
Pallós Józsefné

**A befektetői igényekhez igazodó képzési programok,
a beruházás-, munkahelyteremtés-ösztönző, továbbá a
gazdasági szerkezetváltást, technológiaváltást, a foglalkoztatási
válsághelyzet megoldását célzó képzési pályázati
programok elemzése**

Kutatási zárótanulmány

Budapest, 2006

Sorozatszerkesztő: Lada László



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

Kutatási összefoglaló	5
Helyzetkép	5
Problémák	9
Javaslatok	12
Bevezető	15
A tanulmány célja	15
Társadalompolitikai környezet: hazai és nemzetközi kitekintés	16
Az OFA-modell	18
I. Foglalkoztatáspolitikai, képzést támogató programok	21
I.1. A munkanélküliek képzése, a munkaerőpiaci képzés	21
I.2. A képzések támogatási, finanszírozási intézményrendszerének megújítása	26
I.3. Munkanélküliek tartós foglalkoztatását segítő programok	34
I.3. Új Esély program	46
I.4. Transzit foglalkoztatás	69
I.5. Roma programok	96
I.6. Kisvállalkozások támogatási programja	110
I.7. START program	147
I.8. Lépj tovább program	148
II. Képzési pályázatok az NFI gondozásában	155
II.1. Előzmények	155
II.2. A pályázatban meghatározott támogatható képzési irányok	156
II.3. A pályázatban meghatározott támogatható képzések	156
II.4. A pályázatban meghatározott támogatást igényelhetők köre	156
III. Összefoglaló értékelés	173
Mellékletek	181

Kutatási összefoglaló

A foglalkoztatás bővítésének fontos tényezője a befektetői igényekhez igazodó munkaerő kínálat biztosítása. Ehhez sok tényező fejlesztése, korszerű működtetése szükséges. A nagyberuházások munkaerő kínálatának biztosítása a legnehezebb feladat, hiszen ekkor általában egy adott térségben nagyobb létszámú, de speciálisan képzett munkaerőre van szükség, rövid időn belül. Jó esetben, az információk, igények ismeretének birtokában a térség iskolai időben fel tudnak készülni, és a megfelelő létszámú tanulót kiképezni. Ennek azonban az időszükséglete 3-4 év. Rövidebb időn belül a felnőttképzés feladata a szükséges munkaerő képzése. A munkaerő szempontjából potenciális forrásnak tekinthetők a foglalkoztatottak, a munkanélküliek, vagy akár az inaktívak.

A kisebb, hazai befektetések, fejlesztések munkaerő forrásainak biztosítása azért viszonylag egyszerűbb, mert kisebb létszámokról van szó. A munkaerő forrás előteremtése igen differenciált módon történhet. Ebben az állam szerepe lényeges, s az állami pénzügyi forrásokból támogatási rendszerek működnek.

Helyzetkép

A piacgazdaságban a foglalkoztatáspolitikai cél- és eszközrendszere igen gazdag, lehetőséget teremt az igen szegmentált munkaerő piaci és foglalkoztatási helyzetek differenciált kezelésére.

A képzés fontos funkciója a foglalkoztatáspolitikai érvényesítése, a foglalkoztatás, a foglalkoztathatóság elősegítése. A foglalkoztatáspolitikában erőteljesen előtérbe kerültek az aktív eszközök, illetve azoknak is igen differenciált alkalmazása. Különböző foglalkoztatási helyzetek vannak, melyekhez eltérő képzések választékára és főképpen eltérő állami támogatottságra van szükség.

Az elsődleges munkaerő piac (a partnerek, a munkaerő piac szereplői állami segítség nélkül is egymásra találnak) foglalkoztatási szempontból különösebb állami támogatást nem igényel, hiszen ott a piac a saját törvényei szerint működik. A munkáltatók és a munkavállalók érdekei alapvetően találkoznak, valamint mindkettő rendelkezik a fejlesztésüket is szolgáló jövedelemmel. A vállalati képzések többnyire szakmai továbbképzések, idegen nyelvi, informatikai képzések, és különböző tréningek.

