiánya sokszor nagy problémát okoz, ami összességében eléggé visszaveti a képzési motivációt.

15. ábra

Biztatná-e ismerőseit, akik szintén nem fejezték be a képzést, az iskolát, hogy fejezzék be a tanulmányaikat?



4.5 Egy hatékony megoldás: a tranzitprogram

A kutatásunk kapcsán szoros kapcsolatba kerültünk a tranzit programokkal, ugyanis a célcsoport elsősorban az ilyen programokon keresztül volt megközelíthető. Testközelből láttuk a programok lényegét, hatékonyságát, és a programokat lebonyolító szervezetek mindennapjait.

A tranzit programok célkitűzése, hogy a megvalósulás időszakában (ami általában 12-24 hónap, plusz nyomon követés) a hátránnyal rendelkező célcsoporttagok részére nyújtson segítséget az elsődleges munkaerő-piacra történő visszajutásban (vagy bejutásban) azáltal, hogy lehetőséget biztosít (többnyire) OKJ-s bizonyítvány megszerzésére a kistérségi munkaerőpiacon keresett szakmákban (takarító, savanyító, fakitermelő, fizikai szakképesítések stb.). A programban dolgozó szakemberek komplex fejlesztéssel és egyénre szabott pszicho-szociális támogatással segítik a kitűzött cél megvalósítását: az elsődleges munkaerő-piacon történő elhelyezkedést, a vállalt indikátorok szerint. A projekt konkrét célja a munkanélküliek segítségét szolgáló helyi erőforrások növelése, bizonyos mennyiségű tartósan munkanélküli, vagy inaktív személy projektbe történő kiválasztása, a résztvevők képzésbe vonása, a szakképzettség megszerzésének segítése egyéni szükségletekre épülő komplex fejlesztéssel és folyamatos pszicho-szociális tanácsadással, a résztvevők rendszeres

jövedelemhez való juttatása, mely javítja életkörülményeiket, önbecsülésüket, a munkavégzéshez való viszonyukat, elősegíti a munkaerő-piaci pozíció megerősítését és a társadalmi reintegrációt. Közvetett haszonélvezőként a projektrésztvevők családtagjainak jövedelmi viszonyai is pozitívan változnak, a család szociális helyzete, társadalmi státusza javul. Azáltal, hogy a résztvevők visszakerülnek a munka világába és hatással lesznek közvetlen környezetükre, családjukra, mintaként erősítik a szegénykultúrára nem feltétlenül jellemző család, és a közvetlen közösség támogató szerepét. Ez szinte egyetlen tartós módja a munkaerő-piaci integrációnak, illetve reintegrációnak.

A tranzit projekt *célcsoportját* elsősorban adott kistérségben élő aktív korú munkanélküliek alkotják. A célcsoport kiválasztásnál ezen felül külön figyelmet kell fordítani a:

- nagycsaládot ellátó, vagy idős, beteg hozzátartozót gondozó nőkre,
- 16-25 év közöttiekre, ill. a 45 év felettiekre,
- nehezen megközelíthető helyen lakókra,
- roma származásúakra,
- megváltozott munkaképességűekre,
- alacsony iskolai végzettségűekre,
- azokra a családokra, ahol a létfenntartást biztosító jövedelem nem áll a család rendelkezésére,
- ill. ahol a munkanélküliség már generációkon át öröklődik.

Fontos megemlíteni, hogy a bevontak jelentős része nem rendelkezik olyan alapkompenciákkal, ami lehetővé tenné az önálló tanulást, önfejlesztést, néha eleve a szakképzési folyamat megkezdését, ezért van szükség egy megelőző képzésre, kompetenciafejlesztésre.

2002 óta vannak tranzit programok, és igazából maga a modell nem is esett át változáson, hanem – ahogy egy szervezet is fogalmazott – a lebonyolítók lettek tapasztaltabbak. Beépítésre kerültek olyan módszertani megoldások (pl. kiválasztásnál), ami a hatékonyság növekedése irányába hatott. A bevontak szűrése, a kellő motiváltsággal rendelkező egyének megtalálása kulcsfontosságúvá vált, egyszerűen a program fenntarthatósága és eredményessége miatt.

A *célcsoport szűrése, kiválasztása* kapcsán minden megkérdezett kihangsúlyozta a módszertani megoldásokat, annak fontosságát, hogy mérni kell tudni az egyén motivációját, a család támogató vagy éppen visszahúzó szerepét, és a szélsőséges viselkedésre, függőségre

való hajlamot (drog, alkohol elsősorban), mert a leendő csoportot is védeni kell, illetve az indikátorok teljesülését is csak egy bizonyos szintig lehet veszélyeztetni. Sokszor pont ezek az egyének a legrászorultabbak, de nem lehet mindenkit bevonni. Pontosan attól más a tranzit program, mint egy képzési-foglalkoztatási program, hogy komplex fejlesztést és támogatást biztosít, ami nélkül sokan esély nélkül vágnának neki a munkaerő-piaci aktivitásnak.

A *helyi szükséglet* kérdésköre nem annyira egyszerű, mint elsőre tűnik. Itt természetesen az a fő kérdés, hogy mire képezzük az embereket, milyen szakmát adjunk a kezükbe. Ha van konkrét vállalati igény, akkor az jelentősen megkönnyíti a helyzetet, hiszen akkor – a vállalattal együttműködve – könnyen meg tud valósulni, az (alapozó és szak)képzés – foglalkoztatás – mentorálás tevékenysége. Más esetben azonban könnyen szembesülhetünk azzal az ellentmondással, hogy a résztvevők és a kistérség jellemzői miatt (infrastruktúra hiány, elégtelen közlekedési feltételek, közösségépítés stb.) helybe visszük a képzést, viszont ugyanazon szakmából 10-15 fő kiképzése már felesleges, mert nem fog tudni ennyi egyén elhelyezkedni. Ezért lesz fontos a területi tervezésnél a kistérségi, most már járási központok szerepe, mert oda kell a kapacitásokat fókuszálni. A megyeközpontban szervezett képzés nagyon sok, elmaradott térségben lakó egyéneknek nem megoldás, a megközelítés lehetőségének elégtelensége miatt.

„Egy másik jól sikerült tranzitunk volt, amikor a kórháznak takarítókat képeztünk. Ott is a kórház egyik emberével választottuk ki, hogy kik kerülnek a takarító képzésre. A kórház területén volt a tantermük, a betegek közt takarítottak és tanulták a szakmát, és voltak, akiket már a képzés alatt kivettek munkára. Ők dolgoztak, és később bejöttek levizsgázni. Az elméletre és gyakorlatra csak annyit jártak be, amit nagyon kellett, hogy le tudjanak vizsgázni, de ők már rendes munkaviszonnyal dolgoztak. Vizsga után még sok résztvevőt átvettek, a többiek meg az akkor nyíló TESCO vette át takarításra.”

A tranzit program *szakaszai* alapvetően a következők: célcsoporttagok felkutatása (hogyan ki a célcsoport, arról elsősorban a pályázat rendelkezik), megszólítása, motiválása, projektben való munkára felkészítés, egyének sokrétű és komplex mérése (interjú, csoportos elbeszélgetés, tréning, egyéb információk beszerzése stb.), bevonás, bent tartás, szolgáltatások biztosítása, foglalkoztatás, sikeres tranzitálás a munkaerőpiacra, nyomon követés. Programonkénti változás, hogy milyen szakma kerül leoktatásra, illetve milyen szolgáltatások kerülnek megállapításra (pl. roma nők esetében gyerekefelügyelet, egészséges életvitel ismeretek, fiatalok esetében álláskereső technikák stb.). A programok fontos része a közösségi

programok szervezése, ezt minden interjúalany megerősítette. Az élmény egyrészt megerősíti a közösséghez való tartozást, másrészt jótékony hatással van a tanulásra.

A felvétel során a *sikerkritériumok teljesítése és a rászorultsági elv* egyszerre érvényesül. Egyrészt nagyobb bázisból lehet meríteni, vagyis a rászorultakat is lehet szűrni, hogy pl. kellően motivált-e, meg van-e a szükséges alaptudása a képzés megkezdéséhez, mert ezek hiánya a program sikerességét is veszélyeztetni fogja. Fogalmazzunk inkább úgy, hogy fontos a rászorultsági elv, de a célcsoport nagysága miatt könnyen ki lehet azt ejteni a kiválasztás során, akinél túl nagyok a hiányok. Kiválóan szemléltette ezt az egyik szakértő, több programmal a háta mögött. Szerinte a rétegek elérése alapvetően megvalósult. A rászorultságon túl a motiváció megléte számított a bejutásnál. A sikerkritériumok teljesítése abból a szempontból volt fontos, hogy a tapasztalatok szerint csak a motivált emberekkel lehet valamit kezdeni. Ha egy tranzitprogramra 100 ember jelentkezik, a szakmai megvalósító előadását követően, melyből kiderül számunkra, hogy x hónapig heti 3-4 napot, napi 6 órát iskolapadban kell ülniük, általában 100-ból 40 ember feláll, majd a 60-ból még 30 akkor fog „eltűnni”, amikor megtudják, hogy a tanulmányok után 3-4-5 hónapnyi foglalkozást kell végezni. A megmaradt 30 emberrel alá lehetett íratni az indikátorteljesítő, együttműködési megállapodást. Ebből felnőttképzési szerződést eljöttek aláírni 20-an, és a képzés 3. napján megjelentek 15-en. Ez a tipikus tranzitprogram, ami jelzi, hogy 100 emberből kb. 15-nél többnek nincs motivációja. Az elmúlt 5 év közfoglalkoztatási programjának egyik sarkalatos problémája, hogy ezt a kérdést nem tudja kezelni, hiszen a közfoglalkoztatásba bevontak nyugnek tekintik a munkavégzést, vagy annak bizonyos formáit. Nem látnak benne sikert, és nem motiváltak rá. Az említett számok talán kicsit sarkosak, de nem lehet elégszer kihangsúlyozni azt, hogy az egyén motiváltsága, tenni akarása nélkül a tranzit program nem lesz sikeres.

