

# **MŰHELYTANULMÁNYOK**

**„Insiprál” H/011 EQUAL projekt**

**Debrecen  
2008**



# Tartalomjegyzék

<b>CSOBA JUDIT: A „WORKFARE” TÍPUSÚ PROGRAMOK ÉS AZ EQUAL PROGRAM MAGYARORSZÁGON? .....</b>	<b>5</b>
1. AZ AKTÍV MUNKAERŐ-PIACI PROGRAMOK MAGYARORSZÁGON .....	5
2. KÖZFOGLALKOZTATÁS .....	7
3. SEGÉLY HELETT KÖZ(HASZNÚ)MUNKA .....	11
4. KÖZMUNKÁSOK MAGYARORSZÁGON .....	16
5. KÖZCÉLÚ MUNKA .....	23
6. A KÖZFOGLALKOZTATÁS ÖSSZEFOGLALÁSA.....	28
7. „FÉLUTAS PROGRAMOK...” .....	31
EGYDIMENZIÓSOK .....	33
TÖBBDIMENZIÓSOK .....	33
<i>Célja: átmeneti jövedelempótlás, készségek megőrzése.....</i>	<i>34</i>
<i>Hatása: rövid távú, „tűzoltó jellegű” .....</i>	<i>34</i>
<i>7.1. A célcsoportnak nyújtott támogató szolgáltatások.....</i>	<i>35</i>
<i>6.2. Akadályok a támogató szolgálatok hatékony működésében.....</i>	<i>36</i>
7. AZ „INSPIRÁL” PROGRAM KONKRÉT SAJÁTÓSÁGAI .....	39
8. VÉGEZETÜL .....	44
<b>CZIBERE IBOLYA: TÁRSADALMI KÜLÖNBSÉGEK ÉS EGYENLŐTLENSÉGEK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG SZOCIOLÓGIAI ÉRTELMEZÉSE .....</b>	<b>45</b>
1. A TÁRSADALMI KÜLÖNBSÉGEK.....	45
2. TÁRSADALMILAG LÉNYEGES KÜLÖNBSÉGEK .....	46
3. TERMÉSZETADTA ÉS TÁRSADALMI EGYENLŐTLENSÉGEK.....	47
4. A TÁRSADALMI EGYENLŐTLENSÉGEK.....	48
5. TÁRSADALMI MOBILITÁS ÉS ESÉLYEGYENLŐTLENSÉGEK.....	49
6. A SZÁRMAZÁSI ELV ÉS A TELJESÍTMÉNYELV .....	50
7. ZÁRÓGONDOLATOK .....	51
HIVATKOZÁSOK.....	52

**NAGY ZITA ÉVA – DR. KRÉMER BALÁZS: A MÉRHETETLEN ADATOK  
MÉRHETŐSÉG – SOFT INDIKÁTOROK GYAKORLATI ALKALMAZÁSA .53**

1. A VÁLASZTOTT INDIKÁTOROK ÉS MÓDSZEREK .....	54
2. A MÓDSZER SZTENDERD ALKALMAZHATÓSÁGA.....	55
3. ILLUSZTRÁCIÓ: AVAGY, A PUHA INDIKÁTOROK ALKALMAZÁSA EGY KONKRÉT PROJEKT ESETÉBEN .....	56
3.1. <i>A résztvevők önmegítelésében történt változások.....</i>	56
3.2. <i>A résztvevők szakértők által történő megítelésében bekövetkezett változások ..</i>	60
3.3. <i>A résztvevők önmegítélése és az oktatói vélemények közötti eltérések.....</i>	62
4. KONKLÚZIÓ .....	64

# **Csoba Judit:**

## **A „workfare” típusú programok és az EQUAL program Magyarországon?**

### *1. Az aktív munkaerő-piaci programok Magyarországon*

A klasszikus szocializmusban az ott élők életét teljes egészében a központi szabályozás tartotta kézben. A gazdasági, társadalmi, politikai, és erkölcsi életet is a központi állam iránymutatásainak megfelelően kellett szervezni. A szabadság és függetlenség maximális megvonásáért cserébe a rendszer biztosítani kívánta a társadalmi igazságot és egyenlőséget, illetve olyan kötelezettségvállalásokat tett, amelyek ellátásával még a gazdasági fejlettség magas szintjén álló jóléti államok is csak próbálkoztak. Az állami gondoskodás kiterjedt a munkahely és a lakosság alapvető szükségleteinek (élelem, hajlék, egészségügyi ellátás, oktatás, üdülés, kulturális javak és szolgáltatások) a biztosítására is. Mindezek következtében az állam társadalmi biztonsági hálót tartott fenn; kötelezettséget vállalt az alapszükségletek ingyenes vagy csekély térítés ellenében történő kielégítéséhez. Az állami gondoskodás, gyámkodás egyúttal a lakosság feletti ellenőrzést is jelentette. A gondoskodás mindenkire kiterjedt, azonban együtt járt az egyén szabad választásának a korlátozásával. Ebben a rendszerben alapvetően természetesnek tűnt a munkakényszer; a munkahelynek, a lakóhelynek, esetleg még a lakásnak is a központi, kötelezően kijelölése.

A rendszerváltás körüli munkaerő-piaci problémák, s a munkanélküliség megjelenése a fenti, az ötven éven keresztül megszokott automatizmusokat hívta életre a problémák megoldásának keresésekor. Az állam felelőssége, hogy a piacgazdaságra való áttéréskor veszteségeket szenvedett csoportokat kárpótolja, s a munkanélkülieket megfelelő munkahellyel ellássa. Mivel a 80-as évek második felében sokan - s nemcsak Magyarországon - úgy hitték, hogy a mutatkozó gazdasági nehézségek átmenetiek, természetesnek tartották a probléma átmeneti kezelésében az állami szerepvállalást. A Munkaügyi Szolgáltató Irodák (MŰSZI) felállítása a 80-as évek közepén (1983) az első lépés volt az új típusú központi munkaerő szabályozás történetében. Nem volt persze

minden hagyomány nélküli, hiszen a második világháborút követően a munkaerő irányításával, s hasonló központi szabályozásával egy jól kiépített országos rendszer foglalkozott.

A 60-as évek első felére, a munkaerő-piaci kereslet és kínálat egyensúlyának a kialakulását követően ezeknek az intézményeknek a jelentősége háttérbe szorult. Munkaerő-piaci tervezéssel csupán a Megyei Tanács Munkaerő-piaci Osztályai foglalkoztak. A tevékenységük azonban alapvetően hatósági feladatokra korlátozódott. Így nem véletlen, hogy a munkanélküliség rendszerváltás körüli megjelenésekor a korábbi évek szolgáltató irodái keltek új életre. A munkaerő közvetítés új intézményesített formája, a kereslet és a kínálat ily módon történő egymáshoz közelítése azonban kevésnek bizonyult, amikor a teljes foglalkoztatás állami feladatvállalását felváltotta az állami vállalatok hatékony foglalkoztatásának ideológiája. Az utcára kerülők száma egyre jelentősebb volt, s az állam kényszerhelyzete került. Újra kellett gondolnia a munka peremére került dolgozók (munkanélküliekről nyilvánosan csak 1998-tól beszélhetünk) segítésének aktív és passzív formáit. 1986 - a meghosszabbított felmondási idő, képzési támogatás, 1987 - a közhasznú foglalkoztatás feltételeinek megteremtése, 1988 - a munkaerő-piaci aktív eszközöket (ezen belül is kiemelten a közhasznú foglalkoztatást és a vállalaton belüli képzést támogató) Foglalkoztatási Alap megteremtése egyaránt jelzik, hogy a végnapjait élő szocialista kormányzat megpróbál lépést tartani a gazdasági-társadalmi kihívásokkal. 1989. január 1-től végül a munkanélküli segély bevezetésével legálissá válik a munkanélküliség, s a korábban csak „álnéven” szereplő (meghosszabbított felmondási idő, mely egy évig biztosította az állás nélkül maradtak passzív ellátását) passzív ellátás legalizálásával egy sor társadalmi problémát megelőzött. A rendszerek között békés átmenet feltételei között bátran sorolhatjuk a munkanélküliek számára biztosított passzív és aktív ellátások körét is.

Az 1991. évi IV. sz. törvény, a foglalkoztatási törvény foglalja keretbe az addig kialakult és rendeletekkel szabályozott támogatási és szolgáltatási formákat. A törvény modellje az akkor már közel egy évtizedes német foglalkoztatási törvény volt, mely a munkanélküli segély mellett számos aktív eszközt is felsorolt.

*A munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása (az elhelyezkedés és az üres állások betöltése céljából), a munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs, helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadás (az elhelyezkedést akadályozó tényezők megszüntetése, az álláskereséshez szükséges ismeretek, és a foglalkoztatási rehabilitáció irányának meghatározása mellett), és a munkaközvetítés (az állást kereső és*

az állást kínáló közötti egymásra találása érdekében), a képzés, a munkahelyteremtő beruházás, a támogatott foglalkoztatás és a közhasznú foglalkoztatás is szerepelt az akkor szentesített kínálati palettán. Az eszközök között szerepelt a közhasznú munkavégzés, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása, a képzések és az álláskeresők vállalkozóvá válásának elősegítése, a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások. Továbbá a támogatások közé tartozik: az önfoglalkoztatás, a munkahelyteremtés és megőrzés, a fiatal álláskeresők és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, az álláskeresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatása, valamint a munkaerő-piaci programok, és egyes általánostól eltérő foglalkoztatási formák támogatása (részmunkaidős munkavégzés). Valamennyi aktív munkaerő-piaci ellátás közös jellemzője volt, hogy nem alanyi jogon járt, hanem a munkaügyi szervezet döntött a támogatás odaítéléséről, a programokban való részvételről. A normatív ellátással szemben a szelektív mechanizmusok érvényesülnek tehát, s tovább él az állami paternalizmus az új rendszerben is.

Bár az aktív munkaerő-piaci eszközök palettája igen szélesnek mondható, mégis jellemzően a korszak egész ideje alatt (1990-2006) *alapvetően a közfoglalkoztatást alkalmazták*, mint domináns kezelési formát pártoktól és irányzatoktól, a munkanélküliség típusától, vagy területi megjelenésétől függetlenül a munkanélküliség kezelésére.

## **2. Közfoglalkoztatás**

A közfoglalkoztatás, mint a paternalista hagyományokat követő állami gondoskodás fő feladata volt, hogy pótolja a munkaerő-piacról kikerülők jövedelem-kiesését, megakadályozza a megélhetési bűnözés kialakulását, majd később korlátozza a jóléti ellátások körében segélyezett (átmeneti segélyek, jövedelempótló támogatás, aktív korúak rendszeres szociális segélye stb.), illetve a támogatásban részesülők számát; és csökkentse az ezzel együtt járó jóléti kiadásokat. A közfoglalkoztatás e funkciói ismertek voltak már a középkori dologházakban. Filozófiája, megvalósításának formája alapvetően nem sokban különbözött a napjainkban formálódó „workfare” típusú programoktól. A legfontosabb közös vonás, hogy a kötelező részvétel egyik formánál sem kérdéses.

A közfoglalkoztatás formáinak továbbá nagy szerepe volt/van az alacsony iskolai végzettségű, hátrányos helyzetű munkanélküli személyek foglalkoztatásában. E programok segítségével a tartós munkanélküliek ugyan rövid időre, de visszakerülhetnek a munka világába. Ebből adódóan a közfoglalkoztatás alapvető *célja* a segély helyett a képességekhez és készségekhez igazított munkavállalás szorgalmazása, s annak megerősítése, hogy a társadalmi javakhoz való hozzáférés csak munkavégzéssel biztosított a társadalom tagjai számára. A lehetséges célok között több-kevesebb hitelességgel megfogalmazódott még az egyén elsődleges munkaerőpiacra történő visszavezetésének segítése, a munkavállaló önbizalmának erősítése, énképének fejlesztése is, de ezekről a lehetőségekről később beigazolódott, hogy csupán feltételezések.

A közfoglalkoztatásból a piaci szereplők kizárása azt jelentette, hogy a programok tranzitív jellege minimális mértékben valósulhat csak meg. Pedig számos vizsgálat egybehangzó véleménye arra utal, hogy az aktív munkaerő-piaci programok *„valódi hatást a foglalkoztatásban csak akkor értek el, ha az elsődleges munkaerő-piaccaal közösen kerültek megvalósításra”*.

Természetesen ezen nem igazán lehet csodálkozni. A másodlagos munkaerőpiac működtetői (állami, önkormányzati intézmények) a vizsgált időszakban folyamatos „karcsúsodást” szenvedtek el. Egy szűkülő munkaerőpiacra a másodlagos munkaerőpiacról való bekerülésnek pedig igen kicsi a valószínűsége. Miért volt mégis, minden nyilvánvaló érv ellenére ilyen zárt a rendszer? Ha alapvetően a foglalkoztatásban tartás és a nyílt munkaerőpiacra való vezetés volt a cél, miért maradt csupán állami és önkormányzati körökben a megvalósítók köre? Mert *a foglalkoztatásba való visszavezetés csupán manifeszt cél* volt. Sem a munkavállalók készségeit, képzettségét, munkaerő-piaci, sok esetben demográfiai szerkezetét sem tartották alkalmasnak arra, hogy kilépjenek az elsődleges munkaerőpiacra, sem az elsődleges munkaerőpiacot, amely a 90-es évek privatizációja miatt éppen jelentősen szűkült nem tartották megfelelőnek, hogy a közfoglalkoztatás célcsoportját a tranzit jellegnek megfelelően átvegye.

Nem a leendő foglalkoztatás, a munkanélküliek elsődleges munkaerőpiacra való visszavezetése tűnt tehát a valódi célnak, hanem a *látens*, a 90-es évek során soha ki nem mondott, de az érdekharcokban számos alkalommal egyértelműen megmutatkozó *cél: a forráshiánnyal küzdő állami és önkormányzati szektor közfeladatainak ellátása támogatott munkaerő biztosításával*.



A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény (Önkormányzati Törvény) rögzíti a közfeladatok körét, amelyeket közhasznú foglalkoztatottak láthatnak el. Ide tartozik a település-üzemeltetés, erdőgazdaság, vízgazdálkodás, közlekedés, közigazgatás, szociális szolgáltatások, egészségügy, oktatás, kultúra, környezetvédelem, idegenforgalom. A lehetőségek széles skálája ellenére országos viszonylatban főként kommunális és intézményi feladatokat látnak el a közhasznú munkások. A foglalkoztatás 80%-ban a *kommunális* (útépítés-karbantartás, közterület, parktakarítás, ároktisztítás, stb.) területen jelentkező munkák elvégzésére korlátozódik. Az említett munkakörök nem igényelnek szakképesítést, azonban a folyamatos, a nyilvánosság előtt végzendő szabadtéri, fizikai terhelést sokan nem szívesen vállalják. A közhasznú foglalkoztatás másik kiemelkedő területe az *intézményben* (oktatási, egészségügyi, szociális, polgármesteri hivatal, vagy civil szervezet) történő foglalkoztatás, ahol a foglalkoztatott munkája beépül az intézmény közszolgáltatásaiba.

A fent leírtak alapján arra következtethetünk, hogy a közfoglalkoztatás valóban egy komplex aktív munkaerő-piaci eszköz, amelyet elvileg a következő kulcsszavakkal jellemezhetünk: *aktivizálás, reintegráció, közfeladatok költségkímélő segítése, szűrés*. De mit jelent ez a gyakorlatban? Abban mindenki egyetért, hogy a foglalkoztatás problémáját nem oldja meg, hiszen az elsődleges munkaerőpiacra való visszavezetés nem lehetséges, a teljes foglalkoztatás ideája egyfelől a múlté, másfelől pedig a jövő kiszámíthatatlan kódéba vész. De képes-e a közfoglalkoztatás a probléma hatékony kezelésére vagy inkább csak a helyi foglalkoztatási gondok tüneti kezelésére alkalmas? Mekkora jelentősége van a közfoglalkoztatási programok egyik, a többi cél között csendben meghízódó céljának a szűrésnek? Kik és hogyan ítélik meg a támogatás szerepét? A program milyen mértékig illeszkedik a piacgazdaságok jóléti szolgáltatásainak rendszerébe, vagy milyen mértékig marad a minimális hatékonysággal és számos diszfunkcióval működő szocialista jóléti paternalizmus utolsó bástyája? A program elérte-e a célját, és ha igen, akkor melyiket? A manifeszt, vagy a látens célját? A kérdésekre a közfoglalkoztatások típusai szerint más és más válasz adható. A differenciált célrendszernek megfelelően ugyanis a döntéshozók az idők folyamán differenciált eszközzel alkottak.

A költségvetésből finanszírozott, „jóléti típusú” közfoglalkoztatásnak három formája van: *a közhasznú munka, a közmunka, illetve a közcélú munka*. A közfoglalkoztatással kapcsolatos nehézségeket fokozza, hogy a közhasznú, közcélú,

közmunkán kívül létezik a *közérdekű munka* intézménye is. Ez azt jelenti, hogy azok, akik nem tudják pénzbüntetésüket kifizetni, börtön helyett közérdekű munkára kötelezhetőek. Célja az elkövető megjavításának, megnevelésének igénye a munkaközösség nevelő hatása által. Jellemzője, hogy díjazás nélkül (munkabér elvonásával) a kijelölt munkahelyen történik a munkakötelezettség teljesítése, a munka tartalma és ideje alatt az egyén nem alkalmazott. A munkavégzés meghatározott ideig tart, ami azt jelenti, hogy minimum egy és maximum ötven nap lehet, és egy napi közérdekű munka hat óra munkavégzésnek felel meg. Az elítéltek általában a lakóhelyükön lévő munkahelyen töltik le büntetésüket.

A közérdekű munkavégzésről nem kívánunk szólni, csupán annyit kívánunk megjegyezni, hogy a munka presztízsére, motiváló erejére rendkívül romboló hatással van az, amikor ugyanazt a feladatot az egyik személynek büntetésből, a másikkal meg a lehetőséget jutalomként megélve kell elvégeznie.

A közfoglalkoztatási programok közül elsőként a közhasznú foglalkoztatás jelenik meg Magyarországon. Az 1987-es esztendőben nyílik lehetőség a települések számára, hogy a növekvő munkanélküliséget tapasztalva, s az ebből adódó jövedelemhiányt azonosítva közhasznú foglalkoztatást szervezzenek a legnehezebb helyzetben lévő csoportok számára. A helyi tanácsok szervezésében – a munkanélküliség átmeneti jellegében bizva- ezzel a foglalkoztatási formával igyekeztek kezelni a jövedelem nélkül maradt családok problémáit. Ehhez a foglalkoztatási formához tartozik, bár némely vonatkozásban fellelhető különbség az elsőként 1996-ban szervezett közmunka, s az 1998-tól induló, de lényegében 2000-ben kiteljesedő közcélú foglalkoztatás. Ezeket a foglalkoztatási programokat nevezzük a tanulmányban a későbbiek során hagyományos munkaerő-piaci programoknak, megkülönböztetve azoktól a kísérleti programoktól, ahol a foglalkoztatás mellett az aktivitás más elemei is beépítésre kerültek. Valamennyi hagyományos foglalkoztatási forma esetében a foglalkoztatás állt a középpontban, s a munkavállalók készségének, képességének fejlesztése, speciális hátrányainak leküzdésében való célzott segítségnyújtás csak évekkel később jelenik meg.

A munkaerőpiacon a kilencvenes évek végén jelentkező kedvező tendenciák mellett (gazdasági fellendülés, csökkenő munkanélküliségi ráta) is egyre fontosabb szerep jutott a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközrendszerének (közvetítés, képzés, közhasznú munka, közmunka stb.), illetve ezek továbbfejlesztésének. Mind többen

vallották politikai és szakértői körökben, hogy az aktív eszközök jelentik a munkanélküliségből kivezető utat, szemben a passzív segélyezési formával.