Ezen a területen az alábbi támogatások léteznek, illetve esetenként alapvetően pályázati úton elérhetők:

- Saját dolgozók képzési költségeinek elszámolhatósága a szakképzési hozzájárulási kötelezettség terhére
- Szerkezetváltást ösztönző támogatások, ebben az esetben, ha a vállalkozás saját fejlesztését szerkezetváltással, technológiaváltással, új technológia bevezetésével szeretné elérni, pályázati úton az ehhez szükséges képzések finanszírozását az állam támogatja
- Beruházás ösztönzése, ebben az esetben az új fejlesztésekhez nyújthat az állam képzési támogatást. Ide tartoznak a kormányzati megállapodásokon nyugvó (zöldmezős vagy egyéb) nagyberuházások, amelyek elemzésére nem térünk ki, tekintettel arra, hogy ezek egyedi támogatások, valamint az információk nem publikusak)

Ezen a területen a támogatások forrása a szakképzési hozzájárulás, s az ebből a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészába befolyt összeg, valamint a központi költségvetés normatív támogatásra szánt kerete. A képzési alaprészből keletkező felnőttképzési célú keret ilyen irányú pályázatait a Nemzeti Felnőttképzési Intézet bonyolítja.

Az általános képzést, vagy felzárkóztatást a vállalkozások kevésbé, vagy egyáltalán nem támogatják, az már nem tartozik szorosan az érdekkörükbe, az ilyen képzettségi hiánnyal küszködők helyett inkább képzett munkaerőt vesznek fel. Ha a szak-képzettség nélküli foglalkoztatottat mégis megtartják munkavállalónak, számukra elvi lehetőség a felnőttképzési normatív támogatás, mely a képzetlen réteget támogatja. Iskola-i végzettség hiányát csak az iskolarendszerben van lehetőség bepótolni, illetve felzárkóztatást a felnőttképzési programok is tartalmaznak.

A másodlagos munkaerőpiac (az elhelyezkedéshez mindenképpen állami támogatás szükséges. Itt olyan munkahelyek támogatásáról, létrehozásáról van szó, amelyek esetében a foglalkoztatást az állam támogatja, költségeket átvállal. Ilyen területek pl. a non-profit szervezetek, a civil szféra, de általában ilyen típusú támogatás a költségvetési szféra indokolatlan felduzzasztása is.

Ezek a támogatások általában eleve a hátrányos helyzetű rétegeket célozzák. Ilyen programok pl:

- Tartós munkanélküliek programjai
- Fiatalok, pályakezdők programjai
- Roma programok, stb.

E programok támogatásának forrása a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészának központi része, és e programok megvalósítása az OFA segítségével történik.

A munkanélküliek/álláskeresőik képzésének támogatásával e tanulmányban részletesen nem foglalkozunk, mert ez a támogatási forma megfelelően szabályozott, bár a hatékonyság növelése érdekében bizonyos vizsgálódásokra szükség lenne.

Foglalkoztatási válsághelyzetek esetében is a programok képzési alprogramokat is tartalmaznak. A válsághelyzetek általában vállalatok elköltözése, megszűnése, nagyobb létszámcsökkentése bekövetkezésekor keletkeznek. Ilyenkor a segítség igen összetett, de általában ilyen esetekben szükséges a tömeges átképzés, új szakma megszerzése. E támogatások forrása alapvetően a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze központi része.

Korábban gyakran, ma már ritkábban kerül sor egy-egy földrajzi, gazdasági térség egy-szeri, vagy rendszeres támogatására. Ennek forrása leggyakrabban a foglalkoztatási alaprész, de volt már példa a felnőttképzési alaprész felhasználására is.

A foglalkoztatási programokról és projektekről általánosságban mondható el nemzetközi és hazai szinten egyaránt, hogy túl nagy sikereket nem könyvelhetnek el a munkanélküliség csökkentésére tett eddigi erőfeszítéseikkel. Ezért aztán folyamatosan alakulnak, változnak ezek a programok felépítésük, céljaik, indikátoraik tekintetében. A lisszaboni célkitűzések, amelyeket az Európai Unió tagállamai 2000-ben tűztek ki, 2010-re 70 százalékos foglalkoztatási szintet irányoznak elő, s ez nagy erők bevonását teszi szükségessé.

Az eddigi aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök további csiszolásra, tökéletesítésre szorulnak. A hetvenes években az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája reformjaként a lokális munkaerőpiaci programok kerültek előtérbe. A programoknak két modelljét lehet megkülönböztetni, az egyik a második munkaerőpiac német modellje, a másik a szociális gazdaság francia modellje. Az utóbbi időben a francia modell került előtérbe, így a magyarországi programokra is ez van nagyobb hatással.