Szakemberek vannak a rendszerben, de az őket foglalkoztató civil szervezetek – és tranzitot alapvetően csak ebben a szférában lehet hatékonyan lebonyolítani – kevés kivételtől eltekintve elsorvadtak. Egy „ideális” civil szervezet bevételi szerkezete úgy oszlik meg, hogy 60% saját bevétel, 20-25% pályázati forrás, a többi adomány. Ritka ma az ilyen szerkezetű civil szervezet! Ma csak pár százezer, 1-2 millió forintokért pályáznak a civilek, így alapvetően függenek a mindenkori politikától. Kevés az aktív szakember, mert nem tudják megtartani őket. Merev, elnyújtott és koordinálatlan a pályázati rendszer, ha csak 2-3 évente van megfelelő pályázat, akkor addig nem lehet megtartani a szakembereket, mert a bért nem tudja kigazdálkodni a szervezet. Esetleg megbízási szerződéssel vissza lehet őket hozni, és

akkor lehet, hogy egyszerre 6-8 helyen is dolgozik. Megyénként talán 3-5 olyan civil szervezet maradt, ami képes a tranzit programokat lebonyolítani. Ezzel szemben a bevonható hátrányos helyzetű egyének száma százezres nagyságrendű, és a szociális támogatások rendszerének átalakítása, a munkahelyteremtés ilyen kismértékű alakulása csak növelni fogja ezen csoport létszámát.

A *bevontak jellemzői* jól megragadhatóak; többségük alulképzett, szakmai végzettségük sokszor nincs, illetve ha van is – főleg az idősek esetében – az piacképtelen. Döntően munkanélküliek, jelentős részük tartósan munkanélküli, esetleg pályakezdők. Jövedelmi helyzetet egyszerűen meg lehet jelölni; szegények és mélyszegények, a túlélésre berendezkedett emberek. Jellemző a roma népesség magas részaránya, nagyobb családdal (de nem feltétlenül házasságban), többgenerációs együttéléssel. A motiváció kérdésköre nem egyértelmű, a szervezetek egyértelműen cáfolták azt a közfelfogást, a kormány által sokszor hangoztatott szlogent, hogy ezek az emberek kerülnek a munkát, csak az eltartottságra rendezkednek be. A tapasztalatok szerint a többség munkát szeretne, értelmes elfoglaltságot, természetesen nem a 100%, de lényegesen motiváltabbak, mint azt a politikai döntéshozók feltűntetik. Viszont a kilátástalanság érzése is erős, elköltözni kevesen tudnak, aki tud ingázik, de mivel a városi foglalkoztatók nem szeretnek útiköltséget fizetni, ez se egyszerű. Káros függőséggel rendelkező egyéneket (drog, alkohol, mentális betegségek) egyik szervezet sem von be szívesen.

A programok *pedagógiai tevékenységét* két alapvető dolog határozza meg. Az egyik a rendelkezésre álló emberanyag meglévő felkészültsége, ami az esetek döntő részében nem túl magas szintű. A másik, hogy a szakképzési folyamat erősen szabályozott a szakmai és vizsgakövetelményeken keresztül, vagyis szűk mozgástér adott csak az oktatóknak. A módszertan jelentős része nem lett kikísérletezve, hanem egyrészt hozzák magukkal az oktatók, másrészt a konkrét program lesz a döntő; kik alkotják a bevontak körét, milyen szakmáról beszélünk, ki a közreműködő vállalat, hol van a gyakorlat stb. A tréningek esetében lehet inkább saját módszertanról beszélni, és ez általában konkrét személyekhez kötődik, az eddigi szakmai tapasztalatain alapulva. A résztvevők általában nem dönthettek abban, hogy milyen programban, szakmai képzésben vegyenek részt, hiszen az együttműködési megállapodás aláírása már azt jelenti, hogy a résztvevő fél elfogadja a projekt kulcselemeit. Ezek a kulcselemek pedig már meg voltak határozva a pályázat során, maximum a kompetenciafejlesztő képzéseknél lehetett változtatni, választani, aszerint, hogy kinek mire volt szüksége; kommunikációfejlesztésre, konfliktuskezelésre vagy éppen

önismeretre. Vagyis a program nagy része nem személyre szabott, de a mentorálás viszont lehet az, főleg ha célok kijelölésével kezdi a mentor a közös munkát. De ez már alapvetően a szervezeti hatékonyságból fakad. Az egyik szakértő megjegyezte, hogy ez alapvetően nem pedagógiai, hanem andragógiai tevékenység, ugyanis pontosan az a mellérendelt szerep kell sokszor a sikerhez, ami már a felnőttképzés sajátossága. Az oktató személyiségén nagyon sok múlik, ami közös vélemény volt: ha engedünk, sokszor visszaélnék vele. Mindig be kell „vasalni” azt, amiről a megállapodás szólt, és ez fokozottan érvényes a tananyagra. Az oktatási folyamat sikerességének egyik alapja a kis létszámú csoport, ami viszont a költségeket növeli meg.

A szervezett foglalkozások és képzés hatására a bevontak önbecsülése, önbizalma viszonylag gyorsan növekszik. Büszkék lesznek magukra, az elért eredményekre, és ha a család és a szűkebb környezet ezt nem húzza vissza, akkor arra lehet építeni. De csak egy ideig. Ha pl. a program zárása után rövidebb idő alatt nem sikerül a boldogulás, akkor a többség hajlamos visszaesni a depresszív szintre. A bekerültek többsége rossz élményeket szerzett az oktatási rendszerben, ezért fél is a tanulástól, illetve nem motiválja. A többség fél a kudarctól. Fél attól, hogy nem fog tudni megfelelni az elvárásoknak. A többségnek át kell esnie egy holtpontra, hogy valóban akarja a sikert, és megtegyen érte mindent. A szervezetnek ott van nagy felelőssége, hogy szűrnie kell az embereket, és csak azokat vehetik be, akikben valóban meg lesz ez a képesség. Ez valahol ellent mond a rászorultsági elvnek, de a gyenge pontok kiszűrésével a többségi csoportot és a program sikerességét is védik.

A szervezeti működés és a finanszírozás erősen függ az uniós forrásoktól (vagyis az államtól). Magyarán, ha vannak pályázati kiírások, akkor a szervezetek tudnak programokat megvalósítani, beruházni, szakembereket alkalmazni, akár egyik programból a másikba, folyamatos jelleggel. Ha nincsenek kiírások, akkor probléma jelentkezik, mert ezen (döntően civil) szervezetek nem tudnak hosszú távra tartalékolni, a szakembereket pedig fizetni kell. A foglalkoztatáspolitikában sem alakult ki egy „tranzit-ág”, amit például a munkaügyi hivatal tudna finanszírozni. Nincsenek ilyen önálló programjaik. Pedig célcsoport-túlkínálat van, tehát legalább a hiányszakmáknál lehetne foglalkozni ezzel a vonallal.

A munkatársak alapvetően rendelkezésre állnak a programokhoz, de sokan közülük nem állandóra vannak alkalmazva, elsősorban a fent bemutatott finanszírozási problémák miatt. Vagyis nem lehet egy állandó létszámról beszélni, ezt mindig az aktuális program vagy programok határozzák meg. Mivel így van lehetőség szűrésre a munkatársak közül, általában azt tartják meg aki jól dolgozik, szakmailag elkötelezett. Nem a speciális ismeretek hiánya a

probléma, sokkal inkább a kiégés veszélye. Sokan a munkájuk során a társadalmi lecsúszás legmélyebb bugyraiba nyernek betekintést, ami hosszú távon mentálisan is megterhelő. A fizetés nem magas, vagyis szakmai elkötelezettség nélkül ez a hivatás nem művelhető. A megkérdezett szervezetek az alapszemélyzetet mindig biztosítják (szakmai vezető, projektmenedzser, adminisztráció, pénzügyes, mentorok, stb.), megbízási szerződéssel a korrepetálókat, egyéb szakembereket, illetve a szakképzési tevékenységre felnőttképzési vállalkozást kérnek fel alvállalkozóként. A pályázati lehetőségek szűkülése is jelentős veszély, mert így a szakemberek többsége nem rendelkezik jövőképpel, kiszámítható karriercélokkal.

A tranzit programok kapcsán leszögezhető, hogy hatékonyak, eredményesen járulnak hozzá a munkaerő-piaci (re)integrációhoz, és a bevonható célcsoportok köre viszonylag széles. További előny, hogy a tranzit-programok szakmai háttere adott, rendelkezésre áll az a – döntően civil – szervezeti gerinc, amely sok tapasztalattal rendelkezik, képes és alkalmas az eredményes lebonyolításra. A serpenyő másik felében viszont az van, hogy ezek a programok drágák, az egy főre eső költség nagyon magas. Így nem lehet tömegeket megmozgatni, kevésbé látványosak az eredmények (pl. a közfoglalkoztatáshoz képest).

Két dolog viszont mindenképpen eldöntendő, és a fejlesztési elképzelések is ehhez kapcsolódnak. Az első kérdés viszonylag egyszerűnek tűnik, vagyis szükség van-e továbbra is tranzit programokra, vagy máshova célszerű átcsoportosítani a forrásokat? Az elmúlt 3 évben a tranzit-programok pályázati kiírása drasztikusan csökkent. Az állam berendezkedett arra, hogy a kiadásainak minél nagyobb hányadát fedezze uniós forrásból, illetve ami forrást képzésre, aktív foglalkoztatáspolitikai célokra szán, azt is döntően a saját intézményrendszerén keresztül költi el (munkaügyi hivatalok, TKKI-k), nagyon kis szerepet szánva a civil szférának. Joggal adódik a kérdés, hogy miként tovább, mert a civil szféra csak korlátozott ideig tudja megtartani a szakembereket, jövőkép híján idővel nem lesz aki programokat bonyolítson le.