Nyilvánvalóvá vált, hogy a gazdasági növekedés önmagában Magyarországon sem oldja meg a foglalkoztatás területén jelentkező problémákat. A rendszerváltás után kiépülő piacgazdaság nem teremtett elegendő munkahelyet, s amit teremtett, nem abban a struktúrában született, ahogyan a munkaerő kínálat rendelkezésre áll. A munkaerőpiacon növekedett az elvárás a munkaerőpiac szereplővel szemben: a képzettségre, a teljesítményre, a munkában töltött időre, s a munka hatékonyságára vonatkozó elvárások egyaránt emelkedtek. A munkanélküliek jelentős hányada: tartósan munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, halmozottan hátrányos helyzetűek nem feleltek meg a versenyszférában támasztott igényeknek. Ha képesek is voltak bizonyos szintű munkavégzésre, általában nem arra, amit napjaink versenyszférája megkövetelt tőlük. Így a legtöbb esetben kívül rekedtek az elsődleges munkaerőpiacról. A legtöbben így az elsődleges munkaerő-piacon való elhelyezkedés reményét „feladták”, s számukra a munkaerőpiac fő áramlatán kívüli, ún. második munkaerőpiac jelenthetett átmeneti vagy „végleges” megoldást. Jelentősen megnőtt a megváltozott munkavégző képességű, rokkant nyugdíjban részesülő személyek száma is. Ezt a formát, mint a jövedelem nélküli létből való menekülés egyik lehetséges útvonalát nem csak Magyarországon vették igénybe a tartósan munka nélkül lévő, vagy az elhelyezkedést reménynek tartó keresőkorúak. Hasonló tendenciával találkozunk pl. Hollandiában is, és még néhány közép-kelet-európai országban.

A nemzetközi és hazai tapasztalatok egyaránt azt erősítik, hogy a munkanélküliek körében mindig lesznek olyan személyek, akiknek munkába helyezése csak támogatott munkahelyek megszervezésével és/vagy személyre szóló segítségnyújtással oldható meg. A támogatott munkavégzésnek, s az aktív munkaerőpiaci eszközöknek azonban számos formája létezik, s a legtöbb Európai országban nem ezt a sokat vitatott formáját alkalmazzák

### **3. Segély helyett köz(hasznú)munka**

A közhasznú munka nemzetközileg elfogadott *definíciója*: „a közhasznú foglalkoztatás, mint a munkanélküliség alternatívája, az állástalanok munkaerő-piaci reintegrációját átmenetileg biztosító kényszermegoldás, amely a piaci erők természetes munkahelyteremtő képességének az elégtelensége miatt, a versenyszféra működését nem

*zavaró módon hoz létre közpénzek támogatásával pótlólagos munkaalkalmat a közületi és nonprofit szektor közérdekű feladatainak ellátására. Résztevői csak állami munkaügyi szervezetek által kiközvetített munkanélküliek lehetnek.” (Frey, 1993: 30. o.)*

Az aktív munkaerő-piaci eszközök közül a legszélesebb körben alkalmazott forma Magyarországon a kilencvenes években és még az új évezred első éveiben is a közhasznú foglalkoztatás. Nemzetközileg elfogadott definíció szerint a közhasznú foglalkoztatás a munkanélküliségnek egy olyan alternatívája, amely az *állástalanok munkaerő-piaci reintegrációját átmenetileg biztosító kényszer-megoldás*. Erre az államilag finanszírozott, rövid távú ciklusokra szervezett munkaformára a piaci erők természetes munkahelyteremtő képességének az elégtelensége miatt kerül sor. A versenyszféra működését nem zavaró módon hozzák létre, közpénzek támogatásával, pótlólagos munkaalkalmakat teremtve a közületi és nonprofit szektor közérdekű feladatainak ellátására. Résztevői csak az állami munkaügyi szervezet által kiközvetített munkanélküliek lehetnek. Mindezeknek megfelelően a közhasznú foglalkoztatás funkciója, hogy:

- a munkaügyi központok által felkínált állások számát gyarapítsa,
- tegye lehetővé a munkavállalási hajlandóság tesztelését,
- jövedelemhez juttassa azokat, akik kimerítették jogosultságukat a munkanélküli ellátásra, - más lehetőség hiányában biztosítsa a munkanélküli ellátáshoz szükséges munkaviszony megszerzését,
- munkaalkalmat kínáljon azoknak, akiknek az elhelyezkedése normál (nem támogatott) állásokban kilátástalan,
- és lehetőséget adjon a munkahelyi tapasztalatszerzésre, s ezáltal az egyéni elhelyezkedési esélyek növelésére.

A törvény értelmében a közhasznú foglalkoztatás keretében felajánlott munkakört csak akkor köteles elfogadni a munkanélküli, ha az elérhető kereset meghaladja a munkanélküli járadékot, továbbá megfelel a munkanélküli szakképzettségének, illetve szakmai gyakorlatának. Számos esetben azonban a közhasznú foglalkoztatás visszautasítása a támogatás szüneteltetésének, vagy végleges megszüntetésének szankcióját vonja maga után.

Így aztán el kell vállalni a munkát, ha a jölléti ellátást a munkanélküli a későbbiek során igénybe akarja venni. A támogatott foglalkoztatásnak ez a „welfare to workfare” jellege tulajdonképpen a kezdetektől érvényesül. Ennek köszönhetően a

magyarországi munkanélküliség nem folyamatos, hanem megszakításokkal tarkított, vagy ahogyan az új fogalmat megalkották rá "forgóajtó rendszerű". Rövid támogatott munkában töltött ciklust hosszabb jóléti ellátásban töltött ciklus követ, amelyet maximum 24 hónap után újabb, legalább 200 nap időtartamú foglalkoztatás kell, hogy megszakítson. A 200 nap többnyire a támogatott státusok körében, főként közfoglalkoztatásban „szerezhető” meg a célcsoport számára. Már amennyiben a támogatott státus megszervezésére sor kerülhet.

Természetesen ez sem nevezhető egyedülálló jelenségnek, hiszen a magyarországinál nagyobb hagyományokkal rendelkező munkanélküli biztosítási és ellátó rendszerek ismerik ezt a jelenséget. Évek óta folyik a küzdelem ott is, hogy a szociális ellátórendszerben mind szélesebbé váló tartósan munka nélkül lévőkét visszaintegrálják a munkaerőpiacra.

*Nyugat-Európában* is a kezdeti kísérleteket követően - melyben speciális programok szervezése kezdődött a munkanélküliek leginkább aktív, motivált rétegei számára - *különös metamorfózisnak lehattünk tanúi.*

*A 80-as évek közepétől,* mivel a tartósan munka nélkül lévők köre egyfelől nem volt olyan széles, másfelől pedig a jóléti rendszerek hosszabb idejű szociális alapellátást tudtak biztosítani azoknak a személyeknek, akik nem tudtak visszailleszkedni a munkaerőpiacra, harmadrésről a takarékosági intézkedések még nem voltak mindennaposak, a munkanélkülieknek szervezett programok különös feltételekkel indultak.

A programba való bekerülést hosszú tájékoztató, kipróbálási idő, s nem utolsósorban versenyhelyzet előzte meg. Ezzel kívánták motiválni a tartós munkanélkült a munkaerőpiacra való visszakerülésre. Mindemellett természetesen a jövedelemkülönbség a segélyek és munkajövedelem között sem volt elhanyagolható.

A programok sikerének záloga tehát a résztvevők motiváltsága volt. Az angolszász szakirodalom már a nyolcvanas évek végén, kilencvenes évek elején el is nevezte a jelenséget anomáliái miatt "creaming the pour"-nak, vagyis a szegények lefölözésének. A kritikus hangvétel arra a holt súly hatásra utal, amely nem egy hasonló módon szervezett program sajátja volt. A versenyhelyzet miatt nem azok kerültek be a támogatott programokba, akik valóban rászorulóknak voltak, vagy támogatott program nélkül egyébként a versenyszférában nem állták volna meg a helyüket, hanem azok, akik már egyébként is jó adottságokkal rendelkeztek, s egy-egy ilyen státuszért folytatott versenyből győztesen kerültek ki.

A programot szervezők magatartása bizonyos mértékig érthető volt, hiszen az akkor szerveződő programok alapvető sajátossága a tranzit jelleg. A feladat a program futamideje alatt alapvetően az volt, hogy a résztvevőket a támogatott státuszából a nyílt munkaerő-piaci viszonyok közé átvigye (tranzitálja). Ezt csak akkor vállalhatta fel sikerrel, ha nem volt túl nagy a távolság a munkaerőpiac elvárása s a programban résztvevők készségei között. Ha a távolság nagy, akkor a program is nagyon kockázatos kimenetelű, vagy iszonyú energiával valósulhat meg.

Ebben az időszakban (80-as évek vége, 90-es évek eleje) számos tanulmányt lehetett olvasni a támogatott foglalkoztatások szervezéséről, azok sikerének feltételeiről. A tanulmányok között nem egy kritikusan szól azokról a kelet-európai, s nem utolsó sorban kelet-német kísérletekről, ahol a programok logikája fordított rendben látszik működni. Itt nem azok kerülnek be a támogatott programokba, akik szeretnének, hanem akik nem igazán akarnak. Nem jutalom, hanem "korbács" jelleggel szerveződnek ezek a programok és azt hivatottak szolgálni, hogy szűrjék a regisztrált munkanélkülieket a munkavállalási hajlandóság szerinti megoszlást illetően. A kritikusok gyakran említik, hogy milyen alacsony ezeknek a programoknak a hatékonysága, s hogy a benne lévők munkára motiváltsága nem nő, s az esély, hogy az elsődleges munkaerőpiacra visszakerüljenek kifejezetten csökken. A egész foglalkoztatásnak ezzel a logikával szervezve kényszermunka jellege van.

A *kilencvenes évek elejére* a jóléti államok is mind súlyosabb finanszírozási problémákkal küzdöttek, s az európai munkanélküliségi ráták - a pozitív várakozások ellenére - sem akartak kisebbek lenni. Sorra születtek a szociális törvényekben azok a pontok, amelyek szorgalmazták, hogy a passzív ellátásban részesülő szociális segélyezettakat mind nagyobb mértékben vonják be a munkába. Úgy tűnik, mintha a források szűkülésével egy kicsit a kelet-európai logika kezdett volna érvényesülni a foglalkoztatási programok szervezésekor. A "szűrés" jelleg mind erőteljesebb lett, s a rendszerek egyre szigorúbbakká váltak.

A programok szervezésének a háttérében azt is látnunk kell, hogy ki finanszírozza az egyes ellátási formákat. A támogatott foglalkoztatásba vonást követően a munkanélküliek jogosultságot szereznek a munkaerő-piaci ellátórendszer finanszírozására. Innen kikerülve egy meghatározott idő után az önkormányzatoké lesz az ellátási felelősség. Nem csoda tehát, hogy az önkormányzatok messzemenően motiváltak az aktív munkaerő-piaci programok szervezésében, s nem csupán az elsődleges munkaerőpiacra, de a munkaerő-piaci ellátórendszerbe való

visszajuttatásában is az ügyfeleknek. Így alakul ki a "körben forgás" jelensége, amikor a munkanélküli helyzetét tartósan megoldani ugyan nem lehet, de rövid ciklusokban mozgatják körbe a rendszeren.

Mindezek következtében kialakul a "*körbeforgók*" sajátos szubkultúrája, amely természetesen nem minden egyes egyénre jellemző, mégis mindinkább dominánssá válik. A korábbi *állami paternalizmus helyébe az önkormányzati gondoskodás kötelezettsége lép* a szubkultúra elvárása szerint, vagyis különösebben nem kell tenni semmit az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedés érdekében, hiszen az önkormányzat sokkal inkább érdekelt abban, hogy velük történjen valami. Majd megoldja a helyzetet, ha nem akar, vagy nem tud széles rétegek számára tartósan passzív jogon alapjövedelmet biztosítani.

A "körbeforgás a forgóajtóban", illetve "*körbeforgatás*" hatása nem mindig pozitív. Bár sokan szólnak amellett, hogy a tartós munkanélküliség megszakítása, s a munkavégzés beiktatása egy-egy hosszabb passzív szakasz után számos előnnyel jár, s lehetőséget biztosít a tartós munkanélküliségből való kilépésre is, gondolni kell az árnyoldalakra is. A "körbeforgás folyamata" egyfelől kifárasztja és bürokratává teszi a rendszert és környezetét, másfelől sok esetben olyanok is „kicentrifugálódnak” a rendszerből, akik számára nemhogy az első, de a szűk és főként egy sémát érvényesítő másodlagos munkaerőpiac sem tud alternatívát kínálni. A statisztikai mutatókat gyakran szebbé teszi, de az élethelyzeteket nem oldja meg.

Mindezek után számos újabb kérdés fogalmazódik meg. Meddig munkanélküli egy munkanélküli, meddig köteles a forgóajtón körbeforgni, s mikor jut el olyan helyzetbe/állapotba hogy már csak a szociális ellátórendszerre számíthat, önmaga erejére, munkavégző képességére nem? Ki dönti el, hogy ki az, aki még munkával kell, hogy keresse a kenyerét, s kinek adnak felmentést a munka világába való beilleszkedés kényszere alól? Kinek van joga eldönteni, hogy a munkavállalási hajlandósággal van nagyobb baj, vagy a munkavégző képességgel? Vannak-e ehhez objektív mérési kritériumok? Hol kezdődik a méltányosság? Ki a felelős a körben forgó munkanélküliekért? Miből kell finanszírozni az ő mindennapi létüket? Ha az ellátás szintje alacsony, milyen mértékig legyünk toleránsak a fekete munkavégzéssel? Ha a fekete munkával szembeni intézményes tolerancia megvalósul (lásd járadék és egyéb ellátás melletti megengedett munkavégzés), mivel motiválható a rendszerből való kilépésre a "potyautas" munkanélküli?

#### **4. Közmunkások Magyarországon**

A dualizmus korában születő 1870. évi X. törvénycikk a nemzeti jelleg hangsúlyozását, erősítését szolgálta, melyben nagy szerepet játszott az 1867-es kiegyezés. Az 1870-es törvény írta elő a Fővárosi Közmunkák Tanácsának felállítását. Az akkori miniszterelnök Andrássy Gyula gróf a Közmunkatanács célkitűzését a következőben fogalmazta meg: „*A fővárosnak nemzeti szempontból való fejlesztése.*” (Halmos, 1999: 12. o.) Így került sor Budapest mai arculatának kialakítására, melyben az előbb említett intézmény jelentős szerepet játszott. A közmunka elősegítette a város fejlesztését és fejlődését. 1871-ben a Közmunkatanács főforgalmi vonalak tervezése, terek kijelölése, nyilvános épületek felépítése, csatornázás, vízvezetés, világítások, fásítás – parkosításra írt ki pályázatot, melynek eredménye többek között az Andrássy út, a milleneumi emlékmű, a földalatti vasút, és az Operaház. A programjában a foglalkoztatás másodlagos, elsődleges feladata a városfejlesztés volt, ugyanis az akkori kormány a főváros fejlesztésére hozta létre. A közmunka program születésekor a XIX. század végén a munkaerőt a fenti feladatok ellátásához a fővárosba áramló agrárproletariátus biztosította. A nagyipar szerveződése még nem érte el azt a szintet, ami ezt a létszámot foglalkoztathatta volna, s az ellátási problémák elkerülése érdekében az állam olyan közösségi feladatok finanszírozását kezdeményezte, amely átmenetileg megoldotta a foglalkoztatási válsághelyzetet.

Hasonló jelenségnek lehetünk tanúi a két világháború között a nagy gazdasági világválság idején is itthon és külföldön is. Az állami beavatkozás a keynesi logikának megfelelően hozzájárult ahhoz, hogy a munkaerő a közfeladatok ellátása során megfelelő módon hasznosuljon, a korábbi munkanélküliek a munkavégzés során jövedelmet szerezzenek, s élénkítsék a belső fogyasztást. Ezzel is elősegítve a kereslet-kínálat egyensúlyának újbóli helyreállítását.

Napjaikban megfogalmazott vélemények többsége megegyezik abban, hogy a közmunkák (két szempontból) az egyes országok gazdaságának fejlődésében jelentős szerepet játszanak. Egyrészt lehetővé teszik a gazdaság infrastruktúrájának fejlesztését, másrészt nagymértékű és állandó munkát, illetve piacot biztosít az ország iparának, ezáltal munkát adnak a munkásságnak. Az 1920-as évek végétől az állandó munka, az ipar számára piac és ezáltal munkaalkalom biztosítása volt a döntő szempont a közmunkák indításánál.



A gazdasági válsághelyzet idején a közmunka az egyik lehetséges formája a foglalkoztatás bővítésének. Erre Európában is volt példa az útépités, talajjavítás, vasúti hálózatfejlesztés, stb. területén. Az USA-ban 1930-ban létesült Közmunkaügyi Hivatal, amely a New Deal program keretében a Tennessee folyó völgyének szabályozását segítette. A New Dealhez hasonló programok Németországban és a Skandináv országokban is megjelentek.

A két világháború között Magyarországon szerveződő Közmunkatanács is hasonló célokkal jött létre, s jogi értelemben nagy autonómiával rendelkező hatóság volt, melynek hatóköre kizárólag a fővárosra terjedt ki. 1938-ban vetődött fel az a gondolat, hogy tevékenységét a vidéki városokra is terjesszék ki. 1945-ben újra megalakult a Fővárosi Közmunkák Tanácsa a háborús károk rendezésére. Tevékenységét a pártharcok akadályozták, amelyek 1948 végén a megszüntetéséhez is hozzájárultak.

A XX. század első felében, a századforduló és a két világháború között nagy vitát váltott ki az *ínségmunka és a közmunka* közötti különbségek megfogalmazása. Ínségmunka és a közmunka között lényeges különbség, hogy míg a közmunkánál a produktivitás játssza az elsődleges szerepet, addig az ínségmunkánál ez csak másodrangú kérdés. Fő célja a segítség illetve a munkakészség fenntartása, ápolása. Az ínségmunka azok számára nyújtott munkalehetőséget, akik rendes keresettel nem rendelkeztek, így létfenntartásuk veszélybe került. Ennek révén keresethez jutottak, illetve élelmiszer-, ruházat-, tüzelőanyag- és más természetbeni juttatásokban részesültek.

Az 1996-ban induló program sok hasonlóságot mutatott a korábban sikeresen működő fővárosi közmunka programokhoz. *Céljai* abban megegyeztek, hogy a munka nélkül lévő személyek számára hasznos, társadalmilag elismert, új értéket teremtő foglalkoztatást igyekeztek szervezni. A közmunka intézménye a létrejötte óta azonban több szervezési, tartalmi, gyakorlati, stb. változáson ment keresztül.

A programok működésében nagy szerepet játszott az 1996-ban újra megalakított *Közmunkatanács*, amelynek kettős célja volt. Egyrészt a kormányzati foglalkoztatáspolitikát élénkítése; másrészt az aktív foglalkoztatás erősítése a passzív segélyezés rovására. Funkciója fejlesztési programok szervezése, koordinálása, lehetőségek feltárása, költségvetési támogatások elosztása, beszámoltatás, és ellenőrzés az Országgyűlés vagy a Kormány által meghatározott célok elérése érdekében.

Ezáltal a korábban a fővárosra koncentrált foglalkoztatás helyett napjainkban az *egész országra* kiterjedő programok megvalósulását támogatják. Főként a foglalkoztatási szempontból többszörösen hátrányos térségekben biztosít munkalehetőséget, és teremt új értéket a helyi és vagy állami célok megvalósításával. A kívánt célok elérése a munkaadónál és az adófizető polgároknál egyaránt megjelenik, ugyanis folyamatosan figyelemmel kísérik az elvégzett munka mennyiségét és minőségét az adófizetők közmunkára fordított pénze tükrében.

A programok megvalósítására 1996-ban *pályázhattak* a települési önkormányzatok és társulásai, valamint a minisztériumok irányítása alatt álló közfeladatokat ellátó önálló jogi személyiségű szervezetek. 1997-ben már a települési határokat átlépve térségi, regionális programok szerveződtek társadalmilag hasznos tevékenységek elvégzésével. Míg 1997-ben országos szinten 1374 településen, addig 1998-ban már 18 megyében, a települések közel egyharmadán, főként a társadalmilag gazdaságilag elmaradott, a munkanélküliségtől sújtott településeken valósult meg a foglalkoztatás (Halmos, 1999: 16. o.). Továbbra is a leghátrányosabb foglalkoztatási helyzetben lévő (Szabolcs-Szatmár-Bereg, Borsod-Abaúj-Zemplén, Hajdú-Bihar, Békés Jász-Nagykun-Szolnok) megyéket érintette leginkább a program. Ezáltal az említett megyékben társadalmilag hasznos közfeladatok ellátására nyílt lehetőség, továbbá pozitívan befolyásolta a keleti és a nyugati országrész közötti különbségeket. Az igényelt támogatás meghaladta az e célra fordítandó forrás nagyságát; ami szintén azt mutatja, hogy a települések nagyobb figyelmet mutattak a közmunkaprogramok iránt.