A német modell lényege, hogy a munkanélküliek foglalkoztatását közpénzekből kell finanszírozni, mégpedig a nonprofit és a köz számára végzett profitorientált vállalkozások közötti kapcsolat fejlesztésével, amely tulajdonképpen a produktív segélyezés módszerének felel meg. A munkák általában a környezetvédelem, a lakóhely szépitése, gondozása, illetve kulturális szolgáltatások területein valósulnak meg. Ezek a szolgáltatások költségcsökkentőnek számítanak a központi költségvetési intézmények számára, és így a központi költségvetésnek magának is. Ezek közé a programok közé sorolhatóak a magyarországi közmunkák és közérdekű munkák, amelyek elsődleges célja, hogy produktum-centrikusan segélyezzenek, azaz elvégzett munkáért cserébe minimálbért, és átmeneti munkát biztosítsanak a munkanélküliek számára. E programoknak köszönhetően szépül a környezet, költséget takarít meg az állam, jól jár az önkormányzat, és a célcsoport tagjai is munkához, átmeneti keresethez, vagy az időtartam leteltével munkanélküli jogosultsághoz jutnak.

A francia szociális gazdaság modell az elsődleges munkaerőpiac kiszélesítésével a szolgáltató szektorban új munkahelyek teremtésével küzd a munkanélküliség ellen. Elsősorban helyi szolgáltatásokat szervez piaccá, pl. házi-ápolást, gyermekfelügyeletet, kommunális szolgáltatásokat, kisiparos tevékenységeket. A kísérlet csökkentette a helyi szolgáltatások árát, sokszínűbbé teszi a kínálatot, és munkahelyeket teremt helyben. Magyarországon számos, az Európai Unió által támogatott program támogat hasonló tevékenységeket.

Ezek a programok a tapasztalatok szerint akkor voltak hatékonyak, ha:

- partnerségre épültek,
- erősítették a lokális piacot,
- komplex, egymásra épülő programokként működtek,
- a szükségletek alapos felmérése előzte meg őket,
- a programok együtthatása és a végrehajtás stratégiai terveken alapult.

A programok között különbség van abból a szempontból is, hogy a célcsoport munkaerőpiaci vissza- illetve beilleszkedési esélyeit mennyire növelik kiegészítő szolgáltatások nyújtásával. Ebből a szempontból az első generációs programok elsődleges célja szintén az átmeneti munka nyújtása volt, így képzés, vagy szociális szolgáltatások nem is szerepeltek a pályázati kiírások elvárásai között. Az ezredforduló után megjelenő PHARE programok és az Európai Unió támogatásával kiírt pályázatok már a munkaerőpiacra való (re)integrációt is célul tűzték ki, és többnyire kiegészítő szolgáltatásokkal is támogatják a célcsoportot.

A kiegészítő szolgáltatások és a nem lineáris (képzés és munkavégzés párhuzamosan) programmegvalósítás annak a fejlődési folyamatnak a része volt, amelyben maguk a programalkotók, a korábbi tapasztalatok alapján alakították ki a következő programkiírásokat. A miénkhez hasonló értékelések elsődleges célja az volt, hogy javaslatokkal, a program megvalósításának elemzéséből levonható következtetésekkel segítség a következő programok tervezőit.

A mindennapi megélhetési gondokkal küzdő, szociális szempontból is ellátásra szoruló, tartósan munkajövedelem és egyéb (legális) megélhetési lehetőség nélkül periférián élő munkanélküliek számára az OFA többféle támogatási program csoportot alakított ki az elmúlt évek során:

- Munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó, a munkanélküliek munkaerő-piaci visszailleszkedését segítő programok (Alternatív, Újra Dolgozom, Rátalálás).
- Munkaerő-fejlesztési, képzési, munkatapasztalat-szerző, beilleszkedési programok (Újrakezdési program, KID program, Tranzitfoglalkoztatási program).
- Támogatott foglalkoztatást elősegítő, jövedelemszerzést biztosító programok (Új Esély program, „Tartós” program).

- Nonprofit roma szervezetek, kisebbségi Önkormányzatok vállalkozói tevékenységét elősegítő programok (Roma Foglalkoztatási program).
- Munkaügyi tárgyú kutatás; szakmai, módszertani, fejlesztő munka; konferenciák, kiadványok támogatása.

Az OFA egyik fő profilja a munkaerőpiac nem állami szerveződései részvételével megvalósuló munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása. Az OFA több munkaerő-fejlesztési, beilleszkedési, képzési modellprogramot fejlesztett ki és gondozott:

- Az Újrakezdési programok főbb elemeivé vált a felzárkóztató képzés, a munkaerőpiaci képzésre felkészítés, a hátrányosság megszüntetését vagy csökkentését segítő gondozás, valamint a munkatapasztalat-szerzést biztosító foglalkoztatás.
- A Transzítfoglalkoztatási programok a munkanélküliség állapotából a tartós foglalkoztatás állapotába képesek a szakképzetlen, illetve elavult, nem piacképes szakképzettséggel rendelkező hátrányos helyzetű munkanélkülieket eljuttatni a foglalkoztatással Összekapcsolt szakképzés révén. Jellemzője e projekteknek, hogy a programgazda közhasznú szervezetek 70-80%-os sikeres kilépési arányt képesek elérni.