A másik döntés már csak akkor válik aktuálissá, ha valóban akarunk valamit kezdeni a tranzit programokkal. Ennek lényege, hogy *meg kell húzni a határt: közösségépítő programokat vagy munkaerő-piaci programokat finanszírozunk*. Ha ezeket a tranzit-programokat inkább *munkaerő-piaci programokként* fogjuk fel, akkor az elég drága munkahelyteremtő programként fogható csak fel. Pl. egy 50 millió forintos pályázatnál 25 fő kiképzése és 20 fő ideiglenes foglalkozásba helyezése a célindikátor, tehát 2,5 millió forintot költünk egy főre. Ehhez képest a gazdaságfejlesztő programok azt írják elő, hogy az egy főre eső árbevételnek

el kell érni a 4 millió forintot. 2,5 millió forintból viszont már a versenyszférában is lehet versenyképes munkahelyet lehet támogatni, ami jelentősebb bevételt és társadalmi-gazdasági jelent. Ebből a (pénzügyi hatékonysági) szempontból az elmúlt 10 év tragédia. Ebből a pénzből biztosan több tartós munkahelyet létesíteni, mint ami a tranzitok lebonyolításával jár. Ha *közösségépítés* a cél, akkor célszerű lenne összevonni a közfoglalkoztatási költségvetési keretekkel és mezőgazdasági termelésre tanítani az embereket. Ipar továbbra sem fog a depresszív térségekbe áramolni. Viszont az így létrehozott kapacitások azonnali pozitív eredményt hoznának. Ennek a szövetkezeteknek a lényege nem az éves profit lenne, hanem az, hogy a benne résztvevők megélhetéshez, és akár profithoz jussanak. De akkor el kellene mozdítani a tranzit-programokat ebbe az irányba, úgy, hogy összevonjuk a sok tranzit-programot a kevés közösségépítő projekttel, járási szinten gondolkodva.

Bármelyik irányról is beszélünk, osszuk meg az uniós (esetleg állami, munkaerő-piaci) forrásokat, egyrészt alakítsuk ki járásközpontokban gondolkodva a szervezeti kereteket, számba véve, megtámogatva a programok lebonyolítására alkalmas és tapasztalattal bíró civil szervezeteket, ők tudják biztosítani a szakembergárdát és az infrastruktúra egy részét, másrészt legyenek konkrét programok, amik viszont tisztán a lebonyolításról szólnak, ezekben már nincs menedzsment, beruházási és adminisztrációs költség. A szervezetek támogatása azzal járna, hogy kapacitásokat hozunk létre, amit utána a célirányos programokkal már konkrét tartalom mentén lehet üzemeltetni.

Másik fejlesztési ág lehet, ha a tranzit programokat összekötjük a vállalatok *duális szakképzési gyakorlatával*, és felnőtteket is beiskolázunk a vállalati tanműhelyekbe. Itt elsősorban a hiányszakmák élveznének prioritást. A programot a munkaügyi hivatal felügyelné és finanszírozná normatív alapon, a tranzit programokra jellemző komplex szolgáltatási keretet pedig pontosan azok a civil szervezetek biztosítanák, amelyek kiépítését fent megfogalmaztuk. A duális szakképzés kiépítése jelenleg fontos oktatáspolitikai és nemzetgazdasági kérdés, de csak a felnövekvő nemzedékre fókuszál. Ebbe az elképzelésbe lehetne beilleszteni a lemorzsolódott, fiatal, vagy éppen már nem annyira fiatal felnőtteket, nőket és férfiakat egyaránt.

4.6 Az eddigiek konklúziója...

A képzésbe való bekapcsolódás hátráltató okai elsősorban azokban a gyökerekben keresendők, amelyek miatt az egyén eleve az alacsony iskolai végzettségűek körébe került.

Ilyen okok lehetnek a szociális családi okok, mint például betegség a családon belül, rossz életkörülmények, korai családalapítás, a család nem támogató hozzáállása, vagy az eltérő értékrend. Az egyéb okok közé sorolható a képzési helyszín földrajzi távolsága, a bejárás lehetetlensége, a társadalmi tudati tényezők (nemek közötti eltérő karrierfelfogás, emancipáció ellenesség, patriarchális értékrend), az egyén deviáns életfelfogása, illetve a kitörési szándék ellehetetlenülése.

Az egyéni motivációk tisztázását követően adódnak a válaszok. Mely tényezők hátráltatják a képzésbe való bekapcsolódást? Ezek az életkorral fordítottan arányosak, függenek a családi állapottól, az eltartott gyermekek számától, a társadalmi értékrendtől (nem tanulást vagy tudást támogató), a tömegkommunikáció hatásaitól (társadalomfogyasztási szokásoktól), az egyén megélhetési gondjaitól, a munkahely hiányától, a kilátástalanságtól és a mentális igénytelenségtől, érdektelenségtől.

A képzésben akkor motivált a célcsoport tagja, akkor lehet őket nagyobb mértékben bevonni, ha a következő tényezők jellemzőek: reális, és átlátható esélyt ad az egyén elhelyezkedésére, egzisztenciális lehetőségeinek kibővítésére, a jelenlegi életvitel mellett a képzésen való részvétel teljesíthető, pl. a képzés gyermek mellett is vállalható. Ha pl. az egyén az életvitelét alkalmi munkákból tartotta fent, akkor a képzés ideje alatt se essen el ettől a lehetőségtől. Ha a képzés helyszíne utazással közelíthető meg, akkor annak költségei ne terheljék az egyént. A képzéssel kapcsolatos tananyag és tankönyvek is ingyenesen elérhetőek legyenek a támogatottak számára.

A munkaerő-piaci szempontból szükséges képzéseknél az *egyéni fejlesztési tervek*, a benntartás segítése és a kompetencia alapú, gyakorlatorientált tananyag is fontos tényező.

Az általunk vizsgált problémakör kapcsán a fő cél a makroszintű képzési és foglalkoztatási projektek indítása, források és keretek megteremtése, a hozzáférés javítása és ezáltal a hátrányok (pl. képzettségbeli, kompetenciák szintjén értelmezve, szociokulturális stb.) kezelése, de ezek nem fognak érdemi eredményt hozni helyi szintű tervezés, aktivitás és mozgástér (pl. pénzügyi, szervezeti) nélkül. *A vizsgált célcsoport specifikus megközelítést igényel, ami beruházást igényel és partnerségi kapcsolatok kiépítését.* Ezt az elgondolást a fejlesztési javaslatok részénél fogjuk bővebben kifejteni.

5. Összefoglalás, fejlesztési javaslatok

Az összefoglalás két részre bontható. Egyrészt megvizsgáljuk a kutatás elején felállított hipotéziseket, másrészt a kutatási tapasztalatok alapján fejlesztési területeket, azokon belül konkrétabb teendőket fogalmazunk meg.

5.1 Hipotézisek vizsgálata

A megfogalmazott hipotézisek esetében – szakmai tudás mellett a munkavállalói kompetenciák is fontosak, arra tudatosan építenek a munkáltatók, illetve azok kifejlesztése nem elég hangsúlyosan történik – *a feltevéseink igazolást nyertek.*

Az első hipotézis esetében a vizsgálatok egyértelműen kimutatták, hogy a képzési folyamatba történő bekapcsolódás legfontosabb motivációs oka az, ha az egyén látja az elsajátítandó szakmai tudás vagy kompetenciakör rövidtávú, konkrét munkaerő-piaci *hasznosulását.* A többség reálisan látja élethelyzetét, és a közvélekedés ellenére sokan szeretnének dolgozni, érvényesülni a munka világában, amihez a képzés az egyik, és talán a legfontosabb út.

A család nem minden esetben tud vagy akar támogató magatartást nyújtani a hátrányok ledolgozása kapcsán, különösen ahol a társadalmi szerepeket sajátos értékrend, nemek közötti eltérő karrierfelfogás, emancipáció ellenesség, patriarchális értékrend alakítja. Ezekben az esetekben vagy a lehetőség fog hiányozni, vagy megalkuvásra kényszerül a nő, és csak akkor tud aktivitást kifejteni a képzés kapcsán. A képzéssel járó juttatás, ellátás, szolgáltatás, illetve a szakképesítéssel elérhetővé váló munkakör és elhelyezkedés, bejövő munkabér viszont ösztönzőleg hat a folyamatra. Gyereknevelés és erős, hangsúlyos családi szerepek esetében a képzési programok tervezését a *rugalmasságnak* kell jellemeznie, különben nagyban csökken a hatékonyság, és ez a bevonás, illetve sikeres befejezés rovására fog menni. Ezek alapján a tapasztalatok alapján a második hipotézis is megalapozottnak tekinthető.

A magyar foglalkoztatási struktúra torz abból a szempontból, hogy a munkaerő-piaci diszkriminációs hatások európai átlag felett érvényesülnek hazánkban (természetesen minden ilyen kijelentés fenntartással kezelendő, adekvát módszertani megoldások és adatok hiánya miatt!). Jelen célcsoport esetében elmondható, hogy a szakképzettség nélküli nők munkaerő-piaci értéke nagyon csekély, holott a termelő ágazatok jelentős része erőforrás-hiánnyal küzd. Vagyis a célcsoport becsatornázása a foglalkoztatási piacra kimondottan fontos lenne, de ehhez a jelenleginél hatékonyabb mechanizmusokat kell kiépíteni. Vagyis a harmadik hipotézis is megerősítést nyert, és az erre adható válaszok nagyon szerteágazóak, többek között ezeket is megpróbáljuk megfogalmazni a fejlesztési elképzelések kapcsán.