A legfőbb célkitűzés ma is, mint egykoron, hogy a munkából kieső személyek számára hasznos, a társadalom számára is elfogadható, új értéket létrehozó foglalkoztatási forma szerveződjék. A Pest, Buda és Óbuda egyesülését támogató Fővárosi Közmunkatanács (1870) szervezte a főváros képét ma meghatározó nagy beruházások jelentős részén a közmunkások foglalkoztatását. A századforduló közmunkásai nem csupán segédmunkásként dolgoztak a nagyszabású építkezéseken, hanem sok esetben szakmailag igényesebb munkaköröket is betölthettek. A közmunka eredménye így a legtöbbször látványos volt, a foglalkoztatási forma a közösség, a társadalom számára általánosan elfogadott, elismert tevékenységgé vált.

A közmunka szervezése ma sok vonatkozásban eltér a századfordulós mintától. Nem csupán abban a tekintetben, hogy az egész országra kiterjedő program lépett a korábban főként főváros központú foglalkoztatás helyébe, hanem abban a vonatkozásban is, hogy ma a közmunkások tevékenysége főként a meglévő értékek

megóvására koncentrálnak. Jelentős mértékben változott a közmunkával szemben megfogalmazott közmegejtés is. A vélemények sokszínű palettájáról egy-két domináns hang kiemelkedni látszik. Az egyik ilyen jelzés, hogy a közmunkások olyan tartósan munka nélkül lévők személyek, akik nincsenek már a teljesítőképesség elfogadható szintjén, s szaktudással a legtöbb esetben nem is rendelkeznek. Más vélemények azt hangsúlyozzák, hogy a motiváció hiánya akadályozza a közmunkásokat abban, hogy komoly feladatot, szakértelmet igénylő vállalkozásokat tegyenek a szervezők e munkacsoportok nevében. Vannak olyan vélemények is, hogy a közmunka - különösen az ország keleti felében - a romák foglalkoztatására kitalált munkaerő-piaci eszköz, melynek nem az a célja, hogy új értéket termeljen, hanem hogy a szociális ellátásra való jogszerező időt legyen hol megszereznie a különben munkából/szociális ellátásból kiszoruló társadalmi rétegnek.

A közmunka keretében foglalkoztatott személyek többsége férfi. Ez többnyire a munka jellege miatt alakul így. A közmunkák keretében a legtöbb esetben ugyanis nehéz fizikai munkát kell végezni. A tevékenység jellege, s nem utolsósorban a szaktudás hiánya nagymértékben akadályozta, hogy a közmunka programokon belül kedvezőbb nemi arány alakuljon ki. Az arányokat látva talán nem fölösleges felhívni a figyelmet arra, hogy a regisztrált munkanélküliek körében a nők aránya sokkal kiegyenlítettebb, s még a tartósan munkanélküliek körében is alig billen a mérleg valamiképp a férfiak javára.

A közmunkákban a legmagasabb a részvételi aránya a 40-49 éves kor közötti korosztálynak: 31,3 %-a a közmunkásoknak ebből a korcsoportból kerül ki. 50 év fölött a foglalkoztatottaknak csak 15,3 %-a van, s pályakezdőként is (24 éves korig) csupán 13 % kapcsolódik be a munkába. *Békés és Jász-Nagykun-Szolnok megyékben a két szélső korosztály részvétele igen magas*, Borsod, Jász-Nagykun és Szabolcs-Szatmár megyékben a 24 év alattiak részvétele kiugróan magas a többi megyéhez képest (Borsodban meghaladja a 40 %-ot!) Ezek a megyék a legmagasabb munkanélküliségi rátákkal vezetnek az országos listát. Az elhelyezkedési gondok itt nem korlátozódnak az idősebb, szakképzetlenebb munkavállalókra. Itt a fiatalabb és szakképzettebb munkaerőnek sem kínálkozik munkalehetőség a versenyszférában. Az ÉK-i megyék foglalkoztatási gondjaikat tehát még a pályakezdők esetében is a közmunka keretein belül kívánják enyhíteni. Vas, Győr és Tolna megyékben ugyanakkor a 24 év alattiak részvételi aránya a közmunkaprogramokban nem éri el az 5 %-ot. A kedvezőbb munkanélküliségi rátával rendelkező megyék így alapvetően nem a pályakezdő

probléma kezelésére használják a közmunka program kereteit, hanem az 50 év fölöttiek munkába vonására. A Tiszától keletre lévő programokban a munkanélküliek tehát az átlagos életkortól lényegesen fiatalabbak, míg a Dunától nyugatra lényegesen idősebbek. (Cs. J. vizsgálata)

A programok profilja és a közmunkások kormegoszlása is érdekes összefüggést mutat. A középület felújítás és az árvízvédelem egyértelműen a fiatalabb kohorszok programja. A „vízvásztó” itt a 35 éves életkor, a környezetvédelmi programok főként a 35 fölöttieket fogadják be. A közúthálózat fenntartását vállaló programok esetében a legkiegyenlítettebb a korszerkezet. Az árvizes és középület felújító programok esetében legalább két tényezőre vezethető vissza a fiatal korstruktúra. Egyfelől nem szabad megfeledkezni a földrajzi megoszlásról. Típusát tekintve a keleti régióban több árvizes programmal találkozunk, s itt eleve a magasabb munkanélküliségi ráták miatt több fiatal kerül be a programba. A másik tényezőt a programvezetőkkel készített interjúk során a megkérdezettek hangsúlyozzák: itt lényegesen nehezebb a fizikai megterhelés, mint egyéb programokban, s az idősebb generáció már nem bírja erővel a feladatok ellátását.

A 19 év alattiak főként betanított és segédmunkát végeznek

A közmunka programban résztvevők közel harmada korábban jövedelempótló támogatásban részesült, vagyis tartósan munka nélkül volt. Közel felük olyan regisztrált munkanélküli volt, akinek a munkanélküliségi időtartama nem haladta meg az egy évet. A tartósan munka nélkül lévők alacsony részvételi arányát a fentiekén túl a kutatás eredménye szerint részben az is magyarázza, hogy a rendszeres szociális segélyben részesülők jelentős része nincs abban a fizikai állapotban, hogy nehéz fizikai munkát tartósan el tudna látni.

A munkaviszony megszűnésének oka az esetek többségében (55 %) az volt, hogy a határozott idejű munkaszerződés ideje lejárt. Ez a tény azért érdemel külön elemzést, mert a pályázati programok éppen hogy elindultak, tehát nem a program vége miatt, hanem valamilyen más megfontolás/ok miatt születik a munkanélküliekkel ilyen rövid távú munkaszerződés. A vizsgálatok során két markáns ok látszik kirajzolódni. Egyfelől a munkaadó a munkáltatás során felmerülő alacsony teljesítményt, magatartási problémákat, alkoholfogyasztást stb. a legtöbb esetben nem úgy szankcionálja, hogy rendkívüli felmondást kezdeményez, hanem rövid ciklusú határozott idejű munkaszerződéseket köt, melyet, ha probléma merül fel a munkavállaló esetében a következő ciklusra egyszerűen nem hosszabbítja meg. Egy és három hónap között váltakozik a határozott munkaidejű szerződések időtartama, s ha a szerződő felek

kölcsönösen elégedettek egymással, a szerződést újra megkötik/meghosszabbítják. Másfelől a „munkaszerződés lejárt” kategóriába tartozik a munkaadónak az a törekvése is, hogy a rendelkezésre álló közmunka státusokon „forgassa” a munkanélkülieket, esélyt adva arra, hogy minél több jövedelempótló támogatásban részesülő, esetleg aktív korúak szociális segélyében részesülő személy számára nyíljon lehetőség a 30 napos munkavégzésre. Mivel ez utóbbi törekvés elsősorban az önkormányzatok által szervezett közmunka programokra jellemző, teljesen érthető, hogy a környezetvédelmi programok munkaszerződés bontásának több mint 2/3-a (67,3 %) a „határozott idejű szerződés lejárt” kategória alá esik.

A közmunkások legfontosabb statisztikai jellemzőinek áttekintése után a réteg jellemzői igen markánsan kirajzolódni látszanak. Férfiak, alacsony jövedelmi kategóriában, betanított munkásként. Az ország keleti felén inkább fiatalok és középkorúak, a nyugati felén inkább idősebbek. Többségük regisztrált munkanélküli státusból érkezik, nem tartós munkanélküli, az ellátó rendszeren „körbenforgó” (közmunka-járadék- jövedelempótló támogatás-közmunka), s így a tartósság kritériuma rá nem vonatkozik. A szervezők törekvése, hogy a korábban „bevált” dolgozókkal indítsák a programot- néhány kivételtől eltekintve-, általánosnak mondható. A törekvés részükről érthető, hiszen az elemzés során nyilvánvalóvá vált, hogy minél mélyebbre nyúl az időben a program vezetője a „még tartóssabban munkanélküliek” munkába vonása érdekében, annál nagyobb kockázatot vállal mind a létszám, mind a teljesítmény vonatkozásában. A programra ugyanis egyszerre érvényesek a foglalkoztatásra és a teljesítményre vonatkozó elvárások. A közhasznú és a közcélú foglalkoztatással összevetve a közmunkában jelenik meg legmarkánsabban a programszerű működés elve és a mérhető teljesítménykövetelmény. A közmunka mindezek következtében a 2000. év során a peremhelyzetű munkavállalói csoportok „elitjének” szezonális foglalkoztatásává vált.

A közmunka támogatása 2001 óta már csak egyedi pályáztatás útján történhet, és a munkaerő-piaci szempontból leghátrányosabb településeket és térségeket, valamint társadalmi csoportokat részesíti előnyben. Támogatási rendjét a 49/1999. (III. 26.) Kormányrendelet tartalmazza. A közmunkaprogramok finanszírozása pályázati eljárás alapján központi költségvetési forrásból történik. A vissza nem térítendő támogatás a foglalkoztatott személyek munkabérére, a munka-alkalmassági vizsgálat költségeire, a munkaruha, egyéni védőeszköz, továbbá kis értékű tárgyi eszközök költségeire terjedhet ki. További feltétel, hogy a támogatott szervezet az igényelt támogatás 10%-ával

hozzájárul a megvalósításhoz, legalább 100 fő foglalkoztatását vállalja, a támogatási összeg 80%-át a foglalkoztatottak munkabér és annak járulékainak kifizetésére fordítja, illetve a programot tekintve más központi költségvetési támogatásban nem részesül.

Egyesek vélemények szerint nincs lényeges eltérés a *közhasznú és közmunka* között, mások viszont különbséget vélnek felfedezni a két fogalom között. Megítélésem szerint a két foglalkoztatási forma több szempontból különbözik egymástól, azonban hasonlóságok is megfigyelhetők.

A közfeladatok ellátása és a pótlólagos munkahelyteremtés nem esik egybe a két különböző foglalkoztatási forma esetében, ezért különböző módon viszonyulnak a piaci szférához. Felfogásuk szerint a közhasznú munka *komplementer*, addig a közmunka *kompetitív* viszonyban van a piaci szférával. Azaz, az első a piac által el nem látott funkciókat teljesít, míg a második főként állami foglalkoztatás, amely piaci vállalatokat is helyettesíthet a foglalkoztatás bővítése érdekében. A közmunka esetében felmerül, és vizsgálódásra adna okot, hogy ezek a tevékenységek hasonló vagy jobb hatásfokkal végezhetőek lennének-e a vállalkozói szektor, illetve a piac bevonásával a közmunkák szervezése helyett.

Lényegesen különbség van a *finanszírozást, a jogköröket, illetve a területi határokat* tekintve is. A közhasznú munka forrása a Munkaerő-piaci Alap, kezelői a megyei munkaügyi központok; ezzel szemben a közmunka pályázati rendszer alapján közvetlen költségvetési forrásból finanszírozható, odaítélése a Közmunkatanács javaslata alapján az illetékes miniszter jogköre. A közhasznú munka kizárólag településen belül végezhető az önkormányzatok által; a közmunka viszont alapvetően átlépi a települési határokat, így kistérségi, megyei, regionális és országos jellegű.

A közmunka főleg a beruházások, az építkezések produktív és tőkeigényes foglalkoztatása, míg a közhasznú munka fő célja a segítség, a *produktivitás* csak másodrangú. Ha a közmunkát a közhasznú és a közcélú foglalkoztatással összevetjük, akkor a közmunkában jelenik meg leginkább a programszerű működés elve és a mérhető teljesítménykövetelmény.

Mindkét forma azonban az elsődleges munkaerőpiacon nehezen elhelyezhető, zömmel tartós munkanélküliek támogatására irányul. A támogatott programokban többnyire a legreménytelenebb, legkilátástalanabb helyzetben lévő munkanélkülieket foglalkoztatják, és ezen belül is magas a romák aránya. A Közmunkatanács megalakulása és 1997 között a 200.000 fő tartósan munkanélküliből 30.000 fő vett részt valamilyen közmunkán. Ehhez hozzávéve a megyei munkaügyi tanácsok települési

önkormányzatokkal megvalósuló közhasznú foglalkoztatást, akkor országos viszonylatban körülbelül 180.000 fő munkanélküli számára nyílt átmeneti, illetve tartós foglalkoztatási lehetőség.

A *megyékre* kifejtett pozitív hatást szemlélteti, hogy például 1997-ben a legnagyobb közhasznú és közmunka foglalkoztatást megvalósító Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében összesen 22000 fő foglalkoztatására került sor. A támogatás odaítélésével, a foglalkoztatás megszervezésével csökkent a munkanélküliek száma, és a megye kimozdult a legnagyobb munkanélküliséget sújtotta terület pozíciójából. Ugyanitt 2003-ban 1200-an, 2004. szeptember végéig 1600-an dolgoztak. 2004-ben az M3-as autópálya környezetében vízrendészeti tevékenységek ellátására indult közmunkaprogramban több mint 900 fő (80%-ban roma származású) foglalkoztatása valósult meg.

## **5. Közcéli munka**

*„A közcéli munka a települést érintő közfeladat ellátása céljából szervezett munka, amely magában foglal minden olyan tevékenységet, amelyet valamilyen jogszabály önkormányzati feladatként fogalmaz meg. A közcéli munkák körébe tartozó feladatok lehetnek közfeladatok, valamint olyan közhasznú tevékenységek, amelyek ellátására az önkormányzatot jogszabály kötelezi, valamint e körbe tartoznak az önkormányzat által önkormányzati rendeletben önként vállalt feladatok is.”* (Ördögh, 2002: 39. o.) A leírtak alapján megállapítható, hogy az önkormányzat által szervezhető foglalkoztatási lehetőségek között (közhasznú, közcéli munka) nincsenek alapvető különbségek a munka tartalmát illetően.

A közcéli munka az *1993. évi III. törvényben* szabályozott rendszeres szociális segély igénybevételének feltételei között szerepel, szabályozza a *Foglalkoztatási törvény*, ugyanakkor aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz is. *Bevezetésére* 1999-ben került sor, azonban csak 2001-től erősödött meg e közfoglalkoztatási forma szervezése. Ennek oka a 2000. február. 1-től alkalmazandó törvénymódosítás, amely átalakította a munkanélküliek támogatási rendszerét, és részben a közhasznú foglalkoztatásban részt vevők havi átlagos száma csökkenésével magyarázható.

*2000. május 1-jével* megszűnt a munkanélküliek jövedelempótló támogatása. Ez azt jelentette, hogy a munkanélküli-járadékot kimerítők és szociálisan rászorultak részére *rendszeres szociális segélyt* állapítottak meg, ami az aktív korú nem

foglalkoztatottak segélyezésének egyetlen formája maradt. A módosítás érintette a Szociális törvényt is, ugyanis a jogszabály az önkormányzatok feladatait bővítette a rendszeres szociális segélyt kérelmező aktív korú nem foglalkoztatott személyek legalább 30 munkanapos foglalkoztatási kötelezettségével. A foglalkoztatási kötelezettség közmunka, közhasznú munka, illetve közcélú munka biztosításával teljesíthető (Ördögh, 2002). Az átalakítás *célja* a munkaerő-piaci helyzet javítása, a helyi foglalkoztatás megszervezésének előtérbe kerülése, a munkanélküliek mielőbbi munkára ösztönzése és munkába juttatása volt. Ezt igazolja egyrészt a legalább 30 napos foglalkoztatás, másrészt a legalább egy éves együttműködési kötelezettség a helyi önkormányzattal vagy a munkanélküli központtal. (Az új szabályozás gyorsította az elhelyezkedés ütemét, mialatt az el nem helyezkedők jóléte csökkent.)

Jelenleg közcélú munka keretében *foglalkoztathatók* körébe tartoznak a rendszeres szociális segélyre jogosultak, a munkaügyi központtal vagy a települési önkormányzattal legalább egy évig együttműködők, és a rendszeres szociális segélyre az álláskeresési támogatásra való jogosultsága miatt már nem jogosult nem foglalkoztatott személyek.

Az önkormányzat által közfeladat ellátására szervezhető *foglalkoztatási lehetőségek* sokszínűek, a következők lehetnek:

- a) *a személyi szolgáltatások területén:* házi ápolás, idősgondozás (ebédhordás, gyógyszerkiváltás, szakember felügyelete alatt házi ápolás segítése), megváltozott munkaképességűek, fogyatékosok gondozása, családsegítés;
- b) *a környezet gondozása:* elöregedett középületek renoválása, falugondozás, településfejlesztés, városrendezés, műemlékvédelem, közterületek védelmi, gondozása;
- c) *közművelődési feladatok segítése:* közcélú szolgáltatások szervezése, hagyományőrző programok lebonyolítása;
- d) *környezetvédelem:* természetvédelmi területek gondozása, környezeti károk helyreállítása, csatornahálózat rendben tartása, árvízvédelem, szelektív hulladékgyűjtés, stb.

A *felajánlott munka* minden esetben megfelel a célszemély iskolai végzettségének és szakképesítésének, vagy annál eggyel alacsonyabb szintű végzettségének; a havi kereset eléri a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét. Ha ezek a feltételek adottak, akkor a nem foglalkoztatott személy köteles a felajánlott munkát elfogadni. Az egybefüggően végzett közcélú munka *időtartama*



legalább 30 munkanap, de a 12 hónapot (365 napot) nem haladhatja meg. A nem foglalkoztatott személy foglalkoztatásának megszűnését követő 12 hónapon belül ismételten akkor foglalkoztatható közcélú munka keretében, ha a személy nem jogosult álláskeresési támogatásra. A közcélú foglalkoztatás *megszervezése* önkormányzati kötelezettség, amelyhez az állam kötött felhasználású foglalkoztatási támogatással járul hozzá, *fedezetét a MPA-ból a központi költségvetésnek e célra átadott összege biztosítja.*

Ha a *felelős szervezet* nézzük, akkor korábban az *FMK* csak a közhasznú, míg az *ESZCSM* pedig csak a közcélú munkára látott rá hatáskörén belül, azonban ez ma már a *SZMM* feladata. Eltérés a közhasznú munkától, hogy az önkormányzatoknak könnyebb hozzájutni a közcélú foglalkoztatás kiadásainak fedezetéhez; a dolgozók után díjbevételeiben részesülhet a munkáltató, azonban csak a települési önkormányzat igényelheti vissza a támogatást, de a munka szervezésével megbízhat más szervezet (gyakran Kht-t) is.

A közcélú foglalkoztatás indulásakor az önkormányzatok felkészületlenek voltak a feladat végrehajtására. 2001-től már intenzívebb volt a szervező munkájuk. Lehetőségeikhez képest gondoskodtak a tárgyi feltételekről, a munkavégzéshez szükséges anyagokról, a lokális foglalkoztatás szervezeti kereteiről, bár még mindig nagy volt a bizonytalanság és a tájékozatlanság. Ennek oka, hogy a korábbról ismert közhasznú és közmunka gyakorlatát az önkormányzatok többsége elegendőnek tartotta a helyi foglalkoztatási gondok kezeléséhez. Manapság azonban a foglalkoztatást szervező önkormányzatok száma lényegesen bővült, jelentős aktív eszköze az önkormányzatok szociálpolitikájának, akik közfeladataik egy részét közcélú foglalkoztatással látják el. Ennek ellenére a közcélú foglalkoztatás nem szorítja ki a közhasznú foglalkoztatást, noha finanszírozása kedvezőbb. Az eltérő vélemények ellenére elmondható, hogy mindkét munkalehetőségre szükség van, és mindegyiknek megvan az előnye.