A tartósan munkanélküliek és az inaktívak esetében a munkaerőpiacon kívül töltött hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, a munkavégző képesség megkopik. Ezen csoportok visszasegítése a munkaerőpiacra hosszabb folyamat, amely többirányú támogatást biztosító programokat tesz szükségessé. A foglalkoztathatóság javításának a hátrányos helyzetűek esetében olyan integrált megközelítésen kell alapulniuk, amely figyelembe veszi a hátrányos társadalmi-gazdasági helyzetből fakadó problémák összetettségét, halmozódását.

A tanulmány célja, hogy alapvetően az OFA programjainak és az NFI pályázatainak elemzése és tapasztalatai alapján olyan standardizálható, állandósítható programok kereteire tegyünk javaslatot, amelyek segítik, növelik az effajta programok hatékonyságát, illetve az e körben évente felhasznált több tízmilliárd forint felhasználásának hatékonyságát.

Problémák

A munkanélküliek, álláskeresők képzése szabályozott, a forrásokat az MPA foglalkoztatási alapprése biztosítja. A munkanélkülieknek/álláskeresőknak kb. 12 %-a vesz részt képzésben, a lemorzsolódás 10-12 %, a képzés utáni elhelyezkedési ráta 40-44 %.

Az, hogy a képzésben való részvétel aránya alacsony, ugyanakkor magas a lemorzsolódás, az elhelyezkedési arány ugyancsak alacsony, azt mutatja, hogy a munkaerőpiaci képzés nem az elvárásoknak megfelelően hatékony eszköz. Ennek különböző okai vannak. Az álláskereső összetétele az elmúlt 15 évben sokat változott, magas a

tartós munkanélküliek aránya, magasabb közöttük az alacsony iskolai végzettségűek, a szociálisan és egyéb szempontból hátrányos helyzetűek aránya, illetve az alacsonyan szocializált/szocializálhatók aránya. Ez azt is jelenti, hogy az ő munkanélküliségüknek nem súrlódásos, nem strukturális, nem munkaerő túlkínálatti okai vannak. Ebből következik, hogy ez a réteg speciális képzéseket, képzési programokat, szociális odafigyelést igényel. A képzések jó része az igen jó felkészültségű és felszereltségű képző központokban zajlik.

Másrészről az álláskeresőik iskolázottabb rétegei számára – pl. pályakezdő diplomások – elsősorban nem a képzés jelent segítséget, hanem más eszközök, mint pl. a foglalkoztatásuk támogatása, mint a START program.

Az aktív eszközök monitoringja 1994 óta rendszeresen történik, melyről összefoglaló készül. Ugyanakkor ez a monitoring többnyire kimerül abban, hogy megállapításra kerülnek a különböző, említett indikátorok értékei, de ezek érdemi kiértékelésére, javaslatok megtételére már nem kerül sor.

Az inaktívokról a tanulmányban kevés szó esett, hiszen számukra kevés direkt program létezik. Ugyanakkor Magyarországon nemzetközi összehasonlításban igen magas az inaktívák aránya, s ennek csökkentése, illetve a foglalkoztatási ráta növelése jelenleg a legfőbb foglalkoztatáspolitikai cél. Az inaktívák szegmentációja fontos kérdés. Felmerül, hogy képzési programot egyáltalán mely csoportoknak célszerű kínálni, támogatni. Ilyen szempontból nem célcsoport a tanulók, a nyugdíjasok csoportja, a fekete munkát végzők jelentős része. Célcsoport viszont a Gyes-en, Gyed-en lévő anyák, a munkanélküli ellátásból kiesők, a fogyatékkal élők, vagy egyéb okból – iskolai végzettség hiánya, szakképzettség hiánya miatt – hátrányos helyzetűek csoportja. E csoportok esetében nagy probléma az elérhetőség, az ösztönzés, a meggyőzés. A nehézségek áthidalásában nagy segítséget jelentenek a civil szervezetek, a szociális partnerek, kamarák területi szervezetei.