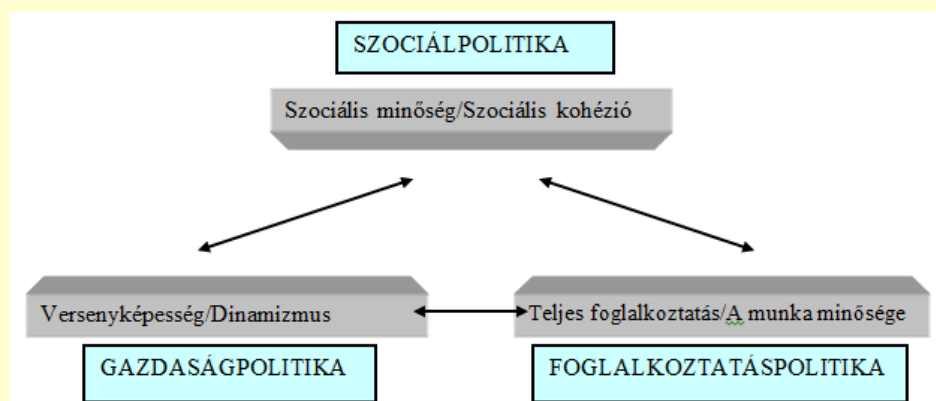
5.2 Komplex fejlesztési elképzelések a foglalkoztatási rendszer egészét tekintve

Abból a közhelyszerű axiómából kell kiindulnunk, hogy minden mindennel összefügg, ami a társadalmi-gazdasági, munkaerő-piaci folyamatokra különösen igaz. Az EU már ezredfordulón kiemelte az ún. policy-mix kialakításának szükségességét, vagyis a funkcionális politikák kölcsönös meghatározottságának, egymást feltételező, viszont együttműködésükkel egymást erősítő hatásának érvényesítését. (ld. 16 ábra).

Ez a mi szintünkön is igaz: csak példaként említve

- a gazdaság (a versenyszféra) fejlődése nélkül nincsenek új, tartós, fenntartható munkahelyek, nem valósulhatnak meg a foglalkoztatási célok, viszont
- a gazdaság fejlődése nem valósulhat meg a helyi munkaerőpiac támogatása, szakképzett és alkalmazható munkaerő rendelkezésére állása nélkül,
- a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerő-kínálat megléte feltételezi a képzési rendszer igazodását, rugalmasságát, hozzáférhetőségét, viszont
- a képzési rendszer vonzerejét elsősorban a szakmák gazdasági értéke, használhatóságát a gyakorlati képzőhelyek teremthetik meg, a célcsoportok esetében (pl. alacsony végzettségűek) pedig a hozzáférés (finanszírozás, lehetőségek, szolgáltatások stb.),
- a társadalmi-szociális problémák megoldása nélkül nem oldhatók meg a foglalkoztatás (a munkaerőpiac) alapvető problémái sem, tekintettel kell lenni a célcsoportra és tenni kell az érdekükben,
- a társadalmi-szociális problémák megoldásához pedig alapfeltétel a képzés, a szociális felzárkóztatás, a támogatási rendszerek biztosítása, partnerintézmények bevonása (pl. nonprofit szféra), a munkahelyteremtés stb.

16. ábra
Az európai politika-mix



Másrészt az egyes fejlesztéspolitikák többé-kevésbé szükségszerűen, azok aktualitásától és külső meghatározottságától függően többnyire egy-egy részterületre, funkció-területre fókuszálnak. Miközben ennek megvan a maga indokoltsága, muszáj mindig azt is mérlegelni, hogy ezek is általában egy-egy rendszer részei. Ezekből nem lehet kiragadni, és nem (vagy csak részben) lehet megváltoztatni a rendszer egészének, az egymásra épülő részek változtatása nélkül. Pl.:

- a képzési rendszernek lehet, hogy legfontosabb részét a szakképzés alkotja, de az ezzel kapcsolatos elvárások nehezen teljesíthetők, ha a rendszer előző eleme, az alapképzés ezt nem szolgálja ki, nem alapozza meg; esetlegesen nagy a lemorzsolódás, korai iskolaelhagyás, és felnőttkorban már nem törekszünk a hátrányok pótlására,
- a munkaerőpiacnak lehet, hogy legfontosabb részét a nyílt versenypiaci aktivitás, foglalkoztatás jelenti, de ezt biztosan befolyásolják az egyéb piaci szegmensek (a közszféra, a közfoglalkoztatás, a szociális gazdaság, a fekete és szürke foglalkoztatás, a nyugdíjazás) vonzó vagy taszító hatásai, avagy a támogatási rendszerek motivációs hatásai, a szolgáltatások rugalmassága és színvonala, egyáltalán mik a lehetőségek és milyen képzési/foglalkoztatáspolitikai eszközöket működtet az állam,
- a helyi intézmények hatáskörét, a lokális döntéseket alapvetően meghatározzák a kívülről-fölülről definiált hatáskörök, pénzügyi mozgásterek.

Az integrált lokális fejlesztéspolitika eredményességének harmadik általános feltétele az érintett helyi szereplők összefogása a helyi stratégiák kidolgozása és megvalósítása mentén (például foglalkoztatási paktumok keretében).

5.2.1 Foglalkoztatottság

Foglalkoztatottság (F): a teljes foglalkoztatottság elérése, a gazdasági aktivitás növelése

F/1 Integrált gazdaságpolitika

A foglalkoztatáspolitikai önmagában kevés a munkaerőpiacra kapcsolatos célok (problémák) megoldásához: kell ehhez a gazdaságpolitika támogatása is. Természetesen ez fordítva is igaz és szükséges. Minden szinten *integrált stratégiák kialakítására van szükség*. Az integrált szemlélethez kellenek „külső” feltételek, de az integráció elsősorban helyi, lokális műfaj, mert az aktorok a helyi közösségek, intézmények képviselői, és az egyeztetést, együttműködést is

helyben kell megoldani, megszervezni. Az *integrált szemléletet* be kell hozni, el kell fogadtatni először is az alapvető érintettekkel. Ehhez egyeztetés, tájékoztatás, közös kultúra- és értékrend-formálás szükséges a partnerségi rendszerek, a paktum keretében.

Az EU iránymutatása egyértelmű, és ezt átvette a hazai fejlesztési terv is: a növekedés és a foglalkoztatás csak együtt valósítható meg, ehhez pedig integrált célok és eszközök szükségesek. A helyi szint számára ez elsősorban a gazdaságfejlesztés általános/külső feltételei megteremtésében való közreműködést jelenti: lobbizás, beruházók megnyerése, gazdaságdiplomácia, infrastrukturális feltételek megteremtése, illetve a kiemelt fejlesztési projektek támogatása. Az integrált helyi gazdaságpolitika természetesen az ágazatok egymásra épülését és egymástól való függését is jelenti. A gazdaság egyes ágazatainak összefüggéseiben történő tervezése és koordinációja láncreakciók kiváltását eredményezi, amely generális motorként ösztönzőleg hathat a növekedésre és végső soron a foglalkoztatottságra. A lényeg a közgazdaságtan alapvető axiómájának tekinthető komparatív előnyök felismerésén és az olyan tudatos fejlesztéspolitikán van, ami ezekre épül.

A szociális és területi kohézió elvárásainak megfelelően így növelhető a foglalkoztathatóság, csökkenthető az inaktivitás a ma még leszakadó településeken, illetve másik oldalról nő mind a munkavégzési képesség és hajlandóság, mind a vásárlóerő.

F/2 A gazdasági aktivitás növelése

A gazdaságilag aktívak köre a foglalkoztatottak és a munkanélküliek összessége. Stratégiai elvnek tekintjük, hogy a gazdasági aktivitás növelése elsősorban *a foglalkoztatottak számának* növelését kell, hogy jelentse. Ez a meghatározó és pozitív cél: nem tekintjük eredménynek, ha a munkanélküliek száma úgy és azért csökken, mert azzal az inaktivitás növekedik. Viszont paradox módon pozitív fejleménynek tekintjük azt is, ha a munkanélküliek száma növekszik, feltéve, hogy a foglalkoztatottak száma nem csökken ennek arányában, - mert ez is az aktivitás növekedését jelzi.

Ahhoz, hogy ezt el tudjuk érni itt is egyszerre szükségesek az ezt elősegítő külső feltételek és a belső aktivitás. *Kell egyik oldalról a lehetőség (az hogy egyáltalán foglalkoztathatóak legyenek az érintettek), másrészt a szándék a foglalkoztatásra, mind a magánszemély, mind a munkáltató részéről.* A munkanélküli és az inaktív emberek foglalkoztathatóságának javítása elsősorban a munkavállaláshoz, az önfoglalkoztatáshoz szükséges tudás és készségek fejlesztését, a munkavállalási hajlandóság erősítését, a beilleszkedési esélyek, valamint az egészségi állapot javítását teszi szükségessé. A passzívak aktivizálása (lásd alacsony iskolai

végzettségű nők) pedig tipikusan helyben megoldandó-megoldható feladat: pl. a munkaerő-piaci szolgáltatások fejlesztése, az álláskeresés elősegítése, a civil szervezetek bevonása révén.

A gazdasági aktivitás növelése érdekében egyaránt fontos mindazok bevonása a foglalkoztatásba, akik korábban még nem dolgoztak (*integráció*), valamint azok újbóli bevonása (*reintegrációja*), akik korábban dolgoztak, jelen voltak a munkaerőpiacon, de ezt követően eltávolodtak, és most inaktívak. Ahhoz hogy ezt el tudjuk érni, ki kell jelölnünk a különös figyelmet érdemlő célcsoportokat és meg kell találnunk az ezek sajátosságaihoz igazodó eszközöket.

A foglalkoztatáspolitikai alapvető feladata minden szinten, hogy kiemelje az érintetteket az inaktív létből, megtalálja és elfogadtassa a foglalkoztatási/megélhetési lehetőségeket (önfoglalkoztatás, közösségi foglalkozás, vállalkozás-indítás: a képesség megteremtése és a szándék kiváltása). Ehhez viszont a foglalkoztatáspolitikai egyedül kevés, támogatásra van szüksége más részpolitikák, területek oldaláról. Ilyenek (többek között): az ehhez szükséges

- *környezeti feltételek* megteremtése: közösség-építés, képzés, kultúra-teremtés, szociális szolgáltatások fejlesztése, beteg-gondozási szolgáltatás, gyermekintézmények,
- *gazdasági feltételek* javítása: adminisztráció, adózás, hitelhez jutás, pályázati források,
- *oktatási-fejlesztési feltételek*: a foglalkoztathatóság, vállalkozóvá válás kompetenciabeli feltételeinek megteremtése (elősegítése): vállalkozói attitűd és tudás, munkahelyi szocializáció, képzés, vállalkozói szolgáltatások, mentorálás, tranzit programok biztosítása, felzárkóztató képzések, szakképzési rendszerhez való hozzáférés javítása,
- *infrastrukturális feltételek*: fenti tartalmak megalapozása és kivitelezése, elsősorban kapacitások kiépítése és szélesebb társadalmi célok/szolgáltatások kiszolgálása (pl. közlekedés).