A foglalkoztatás megszervezését főleg a polgármesteri hivatalok látják el, az eszköz végrehajtói általában a szociális ügyintézők, kisebb településeken a polgármester vagy a jegyző, míg a nagyobb városokban közhasznú társaságok végzik a foglalkoztatással járó teendőket. Ugyanakkor a *foglalkoztatás nehézségei* között szerepel a munkafegyelem megsértése, az igazolatlan távollét, 3-4 nap munka után betegség jelentése, a munkából való kizárás az alkoholizmus miatt. A nehézségek egy része betudható annak, hogy ezek az emberek jó része nem végzett rendszeres munkát,

megszokta a „szabad” életet, valamint munkavállalásának célja csak a rendszerben maradás; ami azonban könnyen a munkáltatók és környezet bizalmatlanságához vezethet. Általános tapasztalat, hogy közcélú foglalkoztatás funkciója a szűrés, ugyanis csak a valóban dolgozni akarók fogadták el a felajánlott munkát. A foglalkoztatás visszautasításának indoka között szerepel a fizikai, mentális állapot, valamint az illegális munkavállalás, ami csak a munka folyamán derül ki. A munkavállalást *motiválhatja* a munkabér (magasabb a segély összegénél), a munkavégzés lehetősége, nincs szükség ingázásra, ami különösen a családanyáknak jelentene gondot, illetve referenciaként használható fel a közcélú munkával eltöltött idő egy új munkahelyre történő jelentkezéskor. További motiváló tényező lehetne a jól végzett munka jutalmazása, a munkavégzéshez szükséges eszközök megléte, a foglalkoztatási tapasztalat. (2000-ben a minimálbér összegének megemelése ösztönzőleg hatott a közhasznú munkavégzés elvállalására.)

Az egyes térségekben, *megyékben* eltérő mértékben szervezik meg a közhasznú foglalkoztatást, hiszen számos tényező befolyásolja a tartós munkanélküliek létszámát: többnyire gazdasági adottságra, a munkanélküliség kiterjedésére és szociális okokra vezethető vissza. Ebből adódóan a hátrányos helyzetű, elmaradott régiókban (Észak-Alföld, Észak-Magyarország) ez a foglalkoztatási forma szükséges megoldásként szerepel a helyi foglalkoztatási gondok enyhítésében. Ez azt jelenti, hogy a települések nem használják ki az állami költségvetés által biztosított forrást. Hátterében a helyi képviselő-testület magatartása, az önkormányzati vezetők szemlélete áll. A foglalkoztatásban részt vevők megoszlásában a községek dinamikusabbak, mint a városok. Ezen belül is a főváros foglalkoztatottjainak a száma alacsony. A megyék közül változatlanul a legjobb mutatóval Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezik, ezt követik Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar megye. 2000-ben az említett megyékben az önkormányzatok 88%-a szervezte meg a közcélú foglalkoztatást. Ezekben a megyékben, országos viszonylatban magas a munkanélküliség és az ott élők szociális helyzete kedvezőtlen. A kedvező gazdasági helyzetben lévő nyugati megyék és a főváros önkormányzatai kevesebb közcélú foglalkoztatást szerveznek, mint az északi megyék önkormányzatai.

Összességében elmondható, hogy a közcélú foglalkoztatás, mint aktív szociálpolitikai eszköz széles körben alkalmazott foglalkoztatási eszköz az önkormányzatok esetében, azonban a rövid foglalkoztatási időtartam miatt nem hatékony a tartós munkanélküliség kezelésében.

A foglalkoztatási instabilitásnak a fenntartásában meghatározó része van a magyar foglalkoztatáspolitikának, hiszen működteti, és a költségvetésből finanszírozza az említett támogatási rendszert. A közhasznú munka, a közmunka és a közcélú munka aktív foglalkoztatáspolitikai eszközeinek működtetése sokba kerül. Ezt alátámasztja az a tény, hogy az ezredforduló előtt a közhasznú foglalkoztatásra fordított költségvetési összegek nagysága nem érte el az évi 10 milliárd forintot, addig a 2002–2004-es évekre ez a támogatási forma a korábbinál csaknem háromszorosára (kb. évi 30 milliárd forint) nőtt, úgynevezett „segélyezési nagyüzemmé” alakult 2000-2004 között a különböző jóléti foglalkoztatási programokra (közhasznú munkára, közmunkára, közcélú munkára) fordított kiadások éves összege, illetve az adott programok által érintett létszám alakulása azt mutatja, hogy egyre többet fordít az állam a jóléti programokra, ezáltal egyre több munkanélküli személy foglalkoztatása valósul meg. Különösen a közcélú munka keretében foglalkoztatottak létszáma emelkedik, és az erre a célra fordított kiadások ugrásszerű növekedése figyelhető meg.

A közfoglalkoztatási formák jellemzője, hogy a „jóléti típusú” foglalkoztatási formák közé tartoznak, költségvetésből finanszírozottak, az álláshelyeknek az élettartama rendkívül rövid, csak átmeneti foglalkoztatás megszervezését teszi lehetővé. A rövid ideig tartó, jóléti foglalkoztatási formák tartósan magas (17-20 százalék körüli) aránya évről-évre biztosítja az állástalan helyzetből a foglalkoztatásba való belépések magas arányát. A felmérések alapján a foglalkoztatási időszak a közhasznú munkánál átlagosan 4-4,5 hónap, a közmunka esetében 4-5 hónap, míg a közcélú munkánál átlagosan mindössze 1 hónapon keresztül történő munkavégzést mutat.

A demográfiai összetételt illetően a munkanélküli férfiak a munkanélküli nőknél nagyobb arányban válnak közfoglalkoztatottá. Azzal magyarázható, hogy a férfiaké a családfenntartó szerep, feltehetően nagyobb nyomás hárul rájuk a családfenntartásban, míg a nők könnyebben maradnak otthon a családban betöltött szerepük miatt.

Bár a közmunkát, közhasznú vagy közcélú munkavégzést sokan *ellenérzéssel, idegenkedéssel* fogadják, mégis a közfoglalkoztatásnak ezen formái segítenek enyhíteni az egyre inkább fokozódó, súlyosbodó foglalkoztatási nehézségeket. Másrészt a család számára a segélynél hatásosabb segítség a munkabér, ugyanis a szülő rendszeres munkavégzése példát mutat gyermeke számára, és hozzájárul a társadalmi leszakadás megakadályozásához. Ennek ellenére a rendszer akarva-akaratlanul is hozzájárul különösen a romák esetében a kiszolgáltatottság és társadalmi elkülönülés fennmaradásához. Továbbá az OECD a „szubvencionált foglalkoztatás” fogalomkörébe

sorolja a közmunkát, a közérdekű, vagy a közhasznú foglalkoztatást. Értékelése szerint ezek a közvetlen munkahelyteremtő programok bizonyos mértékig javíthatják a munkanélküliek elhelyezkedési esélyeit. A pozitív hatás azonban csekély, nem túl jelentős és nem áll szoros kapcsolatban a végzett munka jellegével.

Mivel a közfoglalkoztatás elegendő munkahely hiányában várhatóan a közeljövőben is fontos eszköz marad, ezért arra kell törekedni, hogy ne elzárja, hanem közelebb vigye a résztvevőket a valós munkaerő-piachoz. Sikerességében és hatékonyságának fokozásában a kormányzati és önkormányzati szerveknek, a munkaadóknak és munkavállalóknak is részt kell vállalniuk. Ennek érdekében a foglalkoztatást segítő eszközök megfelelő kombinálására és alkalmazására lenne szükség, hiszen egy-egy támogatási forma (pl. közhasznú foglalkoztatás, átképzés) önmagában nem elegendő segítség. Ideális lenne a bér, a képzés, és a munka hármas egységének az összehangolása. A résztvevők többségének intenzívebb álláskeresésre, átfogó képzésre lenne szükség. Ugyanakkor a munkavégzés során szerzett tapasztalat önmagában is célravezető lehet, amennyiben csökkenti annak kockázatát, hogy egyes emberek teljesen kiszoruljanak a munka világából. Az aktív eszközök hatékonyságáról, célszerűségéről nemcsak hazánkban, hanem azokban a piacgazdaságokban is a kezdetektől fogva vita van, ahol ilyen vagy ehhez hasonló eszközöket már évtizedek óta alkalmaznak. A szakembereket és a közvéleményt egyaránt az érdekli a leginkább, hogy a programot befejezőknek sikerült-e elhelyezkednie, illetve a munkanélkülivé válást tartósan elkerülnie. A programok értékelésére alkalmas teljesítménymutatók többségét követővizsgálatok segítségével lehet meghatározni, amire Magyarországon eseti jelleggel, rendkívül szűk körben kerül sor, ezért ezekről a munkaerő-piaci eszközökről nagyon keveset tudunk. Célszerű lenne a résztvevőkkel a munka befejezése után három hónappal kérdőívet kitöltetni, amelynek révén több és pontosabb információval rendelkezhetnénk a közfoglalkoztatás, és azon belül is az egyes formáinak a hatékonyságáról. A sok vita ellenére több ezer munkahely jött létre, amit pozitív jelenségnek kell tekinteni.

## ***6. A közfoglalkoztatás összefoglalása***

Nemzetközi összehasonlításban értékelve Magyarországon jelentős szerepe van a közhasznú foglalkoztatásnak, a közmunkák szervezésének. A 90-es évek közepe óta ez a „legaktívabb” aktív munkaerő-piaci eszköz. Annak ellenére kiemelt és széles körben

alkalmazott formáról van szó, hogy hazánkban is ismertek a problémák, amelyek miatt az Európai Unió országaiban a közhasznú foglalkoztatást a foglalkoztatáspolitikai zsákutcájának tekintik.

Zsákutca, mert:

- államilag támogatott átmeneti munkahelyek tartós fenntartása helyett - a munka- és munkahely minősége szempontjából - eredményesebb ugyanebből az összegből tartós munkahelyek fenntartását támogatni (pl. két szociális gondozót alkalmazni ahelyett, hogy háromhavonta újabb és újabb munkanélkülit állítunk be szociális gondozónak),
- a közhasznú foglalkoztatás csak átmenetileg juttatja munkalehetőséghez a munkanélkülieket, a támogatott foglalkoztatás befejeződésével csak nagyon kevesen tudnak elhelyezkedni
- a rendkívül rövid időtartam még a munkavégző képesség megőrzését - mint eredetileg elsődlegesen vállalt célt - sem tudja biztosítani. 2003-ban pl. a közhasznú foglalkoztatás által érintett személyek száma éves összesítésben 76 892 fő volt, míg a program éves átlagos létszáma 17 334 fő. Az alig 4 hónapos átlagfoglalkoztatási idő elsődlegesen a passzív ellátáshoz szükséges jogosultság megszerzését szolgálta, s csak másodlagosan vette figyelembe, mint lehetőséget, a munkaerő-piaci integrációt.
- a közhasznú foglalkoztatás esetenként vállalkozások elől veszi el a munkalehetőséget, tartós foglalkoztatási lehetőségeket szüntet meg (pl. a helyi vállalkozó helyett közhasznú munkások meszelik ki az iskolát). „*Kiszorító hatás.*”

A magyarországi munkanélküliség jellemzői azonban - sok szakértő szerint - amellet szólnak, hogy ezeknek a foglalkoztatási formáknak a fenntartása, illetve kibővítése indokolt. Elsősorban azért, mert a munkanélkülieken belül nagyon magas a tartósan munkanélküliek aránya, akik alacsony képzettségük, életkoruk, távoli lakóhelyük miatt szinte semmi eséllyel sem rendelkeznek arra, hogy támogatás nélkül normál munkahelyen elhelyezkedjenek.

A munkanélküliek azon rétegénél, akiknek foglalkoztatása a versenyszférában nem oldható meg, segélyezés helyett a támogatott munkahelyeken való elhelyezés biztosítja az egyetlen lehetőséget, hogy visszatérjenek a foglalkoztatottak közé.

A köz(hasznú) munka jelenlegi elve az, hogy átmeneti időre megtörje a tartós munkanélküliséget, segítsen megőrizni a munkanélküli munkavégző képességét és

bizonyítsa a helyi közösségek számára is, hogy a munkanélküli személyek - megfelelő lehetőség esetén - hozzá kívánnak járulni településük, régiójuk fejlődéséhez. A közhasznú foglalkoztatás jelenlegi szabályozása is alapvetően erre az elvre épül.

A helyzetértékelés alapján felmerült az a gondolat, hogy még nagyobb mértékben alkalmazzuk a segély helyett munkát elvet. Mi ennek az akadálya?

- A fenti elv megvalósítása során figyelembe vehető pénzügyi alapoknál rendelkezésre álló keretek (járadék, segélyek) nem nyújtanak fedezetet a foglalkoztatás közvetlen költségeire.
- A foglalkoztatás során a béren kívüli további többletköltségek merülnek fel.
- A közhasznú foglalkoztatás időtartama alatt az érintettek a szociális segély mértékét másfél-kétszeresen meghaladó munkabérben részesülnek, ami szemben a szociális segéllyel járulékköteles, azaz egy munkanélküli foglalkoztatása a segélyezéshez képest háromszoros közvetlen költséggel jár.
- Biztosítani kell a munka megszervezésével, irányításával a munkába járás költségeit és a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb költségeket (munkaruha, étkezés stb.).
- Fedezni kell a munkavégzés dologi költségeit.
- A segély helyett munkát elvétel maradván, a köz-, illetve a közhasznú munkaalkalmak bővíthetőségének korlátot szab a regisztrált munkanélküliek összetétele is (alacsony iskolai végzettség, relatíve magas életkor, a tartós munkanélküli lét romboló hatásai stb.). Ugyancsak korlátként jelenik meg a másik oldalon az, hogy nagyszámú köz(hasznú)munka lehetőséget főleg szakképzettséget nem igénylő területeken lehet szervezni, azonban az ilyen típusú munka maximum a szinten tartást, vagy még azt sem biztosítja, így kevésbé lehet cél.

A közmunka pályázatok, valamint a megyei munkaügyi központokhoz beérkező közhasznú foglalkoztatás iránti igények alapján az a kép bontakozik ki, hogy az önkormányzatok a jelenleginél mintegy 50%-kal tudnának több embert foglalkoztatni közmunkán, illetve közhasznú foglalkoztatás esetében, ha az állam a következő időszakban az ehhez szükséges forrásokat biztosítani tudná. Ezzel szemben az utóbbi években nemcsak reál, hanem nominál értékben is csökken a rendelkezésre álló összeg. Míg 1999-ben a közhasznú programban érintettek létszáma elérte a 120 000 főt, 2000-ben már csak 93 441 személy, 2003-ban 76 892 személy dolgozott. Az éves átlaglétszám tekintetében is látványos visszaesésnek lehetünk tanúi. 1997-ben még

30780, 1999-ben 28 867, 2000-ben 23 705 és 2003-ban 17 534 fő volt az egy évre vetített státusok száma. A közhasznú programok 2000-ben megfigyelhető visszaesésének hátterében a közcélú foglalkoztatás áll, melyet az önkormányzatok gyakran a foglalkoztatási hajlandóság tesztelésére használnak. A közcélú foglalkoztatás pénzügyi kondíciói kedvezőbbek az önkormányzatok számára, jóllehet a foglalkoztatás finanszírozása célcsoporttagonként átlagosan egy hónapra terjed ki, ezzel is gátolva a munkaerő-piaci integráció hatékonyságát.

A munkaerő-piaci helyzetképből következik, hogy van egy olyan réteg, amelynek foglalkoztatása nem oldható meg tisztán piaci eszközökkel, ezért állami beavatkozással létrehozott foglalkoztatási lehetőségek biztosítására a továbbiakban is szükség lesz. Ennek egyik lehetséges eszköze a közhasznú és közmunkák rendszere, melyeknek feltételrendszerét közelíteni kell, megtartva a kialakult történeti előzmények pozitívumait. A köz(hasznú) és közmunkák szervezésében nagyobb mértékben szükséges támaszkodni a régiókra, illetve a régiók együttműködő önkormányzataira. A jelenlegi 100-110 ezer fős közmunka/közhasznú foglalkoztatotti létszám előzetesen jelzett önkormányzati igények szerinti 50%-os, tehát 150 ezer körüli főre történő növelése további, mintegy 10 milliárd forint ráfordítást igényelne, amivel körül-belül 3 milliárd forint segély takarítható meg. A forrás biztosítása esetén nagy kérdés, hogy megszervezhető-e a gazdaságban ekkora volumenű ésszerű foglalkoztatás, s a politika szándéka túlmutat-e a „jogszerző idő” biztosításán a munkaerő-piaci hatékony integráció irányába. Az időtartam és a feladat is sokat elárul arról, mi a „köz” foglalkoztatás szerepe napjaink munkaerőpiacán.

Átmeneti forma a „welfare” és a „workfare” között. Sajátos harmadik út! De vajon hova vezet?

### **7. „Félutas programok....”**

A tartós munkanélküliség szélesedésével, s a hagyományos foglalkoztatási programok tranzitív hatásának elmaradásával már a kilencvenes évek közepétől megfogalmazódott az igény olyan modellkísérleti programok szervezésére hazánkban is, amelyek a pusztán foglalkoztatáson túl a munkavállalók egyéni készségeinek, képességeinek fejlesztését tűzte ki célul. Ilyen programok szerveződtek a PHARE speciális célcsoportokra irányuló modellkísérleti programjaiban is, s így kerül be az első kísérleti közmunka programba (szociális komponens) a képzés.

A támogató szolgáltatásokat is tartalmazó programoknak három generációjával találkozhatunk a hazai foglalkoztatáspolitikában – egyelőre még csak virtuálisan létező-történelemkönyvét lapozgatva.

Az első generációs programok a kifejezetten egy hátrányra koncentrálnak, úgynevezett egydimenziós programok voltak. Ezekben a programokban a munkavállaló munkavégző képességének, munkaerő-piaci integrációjának javítása érdekében vagy átmeneti munkavégzésre kapott lehetőséget egy - többnyire a költségvetés által finanszírozott - rövid időtartamú „köz” programban, vagy átképzési programban vehetett részt. A Foglalkoztatási törvény ismer egy harmadik, a versenyszférához közel eső formát is: a tartósan munka nélkül lévők bértámogatási programját, de e forma esetében is a segítségnyújtás időleges, s többnyire a munkaerő-piaci pozícióit tekintve „kész” munkavállalók alkalmazásához nyújt segítséget a Foglalkoztatási Alap. A munkanélküliség tartósságának kiterjedésével, a célcsoport szélesedésével azonban a munkaadók mind gyakrabban említik: még támogatással sem tudnak alkalmazni munkavállalót, mert a jelentkezők munkavégző képessége, teljesítménye, felkészültsége messze elmarad a várttól, s az alkalmazás költséghatékonyságát kérdőjelezi meg. Ekkor merül fel igényként az átmeneti foglalkoztatás mellett a tartósan munka nélkül lévők képzése, átképzése.

A második generációs programokban - a kilencvenes évek közepétől - a munkaerő-piaci intézményrendszer a fentiek miatt kezdeményezte a meglévő aktív munkaerő-piaci eszközök kombinációját. Így kerül sor pl. a közhasznú munkavállalók programjának megszervezésére olyan körülmények között, hogy a célcsoport az alapiskolai képzettséget is megszerezhesse egy párhuzamosan futó képzési program keretében. A program azonban megreked a „modellkísérlet” szintjén, megvalósulására csupán „eszközkombinációként” kerülhet sor, s sikeressége ellenére máig nem adaptálódik a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi kereteibe, a munkaerő-piaci intézményrendszer rutinszerűen alkalmazott aktív eszköztárába. Nem válik a módszer legálisan alkalmazható aktív munkaerő-piaci eszközzé, nem kerül be sem a normatív finanszírozási körbe, sem az ágazat működését meghatározó joganyagba.