F/3 Új munkahelyek létrehozása

A foglalkoztatás bővítésének alapfeltétele „keresleti” oldalról alapvetően az, hogy legyen igény minél több munkaerő bevonására: vagyis legyen egyre több munkahely. A *stratégiai cél* tehát – összhangban az EU iránymutatásaival, a nemzeti terv törekvéseivel – a munkahelyek számának növelése.

Ennek részletes kibontása és megvalósítása elsősorban a gazdaság- és területfejlesztési programok feladata, ezért itt a teljesség igénye nélkül jelezzük a főbb területeket:

- K+F+I támogatása és szerepének erősítése,
- a mikro, kis és középvállalkozások erősítése, fejlődésének elősegítése,
- a vállalkozóvá válás támogatása, egyszerűsítése
- a munkahelyteremtés támogatása,
- a foglalkoztatási célú támogatások arányának növelése
- a magas élőlétszám-igényű ágazatok fejlesztése (turizmus, építőipar, mezőgazdaság)
- a vállalkozás-fejlesztő szolgáltatások (tanácsadások) bővítése, hozzáférési lehetőségeinek megkönnyítése,
- inkubátor-házak létesítése, fejlesztése,
- az infrastruktúra folyamatos fejlesztése,
- a régiós és ágazati együttműködés, klaszterek, hálózatok működtetése,
- a helyi lehetőségekre épülő gazdaságfejlesztési programok megfogalmazása és megvalósítása.

Egyes atipikus foglalkoztatási formák ösztönzésével olyan értékes és képzett munkaerő is elérhetővé válik a munkáltatók számára, aki számára a hagyományos keretek közötti foglalkoztatás nem realitás. A távmunka vagy a részmunkaidő ösztönzésével, akár népszerűsítésével új munkahelyek jöhetnek létre a munkahelyüktől távolabb vagy rossz infrastrukturális lokáción élő munkavállalók, vagy kisgyermekes nők számára.

F/4 A meglévő munkahelyek megtartása

A foglalkoztatottság természetes módon növekedhet új munkahelyek létrehozásával. De ez csak akkor jelent eredőjében is pozitív eredményt, ha minél nagyobb arányban sikerül megtartanunk, megőriznünk a korábbi pozíciókat is, vagyis:

- egyik oldalról elérnünk azt, hogy minél kevesebb munkahely szűnjön meg,
- a másik oldalról biztosítanunk azt, hogy a munkavállalók is minél hosszabb ideig megmaradjanak a munkaerőpiacon, a munkában.

Az első dimenzió, a munkahelyek megtartása vagy megszüntetése az előző pontban említettekkel összhangban alapvetően gazdasági, üzleti kérdés. Ebben a foglalkoztatáspolitikának nem lehet közvetlen szerepe. Közvetve, az aktív eszközökkel fejthet ki ösztönző

hatást, nyújthat támogatást preventív munkahelyi képzések támogatásával vagy a gondoskodó leépítés támogatásával.

A második dimenzió már összetettebb cél, mert a munkaerő-piaci szereplők együttes szándékát és összehangolt aktivitását igényli. Feltételezi a vállalati emberi erőforrás menedzsment korszerű eszközeinek alkalmazását, ami elősegíti a munkavállalók fizikai és szellemi teljesítő-képességének megőrzését, biztosítja a munkaerő-állomány folyamatos fejlesztését (életen át tartó tanulás, karriermenedzsment), és általában is a vállalatok társadalmi felelősségének (CSR) érvényesülését. Másik oldalról feltételezi a munkavállalók ugyanerre irányuló szándékát és aktivitását. Valamint igényli a társadalombiztosítási (járulékfizetési és juttatási) rendszerek részéről azt, hogy a bérek járulékaival, illetve az ellátási formákkal és arányokkal ösztönözzék a foglalkoztatás megtartását mind a munkáltató, mind a munkavállaló irányában.

Ezekben a folyamatokban az államnak is meghatározó szerepe van a munkahelyvédelmi akcióprogramok segítségével. A támogatandó célcsoportok között célszerű lenne számolni *önállóan* is az alacsonyabb végzettségű nőkkel, főleg azért, hogy legyen bennük motiváció a hátrányok csökkentése kapcsán, illetve álljon rendelkezésre az a megélhetési keret, ami ezt lehetővé is teszi.

5.2.2 Szociális dimenzió

A munkaerőpiac szociális dimenziójának erősítése (Sz)

Sz/1 Szociális kohézió

A *szociális kohézió* erősítése: a társadalmi integráció erősítése, az elmaradottabb, rosszabb helyzetű társadalmi csoportok felemelkedésének elősegítése és támogatása, a munkaerőpiacról való kirekesztődés megakadályozása és foglalkoztatási integrációjának támogatása.

Az alacsony gazdasági aktivitású, veszélyeztetett társadalmi csoportok körében, a leghátrányosabb helyzetű térségekben olyan zárványok alakultak ki, amelyek jellemzője a népesség *alacsony képzettsége és rossz egészségi állapota*. Ezek a csoportok tovább is *örököltik* az alacsony képzettséget, a rossz életkörülményeket és ennek következményét, a gyakori állásvesztést, a munkanélküliséget és az inaktivitást. Ezáltal a következő generációra

is átörökítődik a társadalmi kirekesztődés és leszakadás. Egyértelműen kritikus és fontos feladat a hátrányok, a leszakadás halmozódásának megállítása, mérséklése.

A szociális és területi kohézió egymással is szorosan összefügg, a programokat is többnyire úgy lehet/érdemes szervezni, hogy azok *lehetőleg egyszerre, egymást erősítve érvényesítsék* mind a két szempontot.

A szociális kohézió érdekében a felemelésre, a zárványok felszámolására, a megtartó képesség erősítésére irányuló programok szervezése szükséges:

- Felzárkóztató képzés, 7-8. osztály befejezése + szakképzés szervezése, támogatása.
- A szociális és a foglalkoztatási szféra integrált szolgáltatásainak fejlesztése.
- Komplex munkaerő-piaci programok (tranzit programok!).
- Felnőttképzési programok indítása.
- Olyan helyi közösségi kezdeményezések felkarolása, támogatása, különösen a szociális szempontból nagyobb hátrányokkal, elmaradással küzdő településeken és térségekben, amelyek segítik a közösség építését, amelyek mögé felsorakoztatható a közösségi erő, és amely közösségi programokat szervez, szociális szövetkezettel vagy hasonló kezdeményezéssel munkahelyeket is teremt.
- Időbank⁴ programok meghirdetése – a települési önkormányzatok, illetve a civil szervezetek koordinálásával.

SZ/2 Területi kohézió

A területi kohézió erősítése: a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a munka termelékenysége regionális/térbeli különbségeinek csökkentése. A magas munkanélküliséggel sújtott térségekben a problémák halmozódása a jellemző: az átlagosnál magasabb az alacsony iskolai végzettségűek aránya, ami a tartósan munkanélküliek, a munkaerőpiacról tartósan kiszorult inaktív népesség arányát növeli.

A területi kohézió erősítése: programok a területi különbségek csökkentésére, a mobilitás feltételeinek javítására:

⁴ Az időbank egy olyan közösségi rendszer, melyet egy adott lakókörnyezet működtet, ahol az ott élők önkéntes vállalkásokat tesznek a közösség számára, és egyben megjelölik, hogy ők milyen területen várnak segítséget. Ezekben a rendszerekben a felajánlások tipikusan ház körüli teendők, vagy gyermek felügyelettel, kapcsolatosak, így ha egy édesanyjának váratlanul nehézséget okoz a gyermekfelügyelet az időbankból kérhet segítséget, és olyan személy fog segíteni neki akit ismer, így a bizalom hiánya sem jelenthet gondot. Az ilyen rendszerekben nincsen összehasonlítás az adott és kapott segítség mértékében, mert az elvi alapja a szerveződésnek a közösséghez tartozás és a hosszú távú gondolkodás. Számos országban működnek sikerrel az ilyen közösségi önszerveződések.

- A legreménytelenebb helyzetben lévők a „zsák-”, illetve nehezen megközelíthető, tömegközlekedési szempontból rosszul ellátott települések lakói, akik a járatsűrűség és a magas utazási költségek miatt a környéken lévő városokban is nehezen tudnak munkát vállalni. „Munkásjáratok” kellene és a kistérségen belüli közlekedési feltételek erőteljes javítása.
- A közfoglalkoztatás megújított formájú alkalmazása: a foglalkoztatás összekapcsolása képzéssel és fejlesztéssel, produktív területeken való foglalkoztatás, pl. infrastruktúra-fejlesztés, kulturális, oktatási, szociális területek.
- A mobilitás erősítése.
- A térségi hátrányok felszámolásában fontos kitörési pont lehetne a hátrányos helyzetű régiókban működő iskolák kiemelt támogatása.
- Település-rehabilitáció.
- A fejlesztési források (TOP, GINOP) elosztása, a fejlesztések megvalósítása során a támogatások mértékének és intenzitásának differenciálása a hátrányos helyzetű térségek javára.

SZ/3 Esélyegyenlőség

Azt elfogadhatónak kell tekinteni, hogy a törekvések és teljesítmények különbözőek lehetnek, de az esélyeket egyformán biztosítani kell mindenkinek. Ez a feladat értelemszerűen minden olyan helyen és dimenzióban fontossá válik, ahol és aki valamiért hátrányos helyzetbe kerül vagy kerülhet, mert nem kapja meg az azonos esélyeket. *Sajnos ezen a téren az alacsony végzettségű nők többszörös hátrányt szenvednek.*

Ennek eléréséhez sokféle aktivitás szükséges. Elsősorban szemléletváltás, az esélyegyenlőség alapvető értéként való elfogadása. Ebben kitüntetett a médiumok szerepe. Az esélyegyenlőséget biztosítani kell jogszabályi szinten is, érvényesítéséhez külső szabályozók is szükségesek. A konkrét lépések megtételéhez diszkrimináció-csökkentő intézkedések, szolgáltatások, programok szükségesek. Az operatív program céljainak megvalósítása során kiemelkedő figyelmet kell fordítani a nők és férfiak, a romák, a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek, a gyermekek társadalmi esélyegyenlőségének horizontális érvényesítésére. Meg kell szólítani, aktivitási esélyt kell kínálni a perifériára szorultaknak, a reményvesztetteknek, - de a más irányú érdekeltségek által vezérelteknek is.