A harmadik generációs programok első elemei szintén a kilencvenes évek közepéig nyúlnak vissza. Az Országos Foglalkoztatási Alapítvány (később Közalapítvány) 1992-ben kezdte meg működését, s a 90-es évek közepére alakultak ki azok a „többdimenziós modellek”, amelyek a célcsoport differenciáltan létező hátrányaira komplex programokkal reagáltak. Egyszerre képezték, foglalkoztattak,



készséget fejlesztettek, s számos olyan szocializációs elemet pótolnak, melyek hiánya miatt a munkavállalók tartósan hátrányt szenvedtek a munkaerőpiacon (alternatív szolgáltatások, tranzit foglalkoztatási program, romaközösségi vállalkozások, KID program stb.). Ezeket a programokat találjuk különböző változatokban a párhuzamosan futó PHARE modellkísérleti programokban is, s mint olyat, bátran lehet nevezni ezeket a programokat már „Európai Szociális Alap típusú programoknak”, vagy rövidítve ESZA típusú programoknak. Milyen közös jellemzői vannak ezeknek a modellkísérleti programoknak? Miben különböznek ezek a programok a hagyományos, vagy jelenlegi értelmezésünk szerinti első generációs foglalkoztatási programoktól? A különbségek összefoglalására az alábbi táblázatban tettünk kísérletet. Előjáróban csupán a legfontosabb különbséget szeretnénk kiemelni: a támogató szolgáltatások léte, formája, kiterjedtsége különbözteti meg alapvetően ezeket a programokat egymástól. Ezek a szolgáltatáselemek egymásra épülve koncentrált módon nem egy-egy problémaelem megoldására, hanem az érintett célcsoport tagjainak életminőségére, problémájának nem időleges, hanem hosszú távú megoldására koncentrálnak, s a nyújtott szolgáltatások keretében erre készítik fel.

**1. táblázat A hagyományos és az ESZA típusú programok összehasonlítása**

<b>HAGYOMÁNYOS PROGRAMOK</b>	<b>ESZA TÍPUSÚ PROGRAMOK</b>
<b><i>Egydimenziósak</i></b> Általában egy probléma kezelésére koncentrálnak (képzés, közhasznú foglalkoztatás stb.)	<b><i>Többdimenziósak</i></b> A munkaerő-piaci hátrányok több típusának kezelése folyik ugyanazon program keretein belül
<b>Feltételezik a munkavállalói készség, képesség meglétét</b>	<b>Nem feltételezik</b> a készségek meglétét, hanem <b>törekednek azok kialakítására és megszilárdítására</b>
Főként az <b>abszolút munkanélküliség</b> kezelésére alkalmasak	Főként a <b>strukturális munkanélküliség</b> kezelésére alkalmasak
Egyszerre <b>nagy létszámot</b> kezelnek	<b>Kicscsoportokban</b> dolgoznak
Nagy létszámú, <b>azonos helyzetű</b> munkanélküli csoportokat tételeznek	Nagy létszámú, de <b>differenciált élethelyzetű</b> csoportokat tételeznek
A feladat: többnyire képzettséget nem igénylő <b>egyszerű fizikai munka</b>	A feladat: szakismeretek elsajátítása után <b>szakmunka</b>
A foglalkoztató: többnyire állami, önkormányzati szervezetek	A foglalkoztató: többnyire civil szervezetek
A források: hazai alapokból főként a Szolidaritási Alapból	A források: koordinált forrásfelhasználás hazai és EU-s alapokból
A feladatvégzés: állami, önkormányzati alapfeladatok és kiegészítő tevékenységek terén	A feladatvégzés: a szocio-ökonómiai gazdaságban és a versenyszférában
A <b>továbbfoglalkoztatás mértéke: alacsony</b> , 30 % alatti	A <b>továbbfoglalkoztatás mértéke magas</b> : 70 % fölötti

Célja: <b>átmeneti jövedelempótlás, készségek megőrzése</b>	Célja: <b>hosszú távú jövedelem biztosítása, új készségek fejlesztése</b>
Hatása: rövid távú, „tűzoltó jellegű”	Hatása: hosszú távú, stratégiai jellegű
Presztízse: alacsony, motiváltság alacsony és külső	Presztízse: magas, motiváltság magas és belső

A hagyományos közfoglalkoztatás átmeneti jövedelmet biztosító programjai után úgy tűnik Magyarországon hosszú út vezet a munkaerő-piaci integrációt segítő, s a hátrányokat komplex módon kezelő foglalkoztatási programokig. Hazánkban a foglalkoztatáspolitikára fordított összeg (a GDP közel 1 %-a) messze elmarad az aktív foglalkoztatáspolitiká mint országaitól (Dánia a GDP 6 %-a), de az európai átlagtól (a GDP 3 %-a) is. A rendelkezésre álló forrás közel 70 %-a is változatlanul a passzív ellátások finanszírozására, s a munkaerő-piaci intézményrendszer működésére kerül felhasználásra. A maradék 30 %-nyi forrás többségét a hagyományos közfoglalkoztatás finanszírozására, s a munkanélküliek képzésére, átképzésére fordítják. Csak modellkísérletek keretében jelenik meg a támogatott programok világában a régi tagállamokban széles körben ismert és alkalmazott komplex foglalkoztatási programok köre. Az Európai Unió Strukturális Alapja, s az ebből finanszírozott előcsatlakozási programok tették lehetővé, hogy elsőként kísérleti jelleggel, majd mind szélesebb körben ismertté váljanak hazánkban is a komplex – vagy a korábbi fejezetek elnevezése szerint- ESZA típusú programok.

Az EQUAL program átmenetet jelent az Európai Szociális Alap által finanszírozott komplex foglalkoztatási és integrációs programok és a korábbi fejezetekben bemutatott, hazánkra egyenlőre általában jellemző hagyományos foglalkoztatási programok (közmunka, közhasznú, közcélú foglalkoztatás) között. A programnak két komponense volt. Az első komponens a képzés, a második komponens a foglalkoztatás fejlesztése volt. A program a támogató szolgáltatások szempontjából is „félutas” programnak minősül, a félutasság minden előnyével és hátrányával. A „félutasság” megjelölésre a program többek között azzal is rászolgált, hogy a korábbi egydimenziós modellekkel szemben felvállalja a célcsoport egyéni fejlesztésének szükségességét és szándékát, s a valamennyi nehézség ellenére következetesen kitart mellette.

A „félutasság” jellemzői az EQUAL programban több területen is utolérhetők. Bár a program meghirdetésekor kötelező elemek garantálják a többdimenziós jelleget, a befogadott programok közül sok megelégszik a „többdimenziósság látszatával”, s célját

tekintve a legtöbb esetben mégis a foglalkoztatási elemek célszerűségét emeli ki, a szolgáltatások hitelességét, szakszerűségét, nyomonkövethetőségét, hatásvizsgálatát egyéb szempontok alá rendeli. Ez jelentős mértékben korlátozza néhány projekt sikerét, a továbbfoglalkoztatás esélyeit, hiszen lehet, hogy papíron másként van, de a valóságban sok program mégis kicsit jobban finanszírozott egydimenziós projektként működik. Hogy mi volt a programtervezők eredeti célja? Hogy a munkanélküliek a programban viszonylag jobb körülmények között dolgozhassanak, mint a hagyományos foglalkoztatási programokban, s a program elsődleges „kimeneti indikátora” a célcsoport átmenti foglalkoztatása? Vagy ez csupán másodlagos cél, s az elsődleges cél egy olyan modell kifejlesztése, amelynek keretei között - a rendszerbe illesztve - hatékony és hosszú távra (a program idején több hónappal túlnyúló) szóló munkaerő-piaci integráció valósuljon meg? Az ESZA típusú projektekkal szemben ez második indikátorkövetelmény fogalmazódik meg még akkor is, ha ott sem teljesül minden esetben.

A „félutasság” további jellemzőjeként lehet említeni, hogy a célcsoport esetében itt nem feltételezik a munkavégző képesség, készség azonnali meglétét, mint a hagyományos foglalkoztatási programok esetében. A projektek a legtöbb esetben képzéssel, felkészítéssel kezdődnek. A hagyományos programokkal szemben az EQUAL program előnye, hogy befogad differenciált élethelyzetű célcsoportokat. Ebben a vonatkozásban mindenképpen valóság közelebb a program, mint a hagyományos közmunka programok, ahol csak egyféle tevékenységet végezhetett a minimálisan programban lévő, lehetőség szerint azonos feltételekkel rendelkező 100 munkavállaló.

### **7.1. A célcsoportnak nyújtott támogató szolgáltatások**

A támogató szolgáltatások jelenléte - mint már korábban is említettük - mind a menedzsment, mind a célcsoport esetében az "EQUAL" program nagy innovációja. Ha a megszervezett szolgáltatásokat áttekintjük, akkor a célcsoport számára a következő alap szolgáltatás típusokkal találkozunk.

A célcsoportot célzó támogatások típusai:

- a) szocializációs deficiteket pótló szolgáltatások (életvitel, kommunikáció);
- b) az alapkészségeket fejlesztő szolgáltatások (írás, olvasás, számolás);
- c) szakmai készségeket fejlesztő programok (motorikus, speciális szakmai készségek);
- d) a kapcsolathányt pótló, a csapatmunkát erősítő fejlesztések (tréningek);

- e) az elhelyezkedést elősegítő programelemek (álláskeresési tanácsadás, állásbörze);
- f) krízishelyzeteket kezelő készségek (konfliktus, adósság).

A legkiterjedtebb támogatási típus a program kiírásába is kötelezően bevett alapképzettséget pótoló, s szakmai képzettséget biztosító képzési rendszer volt. Igaz, ezt az elemet is ahány pályázó volt, annyiféleképpen értelmezte és valósította meg.

## **6.2. Akadályok a támogató szolgálatok hatékony működésében**

- A megvalósító nincs tisztában a célcsoport szükségleteivel, a szolgáltatások jellegével. Csupán a pályázati retorika sikere érdekében említi meg a szolgáltatásokat. Úgy véli, ezt bele szoktuk írni a pályázatba és ezt a forrásosztók szeretni szokták. Ezért alakul ki egy-egy szolgáltatási formának oly sokféle szempontból történő definíciója, s megjelennek a „minimalista” szolgáltatásfogalmak is.
- A támogató szolgáltatások értelme az lenne, ha lépcsőről lépcsőre kínálna kapaszkodót a munkanélküliség csapdájából kiemelkedőnek. Rendszerszerűsége elengedhetetlen, akár csak egy lépcsőnél, ahol a támogató szolgálatok struktúrájához hasonlatosan nem lehet kihagyni öt lépcsőfokot, majd mintha mi sem történt volna a hatodiknál kezdeni. Ezzel a program készítői a legtöbb esetben nincsenek tisztában. A szolgáltatás elemei esetlegesek, nincs egymásra épült struktúra. Így nem lehet csodálkozni, ha a célcsoport csak bukdácsol a lépcsőfokok között, vagy egyszerűen lemond az értelmetlennek tűnő nyaktörő energia-befektetésekről.
- A jól kidolgozott szolgáltatási koncepció esetében is felmerül a probléma: nem alkalmasak a megvalósító szervezetek a szolgáltatások jó színvonalon való megszervezésére és megvalósítására. A legtöbb esetben a megvalósító főpályázók nem ebben a szerkezetben működnek, s a szolgáltatásban dolgozó szakembereik sem belülről, hanem kívülről szervezendők. Itt pedig a költséghatékonyság szempontja megelőzi a – sokszor ismeretlen – szakmaiság szempontjait. Gyakran a szemlélet is inkább igazgatásközpontú, nem szolgáltatás központú az önkormányzatoknál, s nem a lehetőség, hanem a kényszer oldaláról igyekeznek kezelni a problémákat.
- Főként a civil szervezeteknél szervezett programokra jellemző, de az önkormányzati intézményekben is tapasztaltuk, hogy a nem szakemberek által

szervezett szolgáltatások diszfunkcionálissá váltak, s pl. extrém esetben szolgáltatásfüggővé tették a klienst.

- Kockázati tényezőként merült fel az is, hogy a jól szervezett szolgáltatás öntudatra ébresztette a célcsoportot, „megváltoztatta a célcsoport bémunkás tudatát”, ami a fejlesztés szempontjából kiváló eredmény, de a demokrácia egy rendkívül idő- és energiaigényes műfaj, s ennek köszönhetően nehezebben irányíthatóak lettek a folyamatok, amelynek a menedzsment nem örült.
- A megvalósítók egy része még mindig úgy ítélte meg, hogy a célcsoport hátrányaihoz viszonyítva kevés forrás áll rendelkezésre a tényleges eredmény eléréséhez. Így egyszerűen a programját a formális feladatellátás irányába igazította: „tegyünk bele néhány órát, legyen benne ilyen is” – mondják. Nincsenek tehát fejlesztési folyamatok, csak jól adminisztrálható akciók.
- A támogató szolgáltatások hangsúlyos helyre emelését az is akadályozza, hogy a programok kimeneti indikátorai a statisztikai eszközeivel megragadható indikátorokra koncentrálnak. A legnehezebb a hatékonyságát mérni a támogató szolgálatoknak, hiszen ezek háttérfeltételeket teremtenek meg, s még nincsenek kidolgozott „szoft” indikátorok, melyek ezek sikerét elismerten mérni tudnák.
- A személyiségfejlődésben és az élethelyzetben bekövetkezett változásokat nem lehet statisztikailag jól kimutatni és a pályázatonak eredmény indikátorként eladni. Mindenki olcsóbb anyagból szeretné az öltönyt varrni, s nem teszik bele az előkészítésbe a minőséget. Ez csak hosszútávon lenne kifizetődő, de a projektek rövid távon egzisztálnak.
- Végül, de talán a legáltalánosabban jellemző mentalitás a támogató szolgáltatások működtetésével szemben az a helyzeti pesszimizmus, amely szerint a jobban képzett szakember sem kelendő egy abszolút munkanélküliséggel sújtott munkaerőpiacon. Akkor pedig minek ez a sok energia, ha minden út a munkanélküliségben ér véget. „Romák! Rajtuk úgysem lehet segíteni!”

A támogató szolgáltatások megjelenése az „EQUAL” című program kötelező feladatai között a foglalkoztatási programok új generációját teremtette meg. A projektszerű alkalmazás felől a rendszerszerű alkalmazás felé vitte el az innovatív kísérletek útját, az egydimenziós modellekkel szemben felhívta a figyelmet a többszörös hátránnyal küzdő, tartósan munka nélkül lévő munkavállalói csoportok szükségleteire.

Arra tereli a megvalósítók figyelmét, hogy halmozott hátránnyal csak komplex módon „többdimenziós” foglalkoztatási program-modellben célszerű felvenni a harcot.

Az „EQUAL” program ennek megfelelően új utat nyitott a foglalkoztatáspolitikai eszköztár történetében. Az új út irányát természetesen senki nem vitatja, szükségszerűségét mind a jelenkori statisztika, mind a célcsoport élethelyzete alátámasztja. Az új út azonban járatlan, sok esetben a régi kanyarokkal kitaposottan még számos buktatót rejt.

Az új modell alkalmazásához szükségszerű mielőbb a megvalósítók és a partnerek szemléletének átalakítása, a célcsoport valós szükségleteinek előtérbe állítása, s a hosszú ideje bevésődött helyzeti pesszimizmus (előítélet?) oldása és annak elfogadása: mégis sikerülhet, még nekik is!

Szükséges továbbá a pályázat kiíróinak, a programok bírálóinak, a projektek befogadóinak világos feltételrendszere: rövid távú sikerekkel is teljesíthető a feladat, vagy csak a szó szerint vett ígéretetek tekinthetők teljesített vállalásnak. Természetesen akkor a program kereteit is célszerű ennek megfelelően alakítani (pl. hogy a továbbfoglalkoztatási szakasz is beleférjen a futamidőbe, s a leghangosabb ígéretetők ne rontsák a teljesítők hitelét.)

Célszerű lenne továbbá a támogató szolgáltatások terén jól megalapozott módszertani kiadványokkal rögzíteni: mi a tréning, mi a mentorálás, mi nevezhető és milyen feltételekkel tanácsadásnak stb. A támogató szolgáltatások kidolgozottsága, rendszerének „minőségbiztosítása” sokat oldana a mostani talányokon Mi is történik manapság életvezetési program címen?

Az együttműködés során valószínű kialakulnak a projektek működésének szakmai keretei, amelyek majd kizárják azokat az anomáliákat, amikor a menedzsment tagjai számosabban vannak, mint a célcsoport tagjai. Egy ilyen programot a fajlagos költségei miatt ugyanis egyetlen forrásosztó sem fogad be szívesen, nem is beszélve a népes menedzsment indokoltságáról.

Várhatóan mindezek következtében csökken majd a projektek „népmesei eleme”: hol van támogató szolgáltatás, hol nincs, hol van tervezett lemorzsolódás, hol nincs, hol van teljesített továbbfoglalkoztatás, hol nincs, hol van részletes módszertani leírás, hol nincs. A professzionalizálódással ezek a vargabetűk remélhetőleg eltűnnek majd.

Az „EQUAL” program nem kis feladatot vállalt a modellváltás nehéz terhéből. Az ESZA típusú programoknak a szándéka a programból világosan kiolvasható. A

megvalósítás feltételrendszere azonban nem egy program eredménye. A projekten kívüli támogató szolgáltatások hiánya, a szakmai képzések ágazati szétdaraboltsága, a támogató szakmának a specialistákra irányuló működési normái a projektben szükséges esetkezelési menedzserek generalista szemléletével szemben, a korábbi kimenetkontroll nélküli programok árnyéka, a folyamatorientált és nem kimenet orientált működési módok rutinja mind komoly nehézséget jelent a program számára a vállalt új modell bevezetésekor. Az „EQUAL” program tehát „félutas program” hiszen folyamatosan birkózik az említett, s még ki tudja hány nem említett nehézséggel. De a fele utat már megtette.....

### ***7. Az „Inspirál” program konkrét sajátosságai***

Az „Inspirál” nevű Equal program keretében megvalósuló programban 3 különböző csoport számára terveztünk lehetőséget a munkanélküliségből való kilépésre.

- a) A jobb társadalmi státust képviselő, magasabb iskolai végzettséggel rendelkező, többnyire fiatal csoport számára az igazgatásszervező tanfolyam megszervezésére került sor. Joggal kérdezhetnénk, miért kell egy érettségizett fiatal nő számára ilyen komplex program? A középfok, szakmai végzettség nélkül nem sokkal több esély kínálkozik, mint a szakképzetlen alacsonyabb iskolai végzettségű sorstársak számára. A vidéki gimnáziumban végzett, felsőfokú tanulmányokat nappali tagozaton kevés eséllyel kezdő fiatal nők tanfolyamok sorozatain keresztül tapogatóznak körbe a munkaerőpiacot, s sok-sok vargabetű után jutnak el egy szakmaprofilig. A jövedelemszerzés az első időszakban a képzéssel érhető el.
- b) Az idősebb, alacsony iskolai végzettségű vidéki nők számára a házvezető képzés kínálkozott megoldásnak. Ki hitt valóban benne, hiszen a környék egyelőre nem bővelkedik az ilyen jellegű álláslehetőségben? A kitörési stratégiák mögött megrázó egyéni sorsok vannak, s a társadalom alsó szegmensében élők számos túlélési stratégiáját tapasztalhatjuk meg az interjúk során. Itt előfordul az éhezés, és a tradicionális szegénység legtöbb jele tapasztalható. Meglepő, hogy ugyanakkor a külföldi munkavállalás és a saját vállalkozás lehetősége nagyobb mértékben van jelen, mint a másik két csoportban.
- c) A harmadik csoport nem csupán demográfiai, képzettségbeli, hanem társadalmi státus szerinti kumulált hátrányokat mutat. A 12 fős csoportból 3 fő kivételével

mindenki egy rokonsági körbe tartozik. Mondhatnánk, egy klán. A közös motiváció a kiegészítő jövedelem szerzése volt. A szociális alapjövedelem mellett ez meghatározó.

Nem volt azonos tehát a kiinduló helyzet. Ennek következtében nem azonosak az eredmények sem.

A résztvevőket a következőkkel lehet jellemezni:

- Nemek szerinti megoszlás: 4 férfi, a többi nő.
- A háztartásvezető a 40-50 évkörű női képzése. Az interjúk tanulsága szerint kevesen vannak, akik hisznek benne, hogy az itt megszerzett tudást alkalmazzák is tudják. Akik igen, azok vállalkozásban, falusi vendéglátásban, esetleg külföldi munkavállalásban gondolkodnak. Szerintük jól jön még a papír.
- Az igazgatásszervezők 4 kivételével huszonévesek, akik keresik a helyüket a munka világában. Több kísérletük is volt már, több mint a felének ez már nem az első képzése. „Hivatásból iskolások”, vagy jobb híján ez is jó! Mit kezd egy érettségizett fiatal nő egy vidéki – főleg agrárjellegű régióban? Gyűjti a bizonyítványokat!
- A kártyásoknál igen vegyes a korcsoport - a társadalmi státust nem a kor jelöli ki, hanem az egyéni adottságok és a kisebbségi csoporthoz való tartozás.
- 11 településről kerülnek be a programba – ezért nagy előny, hogy a program vállalta a munkába járás költségeinek térítését is. E nélkül ez a hátrányos helyzetű, vidéki női réteg nehezen mozdítható ki otthonából. A célcsoport jól szór a lakóhely szerint, bár a két bázis körül némi koncentráció tapasztalható. A területi hátrányok és a társadalmi hátrányok halmozódnak, s ez a program különös jelentősége, hogy egyszerre igyekszik oldani mindkettőt. Képzetséget ad, s bizonyos mértékig ki is mozdít a megszokott létből – mobilitást kölcsönöz a benne résztvevőnek.
- A területi hátrányok és a társadalmi kirekesztettség oldására szolgál a kommunikációs háló, ami a résztvevő nőket körbefogja / körbefoghatná. 4 résztvevő esetében azonban például nincs telefonos utolérhetőség - pedig ma egy állásinterjú gyakran úgy kezdődik, hogy a jelöltet arra kéri, mondja meg az e-mail címét. Az ő esetükben még telefon sincs, nemhogy számítógép és internetes összeköttetés.
- Iskolai végzettség: a célcsoport ötöde épp, hogy az alapvégzettséggel rendelkezik. Másik ötöde kétéves szakiskolai végzettséget szerzett. Kétötöde a



résztevőknek szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezik, s most újabb szakképzettség megszerzésén fáradoznak, s újabb egyötödük érettségivel rendelkezik. Egy főnek még diplomája is van. A házvezető és kárpitós képzés képzettségi mutatói igen alacsonyan vannak, az igazgatásszervező program esetében pedig felmerül a túlképzés, vagy a munkaerő-piaci szempontból közömbös képzés képe, mert itt már a többedik tanfolyamot végzik a résztvevők. A life-long learning jegyében főállású tanulók lesznek! Hova vezet ez az út? Mikor hatékony egy képzés? Mit jelent a program? Mi a képzésen túli hozadéka? Nem a képzés önmagában lenne izgalmas, hanem a támogató programba ágyazott képzés, mely nagyobb sikert ígér!

- A tanfolyamokon való részvétel: míg a kárpitós és házvezető képzés esetében csupán 2-2 alkalommal fordult elő korábban, hogy részt vettek tanfolyamon, az igazgatásszervezők több mint kétharmada már túl van 1-2 képzésen. A tanfolyamok sokirányúak, az aranykalászos gazdatanfolyamtól, a pedikűr-manikűrösig, a software üzemeltetőtől a logisztikai ügyintézőig és a vállalkozó-kereskedőig sokszínű a paletta.
- A célcsoport korábban, a programba lépést megelőzően munka nélkül volt. A kárpitósok - a legalacsonyabb társadalmi státusból kikerülő csoport - többsége szociális ellátásban is részesült, mely ellátás jó néhány esetben nem szűnt meg a tanfolyam megkezdését követően sem. A képzési támogatás összege ugyanis nem emelte a háztartást a kritikus jövedelemküszöb fölé. Az igazgatásszervezők koruknál, s családi státusuknál fogva kevésbé vehették igénybe a szociális ellátásokat. A házvezető képzésben résztvevők, bár státusuk közel áll a kárpitósokéhoz, mégis kisebb arányban jutnak hozzá az ellátásokhoz. (A rokonsági rendszer támogatása a jogosultság, tudatos érdekképviselő, esetleges túlélési stratégia területére is kiterjed? Stabilabbak a kapcsolati hálók: egy rokonsági rendszer lép be a képzésbe, mely véd és dacsövetséget hoz létre, egymással messzemenőig toleráns, s a jövedelmet tekinti elsődlegesnek a programban, s csupán másodlagos a szakmai ismeretek elsajátítása. Kevésbé bíznak az elhelyezkedés esélyében - meg kell mondani joggal - s többnyire jövedelemszerző formának tekintik a képzést, nem szakmaszerző formának.)
- Az igazgatásszervező képzésbe 3 kivétellel elváltak és hajadonok vesznek részt. Mindkét csoport munkaerőpiac felé való fordulása figyelemre méltó - az egyik esetben a megkapaszkodás kényszere, a másik esetben pedig a

kényszerűségből a nőre háruló családfenntartó szerep a legfőbb motiváció. A házvezető képzésben a családos a domináns életforma, de itt a férj munkanélkülisége és a család anyagi veszélyeztetése viszi a célcsoportot az új jövedelemszerzési lehetőség felé, még ha az csupán átmeneti megoldást is jelent. A legnépesebb családokat a kárpitosoknál találjuk: átlagosan 5-6 fős háztartások jellemzőek. Az anyagi veszélyeztetéssel szemben az összeköltözés a járható stratégia és magas a családonkénti gyermekszám is, hiszen a jóléti juttatások Magyarországon még ma is alapvetően gyermek-centrikusak. A vagyonáramlás iránya itt még mindig a gyermekgeneráció felől történik a szülői generáció felé. A családban élő kiskorúak száma itt a legnagyobb.

- A lakhatási körülmények igen sajátosak: Magyarországra jellemzően döntően saját tulajdonú lakásban élnek. Ez alapvetően a vidékiséggel magyarázható. Ezen a területen nem jellemzőek a bérlakások. Alacsony a mobilitás, erős a tulajdonhoz kötődés, a maximális munkavállalási távolság az interjúk szerint 30 km. Ezen túl már nem vállalják a bejárást. Bezárulnak a lokális térbe, ahol nincs olyan felvevő köre a munkaerőpiacnak, ahol eséllyel indulnának. Csak egyetlen esetben fordul elő szívésségi lakáshasználat. Ugyanakkor azt is észre kell venni, hogy ezek a lakások nem minden esetben összkomfortosak, s elég magas arányban vályogfalúak. A lakás minősége, komfortfokozata leképezi azt a társadalmi lejtőt a három csoport között, amelyről a korábbiakban már szóltunk.
- Az élelmezésre fordított havi kiadás összege 10 000 és 50 000 Ft között szór. Bármilyen nehéz körülmények között teremtik is meg a mindennapi szükségletre valót, a célcsoport tagjai 1-2 kivétellel azt jelzik vissza, hogy a család élelmezését meg tudják oldani, nem éheznek. A túlélési stratégiák érdekesen alakulnak az egyes célcsoportok között. Bár a legnehezebb körülmények között úgy tűnik a kárpitosok élnek, az étkezést kiemelt helyen kezelik, s kivétel nélkül mindannyian azt jelzik, hogy soha nem éheznek. Más a helyzet a házvezetőknél, ahol többen mondják, hogy esetenként előfordul, hogy nem kielégítően tudják a gyermekek étkeztetését megoldani, s esetenként az éhezés is előfordul a családban. Hogy mi az alapvető magyarázat? A szegénység kultúrájában az étkezés elsődleges? A legszegényebbek a legszemérmesebbek és nem beszélnek erről? A háztartásvezetők társadalmi státusa kellően stabil ahhoz, hogy ezt a „szégyent” felvállalják? A jóléti juttatásokhoz ők kevésbé jutnak hozzá, mint a kárpitosok, ezért tényleges jövedelemhelyzetük jóval kedvezőtlenebb, mint az

egyébként elesettebbnek tűnő kárpitos célcsoport tagjainak háztartásában? Igen ezek a kérdések még további vizsgálatokat igényelnek!

- Hasonló a helyzet az öltözködés és a kulturális fogyasztás terén is. A kárpitosok sokkal inkább megengedik maguknak ezen a téren is a hedonizmust, mint a házvezetők. A kárpitosok esetében a státuszt kölcsönző jelek - ékszerek, divatos ruhák - sokkal magasabbra értékelődnek, mint a tradicionális, vagy tisztes szegénység normáit követő, csaknem az aszkézisbe hajló házvezetők. Ők lemondások árán teremtik meg az egzisztenciális feltételeket, a kárpitosok a jóléti csatornák, a kapcsolati hálók, a rokonsági rendszerek és az abból fakadó előnyök kihasználásával, működtetésével érnek el egy magasabb fogyasztási szintet. Ők valószínű, hogy ügyesebben mozognak a redistributív rendszerekben és az árnyékgazdaságban, mint házvezető társaik. A kulturális javak fogyasztása egységesen háttérbe szorul mindhárom csoport esetében. Helyét elfoglalja a színes televízió. Alig van (3 db) olyan háztartás, ahol ez ne lenne a digitális hálózattal együtt.
- Az elhelyezkedési nehézségek hátterében leggyakrabban a munkahely hiányát említik. A magasabb végzettséggel rendelkező igazgatásszervezők gyakran említik a nem megfelelő képzettséget is. Úgy tűnik, hogy a minél magasabb képzettség minél nagyobb hiányokat tár fel, s a tanfolyamokon való folyamatos részvétel is ezt igazolja. Nem teremődik meg a másodlagos munkaerőpiacnak elég széles köre ahhoz, hogy ez valódi alternatíva legyen. Hogy ez egy hamis énkép, vagy a lehetőségek reális értékelése ebben a hátrányos helyzetű térségben - ezen hosszan lehetne vitatkozni.

Az új közösség sok tekintetben megerősítést adott, s a támogató rendszerek hatékonyabb működtetése valódi kiutakat jelenthet néhány résztvevő életében. A többiek? Ők úgy nyilatkoztak, hogy szívesen végeznének hasonló tanfolyamokat, ha az valóban jogszerző időnek számítana, szemben a munkaügyi központ által hirdetett programokkal.

Hogy hisznek-e benne? A kárpitosok közül szinte senki, hogy a szakmát alkalmazni fogja. A házvezetőnők közül a résztvevők egynegyede, az igazgatásszervezők közül a többség. A jelenlegi helyzet is ezt tükrözi vissza.

Csoportonként alig 1-1 fő, aki a szakképzettség lehetősége miatt jött. A többiek sokkal inkább úgy vélik, hogy a semmihez képest ez is jövedelem, az idősebbek számára pedig fontos, hogy munkaviszony.

Jellemzően alacsony a motiváltság a tanulásra, a munkavállalásra. Sokan úgy gondolják: nem kell teljesíteni, csak a jelenlét fontos! Az igazgatásszervezők összességében ambiciózusabbak: közülük többen valóban szakmát tanulni is akarnak.

## **8. Végezetül**

Mi lehet a célja az ilyen programoknak?

- átmeneti jövedelembiztosítás;
- a szakképzettség megszerzése;
- a jogszerző idő megszerzése;
- a redisztributív rendszerben a státus megerősítése;
- vagy tényleges munkavégzés.

A munkanélküliség tartóssága, a helyzet többszörös hátránya miatt ez csak a kisebbségre mondható el a belépéskor. A célcsoport jelentősebb része már rég ül a szegénységi csapdában, melynek falait egy ilyen képzés, foglalkoztatási program tovább erősíti. Ugyanakkor esélyt is jelenthet a kitörésre, az új szemlélet formálásra, sajátos habitus kialakítására, az önbecsülés megszerzésének eszköze, s a továbblépés feltétele lehet. Melyik kép igaz a tükörben? Valószínű egyszerre mindkettő. Az egyén habitusa, s környezeti feltételei nagyban meghatározzák, hogy a résztvevők meddig jutnak el a program segítségével. A program tehát csak „félútig” vezet. A maradék távot, a munka világában adódó nehézségeket már kinek-kinek - a segítséget igénybe véve - magának kell megtennie.

# **Czibere Ibolya:**

## **Társadalmi különbségek és egyenlőtlenségek**

### **Az esélyegyenlőség szociológiai értelmezése**

A szociológia tudományának egyik központi témája az egyenlőtlenségek okainak, tendenciáinak, mértékének és a társadalmi folyamatok befolyásolhatóságának vizsgálata. A társadalomról való gondolkodás egyik sarkalatos kérdése, hogy indokoltak-e a meglévő egyenlőtlenségek, ezek igazságosak vagy igazságtalanok, illetve, hogy milyen mértékű egyenlőtlenséget visel el a társadalom.

#### ***1. A társadalmi különbségek***

A társadalmi egyenlőtlenségek rendszerének magyarázatához a szociológia leginkább a különbség fogalmát, illetve annak kategóriáit használja. A kifejezést azért nehéz definiálni, mert az emberek nagyon sok dologban különböznek egymástól. A témában legtöbbször hivatkozott szerző, *Peter M. Blau* szerint a különbségeknek két, egymástól jól elválasztható típusa van, a nominális különbségek és a graduális különbségek.

*A nominális különbség* kategóriajellegű, vagyis egy kiválasztott szempont alapján az emberek bizonyos csoportjait egyértelműen elválasztja egymástól, ugyanakkor ez a fajta különbség megszakításos jellegű is, vagyis önmagában a kategóriális szétválasztás semmit sem mond a kategóriák egymáshoz való viszonyáról. Ilyen különbségek pl. a férfiak és a nők nemek szerinti kategóriái, a különböző foglalkozási kategóriák vagy az emberek bőrszíne, vallása, szexuális irányultsága, etnikuma, foglalkozása, stb. alapján kialakított kategóriák.

*A graduális különbségek* ezzel szemben nem különítik el kategóriákba az embereket, mivel folyamatos jellegűek. Ilyenek pl. az emberek közötti jövedelmi különbségek, az elvégzett iskolai osztályok száma szerinti különbségek, a presztízs vagy akár az emberek közötti testmagasság és testsúly szerinti különbségek is. Elvileg ilyenek még a tehetség, a szorgalom vagy a konformitás szerinti különbségek is. A graduális különbségek tehát egyfajta rangsort hoznak létre az emberek között.

A társadalmi szerkezet e kétféle paramétere egyben a társadalmi differenciálódás két formáját is jelenti, mert (Blau elmélete alapján) a nominális paraméterek horizontálisan, a graduális paraméterek pedig vertikálisan differenciálnak. A nominális paraméterek *különbségeket* teremtenek az emberek között, ahol az elemek között pusztán mássági relációról van szó, a graduális paraméterek pedig *egyenlőtlenségeket*, ahol az egyes elemek között eleve egyenlőtlenségi reláció áll fenn. A szociológiai kutatások jelentős részben azzal foglalkoznak, hogy a nominális paraméterek miként teremtenek egyenlőtlenségeket pl. a foglalkozási szerkezet vagy a nemi, vallási hovatartozás szerint. *Róbert Péter* szerint azonban az egyenlőtlenségek ekkor is a graduális paraméterek rendszerében jelennek meg a nominális paraméterekre vetítve: például milyen egyenlőtlenség tapasztalható a jövedelem vagy presztízs szempontjából a különböző foglalkozási csoportok között, milyen iskolai esélyegyenlőtlenségek mutatkoznak nemi vagy etnikai hovatartozás szerint.

## **2. Társadalmilag lényeges különbségek**

Fontos probléma annak meghatározása, hogy az emberek közötti különbségek sokaságából mit tekintünk vagy tekinthetünk társadalmi különbségnek. A szociálintropológia tudományának alaptézise, hogy az ember biológiailag determinált társadalmi lény. Ebből következik, hogy az emberek közötti különbségek részben biológiaiak, részben társadalmiak, azonban ezek többsége a valóságban nem választható szét. Így minden olyan különbséget társadalmi különbségnek tekinthetünk, amely biológiailag értelmezhető, függetlenül attól, hogy az adott különbség biológiai eredetű-e vagy sem. Még az így értelmezett társadalmi különbségek köre is hatalmas, ezért ezek közül is tudni kell kiválasztani a fontosabbakat, lényegesebbeket. Tehát nem egyszerűen a társadalmi különbségek meghatározása a probléma, hanem a társadalmilag lényeges különbségeké.

Ennek a kérdésnek a megválaszolása során el kell fogadnunk azt a feltételezést, hogy a társadalmi különbségek nem függetlenek egymástól, közöttük egyszerű és összetett okságok, kölcsönhatások és együttjárások fordulnak elő. Tehát csak azt a társadalmi különbséget tekinthetjük lényegesnek, amelyik több más társadalmi különbséggel van kapcsolatban, és különösen több egyéb különbségnek az oka. Ennek megalapozását adja az a *Lenski* által bizonyított tény, hogy az előnyök és hátrányok

spontán módon vonzzák egymást, tehát a társadalmilag lényeges különbségek eleve más különbségekkel halmozottan jelennek meg. A lényeges társadalmi különbségek kiválasztására kétfajta metodika áll rendelkezésünkre: a különbségek empiriáján alapuló elemzése és a társadalmi struktúra elemzése. Mindaddig az egyes társadalmi különbségekről és egyenlőtlenségekről volt szó, melyek tehát egymással kapcsolatban állnak. A tényleges probléma azonban az, hogy ezek az egymással kapcsolatban álló különbségek és egyenlőtlenségek miként alkotnak rendszert.

Tudjuk, hogy a társadalmak struktúrája eleve hierarchikus jellegű, egyenlőtlenségeken alapuló, vagyis a társadalmi viszonyok újratermelése mindig az egyenlőtlenségek újratermelésén keresztül valósul meg, és mivel a társadalmilag lényeges különbségek egymással összekapcsolódnak, ezért a nominális különbségek is leképeződnek hierarchikusan. Így a foglalkozások, a települések, nemek stb. nominális különbségei eleve hierarchikusan is elrendeződnek, előnyökhöz és hátrányokhoz is kapcsolódnak, illetve előnyök és hátrányok kapcsolódnak hozzájuk. Mindezek alapján a társadalmi különbségek rendszerét mint hierarchikus különbségek rendszerét kell értelmeznünk. Ezek a hierarchikus különbségek dimenziókba rendezhetők. A társadalmi egyenlőtlenségek rendszere pedig nem más, mint ezen dimenziók kapcsolatrendszer.

### ***3. Természetadta és társadalmi egyenlőtlenségek***

E tipizálás *Rousseau* klasszikus megkülönböztetésében gyökerezik, ő csoportosította az egyenlőtlenségeket természetes vagy fizikai egyenlőtlenségekre és morális vagy politikai egyenlőtlenségekre (társadalmi egyenlőtlenségekre). A természetes vagy fizikai egyenlőtlenségek közé sorolta pl. az életkorban, egészségi állapotban, testi erőben vagy szellemi és lelki tulajdonságokban lévő különbségeket.

A morális vagy politikai egyenlőtlenségek közé sorolta a kiváltságokat, pl., hogy egyesek gazdagabbak, megbecsültebbek, hatalmasabbak, mint mások vagy, hogy egyesek parancsolhatnak másoknak.

Ezt az alapgondolatot viszi tovább és kapcsolja össze *Dahrendorf*, aki szerint az emberek közötti egyenlőtlenségeket két szempontból kell megkülönböztetni: 1. az egyén természeti adottságain alapuló egyenlőtlenségeket azoktól, amelyek a társadalmi pozícióval kapcsolatosak, 2. amelyek semmiféle külső értékeléssel nem kapcsolódnak össze, a rangok egyenlőtlenségétől, amely létrehozza a magasabb és alacsonyabb pozíciók skáláját.

Valóban ilyen éles-e a határ a természetadta és a társadalmi egyenlőtlenségek között? A kérdés azért fontos, mert vannak olyan természetadta egyenlőtlenségek, amelyek nem alakulnak át társadalmi egyenlőtlenséggé és vannak olyanok, amelyek átalakulnak. Tipikus példaként említhetők a férfiak és nők közötti különbségek, amelyek szinte minden társadalomban a nők alacsonyabb rendű helyzetét vonták maguk után, de ilyenek az életkorcsoportok szerinti eltérések is.

Ugyanakkor a szakirodalomban iskolapéldaként emlegetett egyenes vagy göndör haj példája jól tükrözi, hogy nem minden természetadta különbség alakul át társadalmi egyenlőtlenséggé, hiszen a legtöbb társadalomban pl. ez a fajta eltérés nem teremt rangkülönbséget vagy hierarchiát. Éppen ezért, azok az egyenlőtlenségek, amelyek nem kapcsolódnak össze semmiféle külső értékeléssel, nem egyenlőtlenségek, csupán különbségek.

*Bourdieu* egyenesen azt állítja, hogy természetadta módon valójában csupán különbségek vannak mind az egyének, mind a csoportok között. Ez a horizontális viszony azonban könnyen vertikálissá, azaz hierarchikussá válhat, ha a társadalmi viszonyok azzá teszik. Ezek a következmények azonban könnyebben elfogadhatók, ha úgy állítják be őket, mintha nem a társadalom, hanem a természet lenne értük felelős. Ezért lehet azt hallani néha, hogy a férfiak természetes képességei jobbak, mint a nőké.

#### **4. A társadalmi egyenlőtlenségek**

A témán belül az egyik legfőbb elméleti kérdés, hogy mennyire indokoltak, szükségesek, elfogadhatóak az egyenlőtlenségek. A szociológia irodalma három klasszikus álláspontot különböztet meg.