2010. július 1-jét követően helyi önkormányzat csak akkor részesülhet az államháztartás alrendszeréből, az európai uniós forrásokból, illetve a nemzetközi megállapodás alapján

finanszírozott egyéb programokból származó, egyedi döntés alapján nyújtott, pályázati úton odaítélt támogatásban, ha rendelkezik hatályos *helyi esélyegyenlőségi programmal*. A rendelkezések szerint az öt évre szóló helyi esélyegyenlőségi programban helyzetelemzést kell készíteni a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok oktatási, lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi és szociális helyzetéről, illetve meg kell határozni a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedéseket. A programalkotás során gondoskodni kell a helyi esélyegyenlőségi program és a helyi önkormányzat által készítendő egyéb fejlesztési tervek, koncepciók, továbbá a közoktatási esélyegyenlőségi terv összhangjáról. A programalkotás során kiemelt figyelmet kell fordítani:

- az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését segítő intézkedésekre,
- az oktatás és a képzés területén a jogellenes elkülönítés megelőzésére, illetve az azzal szembeni fellépésre, továbbá az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges intézkedésekre,
- a közszolgáltatásokhoz, valamint az egészségügyi szolgáltatáshoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges intézkedésekre,
- olyan intézkedésekre, amelyek csökkentik a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci hátrányait, illetve javítják foglalkoztatási esélyeiket.

A helyi esélyegyenlőségi program időarányos megvalósulását, illetve a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok helyzetének esetleges megváltozását kétévenként át kell tekinteni, szükség esetén a programot felül kell vizsgálni. A leghátrányosabb helyzetű kistérségekben levő, valamint a húszezer lakos feletti települések esetében az esélyegyenlőségi program elkészítésébe, illetve áttekintésébe és felülvizsgálatába esélyegyenlőségi szakértőt kell bevonni, aki az elkészült programot véleményezi is. Figyelembe véve, hogy a programok 2010-2011-ben, öt évre készültek, azok *megújítása időszerű*. Annak érdekében, hogy a programok a hátrányos helyzet kezelését valóban érdemben tudják szolgálni, érdemes legalább járási szinten fórumokat szervezni a helyi önkormányzatoknak, így az esetleges együttműködésre is nagyobb esély van a települések között, illetve a települések és az esélyegyenlőségben érintett más (civil) szervezetek között.

SZ/4 Méltányos köznevelés, hátrányok csökkentése

Az alapvető cél az iskolai lemorzsolódás és a rossz tanulmányi előmenetel csökkentése, a hátrányos helyzetű tanulók esélyegyenlőségének biztosítása az oktatásban. Abból indulunk ki, hogy amennyiben nem sikerül a tanulási hátrányokat még az iskolarendszeren belül feloldani,

akkor az elkerülhetetlen *lemorzsolódás könnyen „végzetessé” válhat, olyan helyzetet idézhet elő, amelyben lehetetlenné válik bármilyen piacképes tudás megszerzése, ezáltal a foglalkoztatás is maximum szociális keretek között valósulhat meg.* A hátrányos helyzetűek szakképzésbe történő bevonása révén csökkennek a társadalmi feszültségek és egyenlőtlenségek, valamint ugyanebben a folyamatban megerősödnek az érintettek munkavállalási esélyei.

A megvalósítás fontos eszközei lehetnek a HÍD- és más felzárkóztató programok, mentor tanárok alkalmazása, tranzit jellegű termelő iskolák hálózatának kiépítése. Magyarország Partnerségi Megállapodása a következőket fogalmazza meg: „A méltányos köznevelés megteremtése és ezzel az egyenlőtlen családi háttér kompenzálása érdekében szükség van a korai iskolaelhagyás csökkentésére, képzettségi szint növelésére, köznevelési rendszer esélyteremtő szerepének javítására, pedagógusok folyamatos szakmai fejlődésére, tartalmi, módszertani fejlesztésekre valamint a köznevelés ágazati és intézményirányításának fejlesztésére, az oktatási szolgáltatásokhoz való hozzáférést és az egyenlőtlenségek csökkentését támogató beavatkozásokra.”⁵

Az ország lakosságának magasabban képzett része a városokban koncentrálódik, így a kistelepülések leszakadása egyre látványosabb. A hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek száma országos viszonylatban is magas, és ugyanez elmondható a munkanélküliekről is. Egyértelmű, hogy a halmozottan hátrányos körbe tartozó gyermekeket be kell vinni az iskolarendszerbe, ott meg kell tartani őket, és a szocializációjukat támogató fejlesztést már az iskolai programokba célszerű lenne beépíteni. Ezen igény folyamatos kielégítése kizárólag akkor lehetséges, ha minden érintett intézményben van legalább egy olyan pedagógus, aki ezt a feladatot ellátja. A már évek óta sikeresen működő mentor tanár program folytatása és lehetőség szerinti kiterjesztése szükséges a hátrányos helyzetű fiatalok jövőbeni foglalkoztathatóságáért, például a pedagógusok célzott szakmai támogatásával. Felnőtkorban sem késő a hátrányt orvosolni, itt a képzéshez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést kell fejleszteni. Vagyis a hátrányok csökkentése két dimenzióban értendő: *egyrészt a preventív folyamat, ami alapvetően a köznevelési rendszer feladata lenne, másrészt a konkrét hátrányok (jelen esetben alacsony iskolai végzettség, szakképzettség hiánya) kezelése.*

⁵ Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014–2020-as fejlesztési időszakra Budapest, 2014. augusztus 15., Miniszterelnökség, p.60.

5.2.3 Aktív munkaerő-piaci politika

Aktív munkaerő-piaci politika (A): segély helyett esélyt

A/1 A vállalkozóvá válás, a KKV-k támogatása

Az ország bizonyos területein (és ilyen a vizsgált Dél-Dunántúl is) – gazdasági adottságaiból, a nagyvállalatok (nagyfoglalkoztatók) alacsony számából adódóan – a foglalkoztatás szempontjából igen jelentős szerepet tölt be a KKV-szektor. A területi adottság, az aprófalvas települési szerkezet ugyanebbe az irányba mutat. Ezért különösen fontos az, hogy a kisvállalati szektor egyre növekvő számban legyen képes a (helyi) munkaerő foglalkoztatására. Stratégiai jelentőségű funkció ezért a vállalkozóvá válás támogatása szakmai tanácsadással, szolgáltatásokkal és lehetőség szerint tőke-juttatással is, az erre irányuló – létező és ma is eredményesen működő – programok segítségével, a KKV-k tőkéhez/hitelhez jutásának elősegítéséhez. *A vizsgált célcsoport esetében nem biztos, hogy a vállalkozóvá válás a fő cél (bár erre is vannak törekvések, pl. cukrász, műkörmös, pedikűrös stb. végzettségekkel), de vállalkozásfejlesztés nélkül munkahelyek sem fognak létesülni, ahol el tudnának helyezkedni.*

A/2 Köz- és tranzit-foglalkoztatás

Az utóbbi években az ország jelentős haladást ért el a munkanélküliség csökkentésében, a foglalkoztatási ráta emelésében, amiben meghatározó súllyal jelent meg a *közfoglalkoztatás*. Ennek megvalósítása, finanszírozása az önkormányzatok részéről is komoly szervezési kapacitást kötött le, és a foglalkoztatáspolitikai aktív kiadásaiából is egyre nagyobb hányadot köt le. Ezzel valóban sikerült érdemben csökkenteni az inaktivitást és növelni a foglalkoztatást, ugyanakkor nem (vagy legalábbis nem jelentős arányban) sikerült elérni azt a kiinduló célt, hogy a közfoglalkoztatás átvezessen a versenypiaci foglalkoztatáshoz.

Úgy tűnik, ebben igen gyakran ellenérdekeltek maguk az érintett személyek, akik számára többnyire biztos és kényelmes, *teljesítmény-kényszer nélküli munkahelyet jelent a közfoglalkoztatás, míg a nyílt munkaerőpiac nem kínál olyan jövedelem-többletet, amely ösztönözné az ezirányú váltást*. Igen gyakran nincs is munkahely, amely ezt lehetővé tenné. Gyakran jelent korlátot – tisztelet a pozitív eseteknek – a helyi önkormányzatok szervezői kapacitásának és munkahely-teremtési lehetőségeinek hiánya, a foglalkoztató önkormányzatok vagy vállalkozások anyagi ellenérdekeltsége (az olcsó munkaerő elvesztése miatt).

Mindezekből kiindulva *a közfoglalkoztatást nem tekinthetjük tartósan jó megoldásnak*. A továbbfejlesztés egyik iránya lehet a közfoglalkoztatás tartalmának fejlesztése abban az irányban, hogy abban növekvő arányban jelenjen meg szakmai képzés (felkészítés az első piaci foglalkoztatásra) és/vagy általános/szociális/kulturális fejlesztés, nevelés, az alapvető szociális kompetenciák kialakítása. A másik irány a közfoglalkoztatás átvezetése második munkaerőpiac-típusú, vagyis a szociális szféra és a versenyszféra határmezsgyéjén elhelyezkedő, támogatott versenypiaci foglalkoztatásba (ld. szociális gazdaság).

A tranzit-foglalkoztatási projektek a fentiektől függetlenül is fontosak és támogatandóak, akár a foglalkoztatási szolgálat, akár iskolák, akár helyi civil szervezetek szervezésében. Ezek lényegét és fontosságát az eredmények ismertetése során taglaltuk.

A/3 Munkaerő-piaci szolgáltatások (állami és civil)

Az állami foglalkoztatási szolgálat átszervezése csökkenti ugyan a meglévő szervezet mozgásterét, de feltétlen pozitív és támogatandó az, hogy megmaradtak fontos szolgáltatási elemek: a kapcsolattartás, az EURES, a FIT, a pályaválasztási/pályaorientációs tanácsadás, a job club stb. Ezek stratégiai jelentőségűek, mert segítik mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat és álláskeresőket a kapcsolatteremtésben, felkészülésben és elhelyezkedésben, az aktív foglalkoztatási eszközök kiközvetítésében.

Az állami szervezetnek mindig fontos és elengedhetetlen (nálunk viszont jelenleg nem erős) kiegészítői a *helyi civil szervezetek*. A velük való kapcsolat erősítése, a civil (rehabilitációs, közösség-teremtő, szociális és képzési funkciót betöltő, település-fejlesztő stb.) szervezetek támogatása ugyancsak fontos stratégiai funkció.

A foglalkoztatáspolitikai, a munkaerőpiac „egészséges” állapota és működése számára kritikus és kiemelt fontosságú az állami foglalkoztatási szolgálat, a versenyszféra munkaerő-piaci tanácsadó-szolgáltató szervezetei és a munkaerő-piaci céllal szervezett civil/nonprofit szervezetek együttműködése. Ezt az együttműködést minden szinten erősíteni, támogatni kell.

A partnerség jegyében törekedni kell arra, hogy a civil szervezetek *szerepvállalása erősödjön* egyes államilag finanszírozott szolgáltatások biztosításában is. (Önkéntes vállalás és kiszervezés.) El kell érni, hogy a privát és civil szervezetek *szolgáltatásai szervesen illeszkedjenek* az aktív munkaerő-piaci politikákhoz.

Az NGO-k mind nagyobb léptékű bevonására lesz a jövőbe szükség mind a szolgáltatások (a munkügyi szervezet kapacitás- és kompetencia hiánnyal küzd), mind a foglalkoztatás területén (szociális gazdaság, tranzitprojektek). A szolgáltatások fejlesztése, megújítása:

- a humán szolgáltatások (munkavállalási, pályaorientációs, pályakorrekciós, rehabilitációs tanácsadás, álláskeresésre történő felkészítés, pszichológiai szakszolgálat stb.) erősítése szükséges a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű rétegek (tartós munkanélküliek, pályakezdők, roma származású, megváltozott munkaképességű, szenvedélybeteg, hajléktalan, stb. munkavállalók) elhelyezkedési esélyének növelése érdekében,
- új, a munkaerőpiac kihívásaihoz igazodó szolgáltatások kidolgozása és bevezetése, a nagy létszámú munkaerő-kiválasztás és munkaerő-közvetítés elősegítése, a munkanélküliek alkalmazkodó-képességének javítása érdekében,
- a munkanélküliek felkészítése az önálló álláskeresésre, e tevékenységük aktív támogatása, finanszírozása,
- alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások bevezetése, különösen a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkanélküliek integrálása, re-integrálása érdekében, jelentősen építve a nonprofit, civil szervezetek ezirányú tevékenységére, segítve azok munkahelyteremtő, képességeket, készségeket fejlesztő és egyéb szolgáltatásokat nyújtó tevékenységét,
- munkaerő-piaci szolgáltatási háló kialakítása az állami, önkormányzati, gazdasági és nonprofit szociális partnerek, szervezetek együttműködésével,
- a kistérségi/járási információs rendszerek korszerűsítése, egységesítése, a helyi média bevonása,
- internetes szolgáltatások bővítése: internetes fórumok és csoportok létrehozása, ahol a munkaerő-piaci szereplők megoszthatják a tapasztalataikat, esetleg tanácsot is kaphatnak,
- a kiemelt, jól működő munkaerő-piaci szolgáltatások (FIT, Job Club, pályaválasztási tanácsadás) és megyei munkaerő-piaci programok („Önindító”, „Új patrónus program”) megőrzése és erősítése.

A/4 A szociális gazdaság fejlesztése

Közösségi feladat a helyi/szociális igényeket kielégítő szolgáltatások szervezése, de ugyanez – megfelelő előkészítéssel, támogatással – jól működhet vállalkozási keretek között is:

- Helyi komplex szolgáltatást nyújtó intézmények felállításának ösztönzése.
- Gyermek nappali gondozása.
- Szociális és egészségügyi szolgáltatások fejlesztése.
- Az idősgondozás rendszerének kialakítása, támogatása.

- Kisipari, kézműves, kiskereskedelmi stb. szolgáltatások.
- Zártkertek művelése, kertészeti szolgáltatások stb.

Az utóbbi évek jelentős kezdeményezése volt a szociális (foglalkoztatási) szövetkezetek létrehozásának támogatása. Bár a tapasztalatok – elsősorban a helyi adottságokhoz igazításból és a szükséges feltételek meglétéből adódóan – különbözőek, épp az ezen korlátok felszámolásához nyújtott támogatásokkal a szociális szövetkezetek támogatandó megoldást jelenthetnek.⁶

5.2.4 A munkaerőpiac minősége

A munkaerőpiac minősége (M): rugalmasság, biztonság

M/1 A vállalatok alkalmazkodóképessége

Elsősorban a gazdaság szereplőinek magatartásától, döntésétől függ, hogy hogyan és mennyire tudnak alkalmazkodni a piac változó kihívásaihoz. Bár a versenyképesség (és ennek következtében a növekedés, munkahelyteremtés) értelemszerűen előfeltétele a foglalkoztatás növekedésének, a foglalkoztatáspolitikai oldaláról ez kevésbé befolyásolható, mint a képzés, vagy más foglalkoztatási szolgáltatás. Ugyanakkor fontos minden szinten és formában tudatosítani a vállalatokkal, hogy a foglalkoztatás módjának megfelelő megválasztása, a különböző szervezeti, logisztikai, munkaidő-szervezési megoldások alkalmazása lényegesen növelheti a foglalkoztatás rugalmasságát, és az életemben át tartó tanulás vállalati támogatása is gyorsan megtérülhet az aktuálisan szükséges tudás folyamatos rendelkezésre állásában.

Más közelítésben ugyanakkor a vállalatok rugalmassága közvetlen is érinti a munkavállalókat és a munkaerőpiacot, mert igényli és feltételezi az utóbbiak rugalmasságát (túlóra, munkaidőkeret, atipikus foglalkoztatási formák, munkaerő-kölcsönzés stb.). Erre vonatkozóan

⁶ Az országos adatok szerint az alkalmazottak átlagos havi bruttó bére a minimálbért néhány százalékkal, a közfoglalkoztatási bért ugyanakkor közel negyven százalékkal haladja meg. A foglalkoztatást a legtöbb esetben képzés egészíti ki, amely kisebb mértékben a munkavégzéshez köthető szakmai ismeretek megszerzésén (például zöldség- és gyümölcsfel-dolgozó), nagyobb arányban a kommunikációs és a tanulási készségek, az informatikai ismeretek, valamint a személyiség, az önismeret fejlesztésén keresztül növeli a munkaerő-piaci esélyeket. Forrás: A szociális szövetkezetek jellemzői Munkaügyi Szemle 2015 / 5. szám, 76.o.

A mobilizálható erőforrások, eszközök mértéke és a vállalkozói, földműves hagyomány megléte, illetve hiánya nagyban meghatározza a lehetőségeket, így azt is, hogy a területen a közfoglalkoztatás átalakulhat-e szociális szövetkezetté. A fejlesztés feltétele egy elkötelezett helyi vezető, eszközök, föld, és a felhasználásukhoz szükséges szakértelem, és piacépes termék, jó ötletek. A kezdeményezés csak egy működő közösségekben indítható el, szétesett közösség esetén a gazdaságfejlesztést szociális munka és közösségfejlesztés kell, hogy megelőzze.

A szociális szövetkezetek akár egy szélesebb funkcióval is működtethetők, ld. László Gy: A fehér falu utópiája, Munkaügyi Szemle, 2015 / 5. szám, 16-19.o.

az EU és a nemzeti akcióprogram is hangsúlyozottan kéri – az általános vállalkozás-élénkítő programok, kormányzati szintű támogatási politikák mellett – a gazdasági kamarai támogatást, a szociális partnerek aktivitását és megállapodását.

- Segíteni kell a munkáltatókat a foglalkoztatáshoz kapcsolódó ismeretek megszerzésében, hogy jobban kihasználhassák a megújult munkajogi lehetőségeket (pl. az új munkavégzési formákat, feltételeket).
- Mivel nagyon magas a munkáltatók kitettsége, a munkahely megtartási programoknak nagy figyelmet kell szentelni.
- Folyamatos tanácsadás, illetve szakmai támogatás nyújtása, különösen az egyes életciklusokhoz kötődő foglalkoztatási problémák kezelésében.
- Az egészséges biztonságos munkavégzési körülmények megteremtése okozza a legtöbb problémát jelenleg. A munkáltatókat ösztönözni kell a jogszerű foglalkoztatási körülmények megteremtésére.

M/2 A munkavállalók alkalmazkodóképessége

Olyan minőségű munkaerőre van szükségünk, amely mindenkor képes kielégíteni a gazdaság igényeit. Ehhez először is az kell, hogy a munkaerőpiacra belépők (de a bent lévők is) tisztában legyenek *a munka világának változó értékrendjével*, és igazodjanak a versenyszféra teljesítmény-elváráshoz, munkakultúrájához. Ez komoly feladatot ró mind az iskolarendszerű és felnőttképzési rendszerekre, mind az érték-közvetítésben – akarva-akaratlan – kiemelkedő szerepet betöltő médiumokra.

A téma továbbá ráirányítja a figyelmet az egész életen át tartó tanulásra. *Elsősorban a munkavállalók és álláskeresők feladata és felelőssége*, hogy megszerezzék és fenntartsák saját piacképes tudásukat (vagyis alkalmazhatók legyenek). Ugyanakkor itt is hangsúlyoznunk kell az előző pontban megfogalmazottakat, azt, hogy ebben igen komoly feladata és felelőssége van a munkáltatói körnek is (folyamatos képzés, fejlesztés, rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása), és az államnak a foglalkoztatáspolitikai és képzési szolgáltatások nyújtásával, munkahelyvédelmi akcióprogramokkal.