Az első felfogás szerint az *egyenlőtlenségek szükségszerűek, sőt kívánatosak*. Ez a felfogás a XIX. századi szociáldarwinizmusra nyúlik vissza, amely szerint kívánatos, hogy a legrátermettebb emberek minél sikeresebbek legyenek és így mintegy természetesen kiválasztódjanak.

A második felfogás szerint a *mérsékelt egyenlőtlenség elfogadható, de az esélyek legyenek egyenlők*. Ezt az álláspontot pl. a XIX. századi liberális társadalomfilozófus és közgazdász, *Mill* képviselte. Eszerint méltányos jövedelemkülönbségek elfogadhatóak, amennyiben azok a társadalomnak nyújtott szolgálatok különbségét tükrözik. Az egyenlőtlenség azonban csak addig fogadható el, amíg elősegíti a gazdaság



és a társadalom fejlődését azáltal, hogy a társadalom tagjait nagyobb teljesítményre ösztönzi.

A harmadik típusú felfogás szerint a *teljes egyenlőség kívánatos*. Ez az egalitárius álláspont. E nézet legfőbb képviselői közé tartoznak pl. *Marx* és *Engels*, *Proudhon* Franciaországban, a *Webb házaspár* Angliában.

### **5. Társadalmi mobilitás és esélyegyenlőtlenségek**

A társadalmi egyenlőtlenségeknek számos dimenziója ismert, ezek közül a legklasszikusabb szociológiai ismérvek: a vagyon, a jövedelem, az iskolai végzettség, az egyéni megbecsültség, a presztízs, a lakáshelyzet, a lakóhelyi környezet, a munkakörülmények, a műveltség, az egészségi állapot, a szabadidő mennyisége és eltöltésének minősége, és egyéb jellemzők.

Mіндеzen ismérvek jelentik *Andorka Rudolf* tipológiája szerint a társadalmi pozíciók közötti egyenlőtlenségeket, melyektől megkülönbözteti a társadalmi pozícióba való bejutás (pl. valamely társadalmi rétegbe történő bejutás) egyenlőtlenségeit, melyet *esélyegyenlőtlenségnek* nevez.

A szociológia az ilyen típusú esélyegyenlőtlenséget a társadalmi mobilitás fogalmával írja le. A társadalmi mobilitás nagyon leegyszerűsítve nem más, mint az egyén társadalmi helyzetének megváltozása. Ez történhet a foglalkozási kategóriák mentén (pl., ha az egyén foglalkozásának változása miatt alulról felfelé vagy felülről lefelé mozog a társadalmi hierarchiában, vagyis felfelé vagy lefelé mobil), de történhet mindazon ismérvek mentén, amelyeket a már korábban említett társadalmi egyenlőtlenségek dimenziójaként definiálhatunk (pl. vagyon, jövedelem, iskolai végzettség, stb.). Az e kategóriák közötti mozgásokat is mobilitásnak tekintjük. Mindezekből következően a társadalmi mobilitás szorosan összefügg a társadalmi egyenlőtlenségekkel. Tény, hogy pl. az eltérő helyzetű családok gyermekeinek eltérő esélyeik vannak arra, hogy valamely kedvezőbb társadalmi pozícióba kerülhessenek, vagyis különbözőek a társadalmi mobilitási esélyeik, ezért tekinthetjük az egyenlőtlenségek egyik fajtájának.

*John Rawls* *Az igazság elmélete* című politikai-filozófiai munkájában kifejti, hogy az igazságos társadalom egyik alapkritériuma nem más, mint a mobilitási esélyek egyenlősége, vagyis, hogy a magasabb, illetve kedvezőbb pozíciók és egyéb lehetőségek az esélyek egyenlőségének elve alapján mindenki számára nyitva álljanak.

Ezt egy olyan feltételnek tekinti, amely egyben elfogadtatja a valamilyen szempontból hátrányos helyzetű egyénekekkel, csoportokkal a fennálló gazdasági és társadalmi egyenlőtlenségeket.

Ugyanakkor ezen mobilitási esélyek egyenlősége vagy egyenlőtlensége egy másfajta megközelítésben újabb összefüggéseket tár fel.

### **6. A származási elv és a teljesítményelv**

Egyenlőtlenségek alakulhatnak ki a származási elv alapján, vagyis a társadalom tagjainak veleszületett jellemzői, mint a bőre színe, osztályhoz tartozása, neme, stb. mentén, valamint a *Michael Young* angol szociológus által megalkotott meritokrácia, vagyis a teljesítményelv mentén is.

Young tézisei szerint a posztindusztriális társadalmakban a származás szerepét a képességek és a teljesítmények veszik át, vagyis mindenkinek az egyéni teljesítményétől függ, hogy milyen társadalmi pozícióba kerülhet. Ebből következően a származási egyenlőtlenségek lebonthatók, de meg kell, hogy maradjanak a teljesítményekből és képességekből következő szelektációs elvek, egyenlőtlenségek. A '70-es évek szociológiai kutatásainak eredményei alapján a modernizáció hatására valamelyest csökkent a származás szerepe, de ezek a bizonyítékok még jelenleg sem meggyőzőek.

További összefüggéseket tár fel *Kolosi Tamás* az ún. AOLE-modell-lel, amely a státuszmegszerzés kibővített (négy elemű) modellje. Elemei között szerepelnek a képességek (Ability), a származás (Origin), a szerencse (Luck) és a teljesítmény (Effort). Kolosi Tamás ezen modell hatásaként paradigmaváltást, mindenek előtt az esélyegyenlőség fogalmának újragondolását sürgeti.

Véleménye szerint az emberi társadalmak olyan mértékben bővelkednek egyenlőtlenségekben, melynek következtében az esélyegyenlőség megvalósítása eleve lehetetlen. Az egyenlőtlen esélyek relevanciáját az AOLE-modell-lel igazolja, vagyis azzal, hogy *egyrészt* a származás ma is erősen hat az egyéni életpályára, *másrészt* az egyéni képességek eleve egyenlőtlenül oszlanak meg, *harmadrészt* az egyéni célok és teljesítmények rendkívül különbözőek és *negyedrészt* a szerencse forgandósága is komoly hatást gyakorol az egyes ember helyzetére.

Ezekből következően nem tartja lehetségesnek az esélyegyenlőség biztosítását, de fontosnak tartja a létező esélyegyenlőtlenségek csökkentését, amelyeknek együtt kell

járniuk az egyenlőtlenségek csökkentésével. Kolosi szerint elsősorban azokat az esélyegyenlőtlenségeket kell csökkenteni, amelyek az egyéni képességek kibontakoztatását akadályozzák vagy korlátozzák.

## **7. Zárógondolatok**

Politikai eszmetörténeti szempontból az esélyegyenlőség polgári követelése az egyenlőség kommunisztikus követelésével állt szemben. A XX. században felismerésre került, hogy a teljes egyenlőség megvalósításának törekvései más alapvető értékek, elsősorban a szabadság, az igazságosság és a hatékonyság korlátozásával, megsértésével járnak együtt. Ebből következően már nemcsak a liberális, hanem a baloldali szociális gondolkodásban is az egyenlő esélyek biztosítása az egyik legfőbb társadalmi cél, mely egyben a jobboldali szociális gondolkodás igény- és eszmerendszerének is megfelel. Ezek a változások újabb kihívások, illetve vizsgálati feladatok elé állítják a szociológia tudományát.

A XXI. századi folyamatok változásai közepette is általános érvényűek *Pitirim Sorokin* 1927-ben megfogalmazott és Kolosi Tamás által megjelenített gondolatai: *egy társadalom minőségének fontos szempontja, hogy polgárai számára mennyire biztosít egyenlő esélyeket az egyenlőségeket hordozó különböző társadalmi pozíciók elérésére.*

### ***Hivatkozások***

*Andorka Rudolf*: A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon - Gondolat Kiadó, Budapest, 1992

*Andorka Rudolf-Stefan Hradil-Jules L. Peschar (szerk.)*: Társadalmi rétegződés – Aula Kiadó, Budapest

*Blau, Peter*: Egyenlőtlenség és heterogenitás. In: Angelusz Róbert (szerk.): A társadalmi rétegződés komponensei – Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 1999

*Braudel, Fernand*: A mindennapi élet struktúrái: a lehetséges és a lehetetlen – Gutta Könyvkiadó, Budapest, 2004

*Dahrendorf, Ralf*: Egy új rend nyomában. Előadások a szabadság politikájáról a 21. században – Napvilág Kiadó, Budapest, 2004

*Felkai Gábor-Némedi Dénes-Somlai Péter (szerk.)*: Szociológiai irányzatok a XX. században – Új Mandátum Kiadó, Budapest, 2002

*Kolosi Tamás*: Struktúra és egyenlőtlenség – Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1983

Merton, Robert: Társadalomelmélet és társadalmi struktúra – Osiris Kiadó, Budapest, 2002

*Tanyi Attila*: Piac és igazságosság? A piaci társadalom erkölcsi követelményei – Napvilág Kiadó, Budapest, 2000

**Nagy Zita Éva – Dr. Krémer Balázs:**  
**A mérhetetlen adatok mérhetőség – soft indikátorok**  
**gyakorlati alkalmazása**

A racionális, bizonyítékalapú politikacsinálás (“evidence-based policy-making”) és projekt-végrehajtás sajátos feltételeket támaszt a projektek tervezőivel, végrehajtóival, értékelőivel szemben. A körülmények és a szükségletek alapos és pontos felmérése, a beavatkozás lehetséges formáinak kellően ambiciózus, de ugyanakkor a realitásokat tiszteletben tartó megválasztása, a végrehajtás hathatós eszközeinek körültekintő megválogatása mellett nélkülözhetetlen a folyamatok áttekintését, a részeredmények értékelését lehetővé tevő mutatószámok, indikátorok alkalmazása és az indikátorokat átlátható, elszámolható, ellenőrizhető szerkezetbe rendező pénzügyi és szakmai „könyvelési rendszerek” vezetése.

Technikai értelemben az angolszász hagyomány három főbb indikátor-típust szokott elkülöníteni (amely háromból az utolsót a magyar irodalom általában megkettőz, és így négy csoport lesz belőlük). Ez a három (négy) indikátor-típus a következő:

- Inputok, bemeneti mutatók;
- Outputok, az elvégzett munka mennyiségére és minőségére vonatkozó adatok;
- „Outcome”, „kimeneti mutatók, amelyeken belül nálunk különbséget szokás tenni az „eredmény” és a „hatás” mutatók között.

Egy indikátort soft-nak tekintünk, ha olyan egyéni vagy szubjektív tényezőket, véleményeket mér, amelyeket nem lehet a kemény adatokhoz hasonlóan tesztelni (pl.: vélemények, elégedettségi mutatók, szakértői vélekedések). Ugyancsak soft indikátorhoz jutunk, ha a komplex mérésünk ugyan kemény adatokon alapul, azonban olyan tényeket és eseményeket próbálunk rangsorolni, amelyeket eredetileg más-más skálával rögzítettünk, illetve, ha kemény adatainkból szintetikus változókat készítünk (pl.: depriváció mérése – mely alapvetően kemény változókon alapul).

## ***1. A választott indikátorok és módszerek***

A program során<sup>1</sup> több alkalommal tettünk kísérletet arra, hogy olyan közös indikátor-készletet állítsunk össze, amely alkalmas valamennyi – azaz, igen különböző célú, tartalmú, különféle célcsoportok képzését megvalósító – program eredményeinek a számba vételére.

Ez a törekvés abba az irányba hatott, hogy lehetőleg viszonylag jól ismert, technikailag könnyű módszerekkel és mutatószámokkal próbáljuk meg a programok előrehaladását mérni.

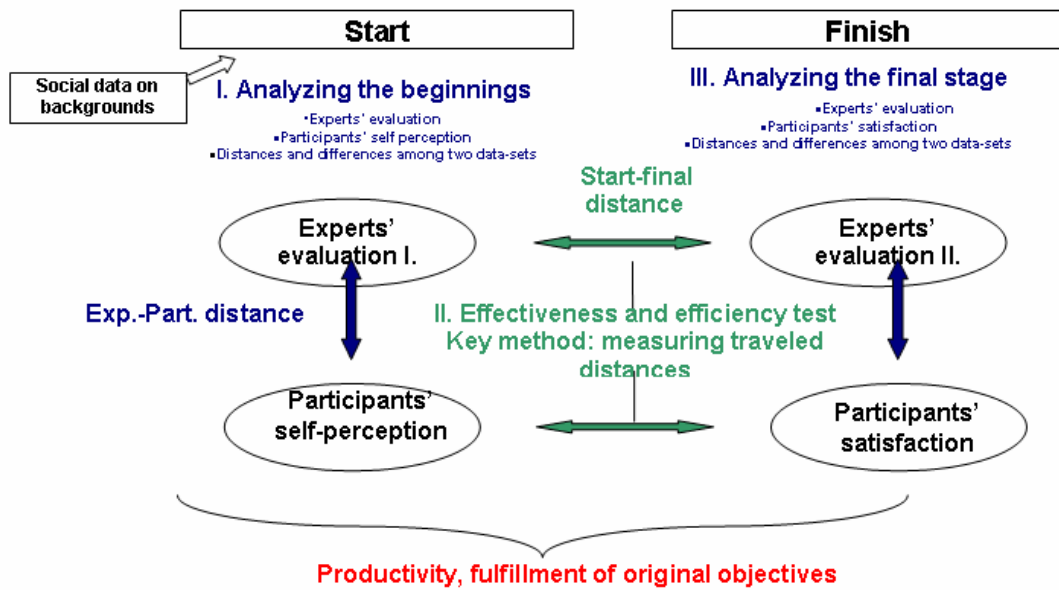
A mutatószámok „megfigyelési egységének” mindig egy-egy résztvevőt tekintettünk, akiről négy különböző adatlap felvételét terveztük. Ezek közül kettőt ő maga, kettőt a képzést vezető tréner, oktató töltött volna ki a tervek szerint, egyet-egyet a képzés indításakor, egyet-egyet pedig lezárása időpontjában.

A könnyebb összehangolás szándéka okán jellemzően az „iskolás” eljárást választottuk, vagyis az oktatási rendszerből viszonylag jól ismert „osztályozást” vettük alapul az indikátorok alkalmazásánál. Amiben ez az osztályozás eltér a hagyományos iskolai osztályzástól, és talán közelebb áll a modern pedagógia kompetencia-alapú szemléletéhez – az az, hogy elsősorban nem a lexikális tudásanyag elsajátításának értékelését kértük, hanem, a szakismeretek elsajátításának értékelése mellett alapvető írási, olvasási, számolási, szövegértési, kommunikatív és kooperatív készségek meglétét próbáltuk meg mutatószámokkal kifejezni. A megismételt felvétel alkalmat teremt arra, hogy a statikus állapot-felmérés mellett a haladást, a fejlődést is számszerűsített mutatószámokkal legyünk képesek kifejezni.

---

<sup>1</sup> Jelen tanulmány a Balance Partnership keretében megvalósul nemzetközi összehasonlító kutatás eredményeit tartalmazza.

## 1. ábra A feldolgozás lehetőségei



A választott módszer előnyének tarthatjuk azt, hogy könnyű, egyszerű, olcsó módszerekkel nyerhetünk információkat olyan lényeges, de nehezen mérhető tényezőkről, mint a hallgatók képességei és tudásai, erényei és hiányosságai, valamint a képzés során elért fejlődés és előre jutás dimenziói és mértékei.

Bár az oktatók és a hallgatók véleményeinek összevetésével tompítani lehet a szubjektív tényezők (indulatok, szimpátiák, hangulatok, stb.) torzító hatásait, de a választott módszer még így is túl szubjektívnek, ennyiben „túl puhának” is minősíthető.

### 2. A módszer sztenderd alkalmazhatósága

Minden erőfeszítésünk ellenére, a választott módszer nem bizonyult négy ennyire eltérő projekt-környezetben alkalmazhatónak. Az Olaszországban, Spanyolországban, Nagy-Britanniában és Magyarországon zajló programok mindegyikében közös volt az, hogy képzési eszközökkel próbált meg társadalmi kirekesztő hatásokat enyhíteni, ám a választott célcsoportok és a képzés által elérni szándékozott fejlődés irányai oly mértékben eltértek egymástól, hogy ezeket az eltérő orientációkat nem lehetett összehasonlítható módon értékelni a közösen kidolgozott indikátorok alkalmazásával.

Míndez a konkrét program vonatkozásában azt eredményezte, hogy a módszer a projektek normatív, eredményesség-központú összehasonlítását sem tette lehetővé.

Módszertani értelemben viszont az összehasonlítás kudarca arra a jözanságra int valamennyiünket a „puha indikátorok” alkalmazása kapcsán, hogy ezen a területen

sincsenek csodák. Az indikátorok keménységének felpuhítása, szubjektív és bizonytalan mérések, becslések beemelése sem tehet összemérhetővé, összehasonlíthatóvá mindent, aminek vannak közös gyökerei vagy indítékai. A puha indikátorok használata is feltételezi azt a bizonyítékalapú projekttervezési és menedzselési attitűdöt, amely szerint objektív mértékekkel összemérni leginkább hasonló célcsoportok vonatkozásában kitűzött hasonló célok megvalósulását lehet.

Sok szempontból naivan azt feltételeztük, hogy a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem, és a képzési eszközök alkalmazása kellően masszív közös alapot teremt az összehasonlíthatósághoz, az azonos, vagy legalábbis hasonló indikátorok alkalmazásához. Ma ebben bölcsebbek vagyunk, ennél lényegesen pontosabban kell meghatározni a közös célcsoportokat, elvi és számszerűsíthető célokat, elvárt kimeneteket is ahhoz – hogy mindezt mérni, egymással összehasonlítani is lehessen.

### ***3. Illusztráció: avagy, a puha indikátorok alkalmazása egy konkrét projekt esetében***

A „puha indikátorok” lehetséges alkalmazásának illusztrálására a Matura és Natura Alapítvány által kárpitossá képzettek adatlapjait választottuk. A kárpitos hallgatók közül 12 fő - 10 nő és 2 férfi - esetében áll rendelkezésre mind a négy adatlap.

Az elemzés során - mely a jelen tanulmány kereteinek korlátozott volta okán a lehetségesnél lényegesen szűkösebb - alapvetően három szempontból vizsgálódunk:

- a program során a résztvevők önértékelésének változásai,
- a program során a résztvevők oktatók által történő megítélésének változásai,
- valamint a résztvevői önértékelés és az oktatói értékelés eltérései tekintetében.

#### **3.1. A résztvevők önmegítélésében történt változások**

A komplex vagy más néven ESZA-típusú foglalkoztatási programok - melyek közé az „Inspirál” is tartozik - sajátossága, hogy egyszerre képeznek, foglalkoztatnak, készséget fejlesztenek és számos olyan szocializációs elemet pótolnak, melyek hiánya miatt a munkavállalók tartósan hátrányt szenvednek a munkaerőpiacon. A programok eredményeinek egy része - mint például a képzést elvégzettek száma, a munkába helyezettek tényleges száma - viszonylag könnyen mérhetőek. Annál nehezebb azonban a készségek, képességek, szocializációs hiányok területein végzett munka eredményét, hasznosságát meghatározni. Az ilyen területeken bekövetkezett változások egyik - talán legfontosabb - összetevője az, hogy mit érzékelnek belőle az elsődlegesen érintettek, vagyis a programban résztvevő személyek.



A „kárpitósok” önmegítélését és az abban bekövetkezett változásokat foglaljuk össze tanulmányunk ezen fejezetében.

A program kezdeti szakaszában az egyes mérési területeken a következőket tapasztaltuk:

- Elméleti ismeretek; elméleti készségek, képességek; kezűgyesség és szakkészség<sup>2</sup>:

A résztvevők önmegítélése ezeken a területeken jellemzően közepesen magasnak mutatkozott (a legkedvezőtlenebb a megítélése a szakmai-elméleti ismereteknek - átlagosan 6,5 pont (ez a képzési szakasz előtt érthető), míg a legkedvezőbb a szövegértés terén - átlagosan 8,5 pont.<sup>3</sup>).

- Kommunikációs készségek<sup>4</sup>:

A kommunikációs készségek kiinduló állapotának megítélése rendkívül változatos, de valamennyi vizsgált területen átlagosan és összességében meglehetősen kedvezőtlen.

A sikeres munkába állás leggyakrabban barátok, ismerősök segítségével történik - sok minden mellett e szempontból is kiemelkedő fontossággal bírnak a társas kapcsolatok. Tartós munkanélküliek esetében azonban gyakran megfigyelt jelenség, hogy kapcsolataik beszűkülnek, „bezárulnak”. A mások problémái iránti érdeklődésnek, a problémák másokkal való megosztásának hiánya mind-mind e zártság velejárója lehet. A résztvevők önmegítélése ezen indikátorokat tekintve egyértelműen jelezte a kedvezőtlen folyamatokat (átlagos értékek: 6,33; illetve 7).

A vizsgált résztvevők közül különösen kevesen és ritkán használták a modern kommunikációs eszközöket is (pedig ezek mindamelllett, hogy a kapcsolattartás eszközei, az egyén innovativitását is jelzik; ez a tény azonban erős összefüggésben lehet az érintettek anyagi helyzetével). Így rendkívül alacsony az e-mail (1,67) és az sms használatának gyakorisága (4,1). Ugyancsak meglehetősen hiányosnak mutatkozott a

<sup>2</sup> Ezeket a területeket 6 indikátorral mértük: elméleti ismeretek, íráskészség, számolási készség, szövegértés, ügyesség, kezűgyesség.

<sup>3</sup> A skálák terjedelme minden esetben 0-10 intervallumú, ahol a kisebb értékek jelentik a kedvezőtlen, a nagyobbak a kedvezőbb értékelést. Az elméleti ismeretek esetében például:

II. Jelenleg milyennek érzi a program során tanuló/tanult szakmához kötődő elméleti ismereteit? Kérem, értékeljen nullától tízig tartó skálán: adjon nullát, ha minden elméleti ismeretet nélkülöz, tízest, ha kimondottan magas szintű elméleti ismeretekkel rendelkezik! Természetesen a köztes osztályzatokat is használhatja!

Minden elméleti ismeretet nélkülözők							Kimondottan magas szintű elméleti ismeretekkel rendelkezem			Nem tudom megítélni	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

<sup>4</sup> Ezt a területet 11 indikátorral mértük: érdeklődés mások problémái iránt, problémák másokkal való megosztásának gyakorisága, agresszió, mások általi megértés, mások megértése, levélírás képessége, mobiltelefon használata, e-mail használata, sms használata, idegennyelvtudás, mások irányításának képessége.

résztevők idegennyelv-ismerete (3,75) és jellemzően a mások irányításának képességét sem érezték túl erősnek magukban (4,5).

- Egészségi állapot, megjelenés, öltözködés<sup>5</sup>:

A tartós munkanélküliségi állapot, a kapcsolatok bezáródása az értéktelenség érzése jó néhány munkanélküli esetében kedvezőtlen egészségi és mentális állapotot eredményezhet, mely tovább rontja a sikeres elhelyezkedés esélyét. Ez a jelen célcsoport esetében sincsen másként: a program kezdetén a résztvevők meglehetősen kedvezőtlennek ítélték egészségi állapotukat (6), valamint külsejüket (6,5). Kedvezőnek tekinthető viszont az, hogy jellemzően felismerték az öltözködés fontosságát (8,1) és gondosan figyeltek is erre saját esetükben is (8,17).

- Időtudat és megbízhatóság<sup>6</sup>:

Tartósan munkanélküliek körében készült vizsgálatok gyakran az időstruktúra felborulásáról számolnak be (bár ez a nők esetében - a családban és a háztartásban végzett tevékenységek strukturáló hatása miatt a férfiaknál lényegesen ritkább). Ez, a pontosság, a feladatok időre történő elkészítése, a megbízhatóság mind-mind a munkára való szocializáció központi elemei - a sikeres munkában maradás elengedhetetlen feltételei. A program kezdeti szakaszában ezen elemek megítélése viszonylag jónak mondható: átlagosan valamennyi esetben 7-8 között mozgott.

A program végén a vizsgált körülményeket, készségeket, képességeket illetően a következők rajzolódnak ki a résztvevők önértékelésében (2. ábra):

- A program kezdetéhez képest kedvezőbbnek ítélik meg a szövegértési és számolási képességeiket (mely szoros összefüggésben lehet a rendszeres tanulással, oktatásban való részvétellel).
- Válaszaik alapján sokkal magabiztosabbnak mutatkoznak a választott szakmájukban való ügyességüket, jövőendő helytállásukat illetően.
- Nyitottabbá váltak, nagyobb érdeklődés mutatnak mások problémái iránt és érzésük szerint jellemzően őket is jobban megértik mások. (E nyitottság nyilvánvaló összefüggésben lehet társas kapcsolataik kiszélesedésével, mely az oktatásban való részvétel okán szükségszerűen bekövetkezik. Mindemellett kedvező kiindulási alap társadalmi reintegrációjukhoz). Sajnálatos módon a

---

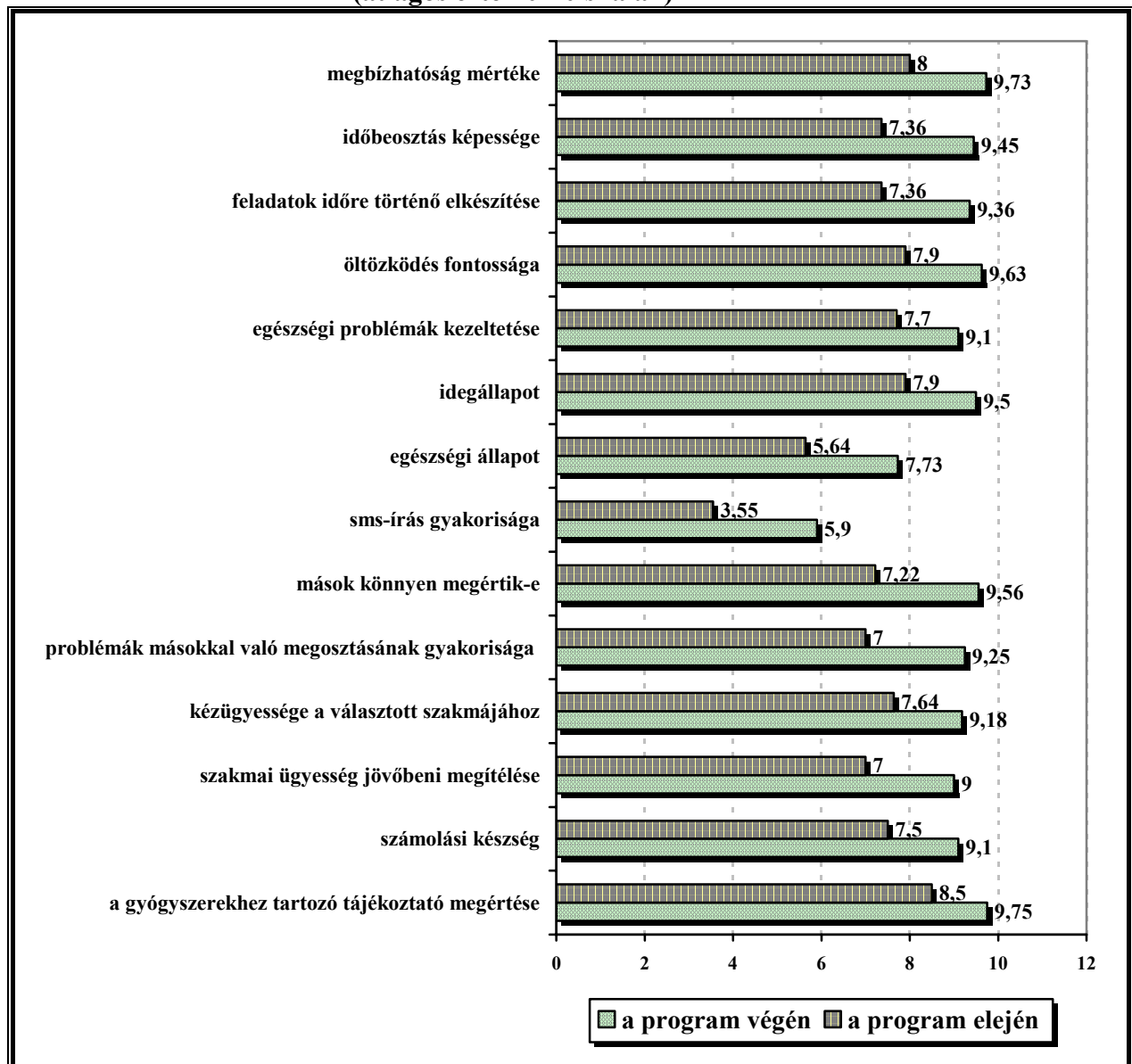
<sup>5</sup> Ezt a területet 8 indikátorral mértük: egészségi állapot és mentális állapot megítélése, káros szenvedélyek, egészségügyi problémák kezelgetése, külsővel való elégedettség, öltözködés fontossága, tetoválás / testékszerek, öltözködés gondossága.

<sup>6</sup> Ezt a területet 5 indikátorral mértük: késés gyakorisága, feladatok időre elkészítése, időbeosztás, döntések előtti gondolkodás, megbízhatóság.

kommunikációs eszközök alkalmazásában nem történt érdemi elmozdulás (ez alól az sms írás az egyetlen kivétel).

- A hasznos tevékenység, a fontosság érzése, az önbizalom növekedése, a társaság, a valahova tartozás érdemben javította saját egészségi és mentális állapotuk megítélését; mindemellett jobban is figyelnek magukra (még inkább időben kezeltetik egészségügyi problémáikat is).
- A tartós, keretek és szabályok között végzett tevékenység érezhető javulást eredményezett azokon a területeken is, melyek a munka világába történő sikeres reintegrációjuk és munkában maradásuk elengedhetetlen feltételei: ilyen a feladatok időre történő elkészítésének, a megfelelő időbeosztásnak és a helyes megjelenésnek a képessége, valamint a megbízhatóság.
- A képzés irányítói számára mindemellett elgondolkodtató lehet az a tény, hogy nem számolhatunk be az elméleti ismeretek megítélésének szignifikáns javulásáról . . . .

**2. ábra A soft indikátorok megítélésében történt szignifikáns változások a résztvevők önmegítélésében (átlagos érték 0-10 skálán)**



### 3.2. A résztvevők szakértők által történő megítélésében bekövetkezett változások

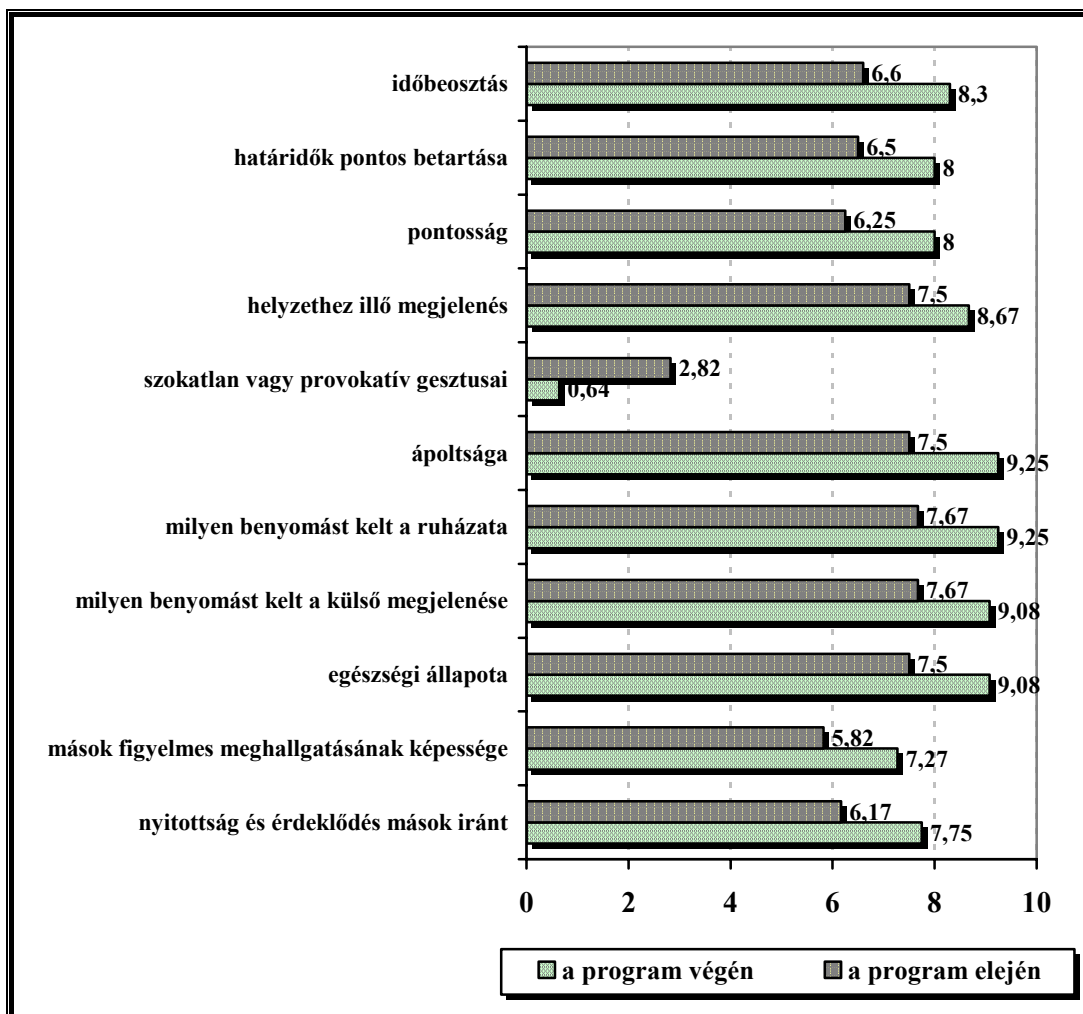
A résztvevők szakértők által történő megítélése változásainak vizsgálata a résztvevőkhöz meglehetősen hasonló eredményekre vezet.

Az oktatók a program végére érdemi változást figyeltek meg a következő területeken:

- A válaszok tanúsága szerint az oktatók számára is egyértelműen megmutatkozott a résztvevők nyitottabbá válása, társas készségeik javulása.

- A program végén jellemzően egészségesebbnek látták a résztvevőket.
- Megítélésük szerint jellemzően kedvezőbbé vált a résztvevők sikeres elhelyezkedéshez ugyancsak nélkülözhetetlen ápoltsága, kinézete, illetve javult a szakértőknek a résztvevők ruházatáról, illetve külső megjelenéséről alkotott benyomása. Számottevően csökkent a szokatlan, provokatív jellemzőkkel rendelkezők aránya.
- Jellemzően ugyancsak egyértelmű javulást érzektek az olyan munkaszocializációs tényezők esetében, mint a pontosság, a határidők betartása, a megfelelő időbeosztás képessége.
- És... az ő esetükben sem tapasztalható az elméleti és szakmai ismeretek megítélésének érdemi változása...

**3. ábra A soft indikátorok megítélésében történt szignifikáns változások a résztvevők oktatók által történő megítélésében (átlagos érték 0-10 skálán)**



### 3.3. A résztvevők önmegítélése és az oktatói vélemények közötti eltérések

Ugyancsak érdemi információkkal szolgálhat annak a vizsgálata, hogy vajon mely területeken és mekkora mértékben tér el a résztvevők önmegítélése az oktatók véleményétől (2. táblázat).

A négy elemzett terület 30 indikátorából a program elején 7, a program végén 6 indikátor esetében van szignifikáns eltérés a hallgatói és az oktató vélemények között (ez meglehetősen kedvezőnek mutatkozik, meg kell azonban jegyezni, hogy jó néhány indikátor esetében nem alkottak véleményt az oktatók).

- Az elméleti készségek és képességek területén mind a program elején, mind a végén jelentős eltérések mutatkoznak a két csoport véleménye között: az oktatói gárda mindkét esetben lényegesen kedvezőtlenebb ítéletet alkotott. A véleménykülönbségek arányai a program végére növekedtek, amely abból adódik, hogy e területeken a résztvevők érzékelték érdemi javulást, az oktatók azonban nem.
- A program elején nem, a végén azonban szignifikánsan kedvezőbbnek ítélték a résztvevők a jövőbeni munkájukhoz szükséges képességeiket - ez is önmegítélésük jelentős javulásából, önbizalmuk növekedéséből adódik.
- Bár mindkét csoport úgy ítélte meg, hogy javult a résztvevők mások megértésére irányuló képessége, azonban a célcsoportban bekövetkezett nagyobb arányú javulás a két csoport között növekvő véleménykülönbséget eredményezett.
- Némileg a célcsoport nem-ismeretét jelzi, hogy a program kezdeti szakaszában az oktatók meglehetősen felértékelték a résztvevők kommunikációs készségeit - ezt a program végére azonban egyértelműen korrigálták.

Mindamellet, hogy az oktatók több területen is egyértelmű javulást észlelnek az esetek többségében az amúgy is kedvezőbb résztvevői önértékelés nagyobb arányban javult mint az oktató értékelés - ez mindenképpen egyértelműen jelezheti a részvétel személyiséget megerősítő, önbizalmat növelő hatásait.

**2. táblázat A résztvevők önmegítélése és az oktatói vélemények közötti eltérések a program elején és végén**

		A program elején			A program végén		
		Oktatói átlag	Résztvevői átlag	Eltérés (oktató-résztvevői)	Oktatói átlag	Résztvevői átlag	Eltérés (oktató-résztvevői)
Elméleti készségek, képességek	szövegértési készség - gyógyszerhez tartozó tájékoztató papír értése	5,42	8,5	-3,08	5,92	9,75	-3,83
	számolási készség - számolási készség	5,36	7,36	-2	6,27	9,1	-2,83
Kéz ügyesség és szakértelem	kéz ügyesség a jövőbeni foglalkozásához - kéz ügyesség megítélése, ahhoz a szakmához, amit tanul	Nem szignifikáns a különbség az oktatói és hallgatói megítélések között			6,73	9,18	-2,45
Kommunikációs készségek	másokkal való érintkezés során mennyire toleráns - agresszív - könnyen lesz dühös másokkal szemben	9,09	7,18	1,91	8,92	6	2,92
	saját gondolatai világos kifejezésének képessége - mások által könnyen megértik-e	Nem szignifikáns a különbség az oktatói és hallgatói megítélések között			6,36	9,18	-2,82
	mások gondolatainak megértése - könnyen megért-e másokat	6,17	7,83	-1,66	6,8	9,4	-2,6
	levélben történő kommunikáció - levélírás nehézsége	5,67	7,67	-2	Nem szignifikáns a különbség az oktatói és hallgatói megítélések között		
	elektronikus levelezés - e-mail használás gyakorisága	6	1,67	4,33	Nem szignifikáns a különbség az oktatói és hallgatói megítélések között		
	sms-szolgáltatás használata - SMS-írás gyakorisága	8,67	4,1	4,57	Nem szignifikáns a különbség az oktatói és hallgatói megítélések között		

Az puha mérés eredményeit természetesen a jelen tanulmányban bemutatottnál érdemben szélesebb körben, újabb kérdésfelvetésekkel, mélyebben lehet elemezni - az eredmények mind a program kezdeti szakaszában, mind a végső értékelés során egyértelműen segítik a megértést és kijelölhetik a fejlődés, fejlesztés szükséges irányait.

#### ***4. Konklúzió***

Az EQUAL program során bebizonyosodott az, hogy a projekt eredményeit mérő „kemény mutatók” mellett érdemes még nehezebben mérhető, szubjektív ítéleteket nem kizáró mutatószámokat is alkalmazni akkor, ha valamilyen lényeges célban, tartalomban a fejlődést nem tudjuk keményebb, tárgyyszerűbb mérőszámokkal, adatokkal kifejezni. Összemérhetetlenül szerencsésebb a lényeges szubsztantív tartalmak, esszenciális változások és fejlődések mértékének kifejezésére akár szubjektíven torzított, szakértői becslésekre és tapasztalatokra épülő mérési eljárásokat alkalmazni – mint semmilyen. Ugyancsak bebizonyosodott az is, hogy hasonló puha és szubjektív indikátorok használatát kellően keménnyé és eredményessé teheti az, ha a használatukról konszenzus születik a program érintettei között.

Viszont, óvatos józanságra int az, hogy még a puha indikátorok használata is feltételezi a tartalmaknak valamiféle olyan hasonlóságát, egyneműségét – amelyek mellett a hasonló eszközök tartalmasan, a sikeres projekt-végrehajtást támogatva, akár egymással összevetve is a megvalósulás eredményességét szolgálják.