A munkavállalói oldal alkalmazkodó képességének kulcsa egyik oldalról a képzési (vagyis képzésben való aktív részvételi) hajlandóság. Sajnálatos módon leginkább azokra jellemző ez, akik már legalább középfokú végzettséggel rendelkeznek, így a munkaerő-piaci szempontból leginkább kiszolgáltatottabb alacsony végzettségűek hátránya folyamatosan nő. Ugyanennek másik oldala maga a képzés, annak tartalma. A specializált és/vagy nem korszerű tudás

mellett a munkavállaló nem tud igazodni a munkaerőpiac új kihívásaira. Sajnálatos jellemzője a magyar gazdaságnak, hogy az életen át tartó tanulásban, a nonformális és informális képzésben – európai összevetésben – nagyon kevesen vesznek részt.

Fontosabb feladatok lehetnek:

- Megszólítani az alapfokú végzettséggel, vagy avval sem rendelkezőket – lehetőleg minél fiatalabb korban.
- Minél nagyobb arányban támogatni anyagilag a leszakadó réteg képzését
- Rövid – informatív – tájékoztatás a munkavállalóknak a munkaviszony alapvető jellemzőiről. Ebbe bevonhatóak lennének a szakszervezetek, mint társadalmi szervezetek is. Önmagában ugyanis a jelenlétük biztosítana egyfajta garanciát a jogszabályszerű foglalkoztatásra.
- A képzés olyan tartalma és módszere, amely a jövőre (is) felkészíti a tanulókat, elsajátítja az életen át tartó tanulás módszereit, hogy később önállóan is fejleszteni tudja önmagát.
- A munkahelyi képzések propagálása, támogatása.

M/3 A közvetítő rendszerek alkalmazkodóképessége

A munkaerő-kereslet és -kínálat minél teljesebb és tartósabb egymásra találásának elősegítése igényli és feltételezi a közvetítő rendszerek rugalmasságát és hatékonyságát is.

Ez elsősorban az *állami foglalkoztatási szolgálat működésének támogatását* jelenti. Célunk a közvetítőrendszerek hatékonyabbá tétele annak érdekében, hogy mindenki hozzájusson a képzéssel és foglalkoztatással kapcsolatos információkhoz, értesüljön a munkalehetőségekről. Az álláskeresők a munkanélküliség minél korábbi szakaszában minél több információt és személyre szabott segítséget kapjanak (ld. pl. ifjúsági garancia), a szolgáltatások (pl. FIT, EURES-tanácsadás, profilíng) pedig kellően rugalmasak és mindenki számára hozzáférhetőek legyenek, rövidüljenek az átfutási idők. Emellett célzott kedvezményekkel és támogatásokkal is javítani kell a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek elhelyezkedési esélyeit.

Látnunk kell ugyanakkor az állami foglalkoztatási szolgálat szakmai/funkcionális korlátait is. Ezért várható és szükséges, hogy növekvő szerepet lásson el a munkaerőpiac rugalmas működtetésében, a kereslet és kínálat egymásra találásában egyrészt *a magán közvetítés, szolgáltatás, kölcsönzés*, másrészt *a civil szervezetek* egyre szélesedő hálózata. El kell érni, hogy korrekt és tartós együttműködés alakuljon ki az állami és nem-állami munkaerő-piaci szervezetek között. Ugyanakkor azt is el kell érni, hogy maguk az elsődleges munkaerő-piaci

szereplők, a munkáltatók és a munkavállalók (álláskereső) is elfogadják ezeket a rendszereket.

M/4 A munkahelyek minősége (flexicurity)

Az EU régóta hangsúlyozott elvárása, hogy a szociális Európa kialakulásához nemcsak több munkahely (magasabb foglalkoztatási szint) szükséges, hanem ugyanilyen fontos a munkahelyek minősége. A „*minőség*” kifejezés itt átfogja a munkahely minden, a munkavállalók szempontjából fontos dimenzióját, a munkavégzés körülményeitől, az információ-ellátottság megvalósulásától az esélyegyenlőség biztosításán át a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséig.⁷

Az európai foglalkoztatáspolitikában igen gyakran alkalmazott *flexicurity* kifejezés két szó, a *flexibility* (rugalmasság) és *security* (biztonság) „összetolásából” keletkezett, és azt kívánja kifejezni, hogy a munkaerőpiacon a munkáltatók számára nagyon fontos rugalmasságot és a munkavállalók érdekét kifejező biztonságot egymás mellett, párhuzamosan és egyenlően kell érvényesíteni.

Mind a két kifejezés feltételezi a munkáltató felkészültségét, hogy a munkahely mind fizikai, mind pedig jogi értelemben alkalmas legyen a változó igényeknek való megfelelésre. A munkavállaló tehát nem csupán egészség-biztonsági szempontból várja a munkáltató gondoskodását, hanem egzisztenciális szempontból is. Jellemzően minél kisebb teherbírású a munkáltató annál kisebb a rugalmassága is, azaz azon képessége, hogy akár a piaci körülményekre, vagy akár a munkavállalók személyében bekövetkező változásokra (pl. betegség, vagy terhesség) megfelelően reagálni tudjon, - és sajnos ennek arányában nem figyel a másik oldalra sem.

A *flexicurity* kifejezésben mind a rugalmasságot, mind a biztonságot tág értelemben használjuk, mert az lényegében tartalmazza a munkaviszonnyal kapcsolatos munkáltatói érdek különböző dimenzióit, mint ahogy a biztonság kifejezés mögött is sok tényező húzódik meg (a munkahely biztonsága, a munkafeltételek alakulása, a mobilitás stb.). Ebből is következően a *flexicurity* megvalósításához elengedhetetlen a két fél eltérő, de egymást is feltételező érdekének tisztázása, egyeztetése, a folyamatos párbeszéd közöttük (ld. partnerség).

⁷ Az ezredforduló után a foglalkoztatási irányvonalakban pl. a következő formában jelent meg a minőség: a munkahely tényleges minősége, a képzettség, az életen át tartó tanulás és szakmai fejlődés, a nemek szerinti egyenlőség, az egészségvédelem és a munkahely biztonsága, a rugalmasság és biztonság, az integráció és a belépés a munkaerőpiacra, a munkaszervezet és a munka és magánélet egyensúlya, a szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel, a diverzifikáció és az anti-diszkrimináció.

6. Felhasznált szakirodalom

Bakó Tamás – Lakatos Judit (2015): *A magyarországi munkapiac 2014-ben*. In: Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.): *Munkaerő-piaci Tükör*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2015, pp. 17-36.

Bajusz Klára (2014): *Felnőttekhez felnövő iskola? Az iskolarendszerű felnőttoktatás aktuális társadalmi alapproblémái*. Pécs, PTE FEEK.

Barakonyi Eszter, Cséfalvay Ágnes, Cseh Judit, Muity György, Szellő János (2014): *Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-dunántúli régióban 2025-ig: Kutatási zárótanulmány*. PTE FEEK, Pécs, 135 p.

Elborgh-Woytek, Katrin et al.: *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*. IMF Staff Discussion Note, 2013, 32 p. Letölthető: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf> (2016.01.04.)

Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.) (2013): *Trendek és előrejelzések. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon*. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 270 p.

Gender mainstreaming in development programmes and projects. Guide for authorities and project actors. Letölthető: <http://www.tem.fi/files/33541/Gender-mainstreaming-in-development-programmes-and-projects.pdf> (2016.01.04.)

Györgyi Zoltán (2008): *Az alacsony képzettségűek felzárkózásának lehetőségei a munkaerőpiac elvárásai tükrében*. In: Györgyi Zoltán (szerk.): *Az integráció érdekében. Tanulmányok a Második Esély című Equal-program keretében*. Budapest, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet (Kutatás közben = Research papers282.) pp. 8-27. p.

H. Sas Judit (1984): *Nőies nők és férfias férfiak. A nőekkel és a férfiakkal kapcsolatos társadalmi sztereotípiák élete, eredete és szocializációja*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 330 p.

Hermann Zoltán – Varga Júlia (2012): *A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig: Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK)*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet; Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék, 109 p. (BWP 2012/4)

Keresztes László – Vámosi Tamás (2008): *Foglalkoztatási helyzet a Dél-Dunántúl aprófalvaiban*. Tudásmenedzsment, 9. évf. 2008/1. szám, pp. 61-68.

Keveházi Katalin (2008): *Család, családbarátság, családbarát munkahely* In: Koltai Luca – Vucskó Bernadett (szerk.): *Munka és magánélet- Tanulmánykötet*. Budapest, Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat

Kézdi Gábor (szerk.) (2011): *Közelkép. Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálata*. In: Fazekas Károly – Kézdi Gábor (szerk.): *Munkaerő-piaci Tükör, 2011*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, pp. 43–203.

Koltai Luca – Vucskó Bernadett (szerk.) (2008): *Munka és magánélet*. Budapest, NFÜ, 195 p.

Koncz Katalin (2008): *Nők a munkaerőpiacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében*. Budapest, Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ, 308 p.

Krisztián Béla – Nemeskéri Zsolt (szerk.) (2002): *Családbarát foglalkoztatás: Modellek Magyarországon*. [Pécs]: Pécsi Tudományegyetem ; [Budapest] : Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, 130 p.

László Gyula (szerk.) (2015): *Baranya megye foglalkoztatási stratégiája*. BMÖ, Pécs, 64 p.

Mártonfi György (2007): *Elhanyagolt kompetenciák? Az alacsony képzettségűek munkaerő-piaci beilleszkedésének hátteréről*. Szakképzési Szemle, 23. évf. 2007/3. szám, pp. 275-292.

Molnár György (2015): *Lifelong learning stratégia szerepe az oktatási és képzési rendszerben Magyarországon*. In: Torgyik Judit (szerk.): *Százarcú pedagógia*. Komárno: International Research Institute, pp. 403-409.

Rauh Edit – Vámosi Tamás (2010): *Társadalmi esélyek egyenlősége*. Budapest, Új Mandátum, 158 p.

Ternovszky Ferenc: *NŐ! a profit*. Budapest, Complex, 2013 (e-book)