A foglalkoztatást elősegítő programokra összességében jellemző, hogy azok a programok mondhatók sikeresebbnek, amelyek több éven keresztül támogatásban részesültek. Másképpen úgy is lehet mondani, hogy azokat a programokat hosszabbították meg, amelyek sikeresek voltak. Ez azonban nem feltétlenül van így, hiszen az, hogy egy program sikeres, azt komplex elemzés tudja csak érdemben értékelni. A programokat azonban csak néhány százalékban kísérte kezdettől fogva monitoring értékelés, nem történt hatás-, vagy hatékonyság-elemzés sem. A programok gyors bevezetése, rövid ideig tartó működtetése, gyakori módosítása csökkenti a hatékonyságot. Ilyenkor kevesebb idő jut a felkészülésre a programot előkészítők, a programot végrehajtók, a képző tanárok, a toborzás stb. számára, valamint a az érintettek nem tudják tervezni a komplex tevékenységi körüket, a résztvevők az életüket, a karriert, a családdal kapcsolatos feladatokat.

A támogatások másik nagy területe a fejlesztéseket ösztönző programok.

Az egész életen át tartó tanulás célja a foglalkoztatáspolitikai célokkal összhangban szükségessé teszi, hogy a hátrányos helyzetű rétegek képzési támogatása mellett a fejlesztések ösztönzését is végiggondoljuk. A foglalkoztatás bővítésének egyik eszköze a megfelelően képzett munkaerő rendelkezésre állása. Alapvetően nem cél a vállalkozások támogatása, de a gazdaság fejlesztésének ösztönzése képzési támogatások segítségével már elfogadható cél, és az EU normáknak is megfelel. Ilyen típusú támogatást tesz lehetővé a szakképzési hozzájárulásból a saját dolgozók képzésének támogatási lehetősége. Ezt a lehetőséget főképpen a nagyobb cégek veszik igénybe, hiszen itt adottak a vállalati képzési tervek, az adminisztrációt pedig külön szervezeti egységek végzik.

A kisebb vállalkozások számára probléma a saját dolgozók képzési támogatásának igénybevétele, sok az adminisztrációs teher, problémát okoz a helyettesítés kérdése, valamint gyakran a lehetőség, a bérköltség 0,5 %-a túlságosan alacsony, még egy fő képzését sem teszi lehetővé. Éppen e megfontolásból készült a KKV-k számára külön képzési támogatási projekt, valamint külön HEFOP program is a számukra. Ezek sikeressége/sikertelensége külön elemzés tárgya lehetne.

Ugyanakkor a vállalkozások számára nehézséget jelent a profil módosítása, bővítése, új beruházások teljesítése, a technológia fejlesztése, hiszen ezek költségesek, magas a tőkeigényük.

Mindezt figyelembe véve 2004-ben olyan döntés született, hogy mindezt elősegítendő az NFI gondozásában olyan pályázatra lenne szükség, amely a fejlesztéseket tervező cégek számára a szükséges képzéseket támogatja.

E pályázat forrása a Munkaerőpiaci Alap felnőttképzési célú kerete volt.

A pályázatok nem tekinthetők maradéktalanul sikeresnek. A pályázaton részt vehettek képző cégek is, vállalatokkal kötött megállapodások alapján. A pályázat tapasztalatai azt mutatják, hogy a pályázók között túlságosan nagy arányban vettek részt képző cégek (csaknem 50 %) és a vállalatok részéről eleve kisebb volt az érdeklődés. A képző cégek részéről a teljesítés mértéke megkérdőjelezte a program folytatását, illetve a képző cégek részvételét a program esetleges folytatásában.

Probléma volt az is, hogy képzési programok többségét a vezetői tréningek, informatikai, idegen nyelvi tanfolyamok tették ki és kevés volt a ténylegesen szakmai típusú képzés.

Összességében megállapítható, hogy a program nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nem teljesültek a kitűzött célok. A pályázaton mindössze néhány pályázó volt

az, aki tényleges fejlesztési pogramjához igényelt képzési támogatást. A programot más feltételrendszer mellett célszerű folytatni.

Javaslatok

- Meg kell teremteni a jogszabályi biztosítékokat, a résztvevők számára tervezhető-séget teremtő feltételeket azoknak a programoknak, amelyek állandóan fennálló foglalkoztatási feszültséget jelentenek, s folyamatos állami beavatkozást igényelnek. Ilyenek a hátrányos helyzetűek számára a második munkaerőpiacra való bejutást, illetve a második munkaerőpiacról az elsődleges munkaerőpiacra való bejutást célzó programok, a roma programok, a pályakezdőket támogató programok, a második esélyt támogató programok, valamint a KKV-k fejlesztési lehetőségeit támogató, ösztönző programok.
- Módszertani fejlesztések szükségesek a munkaerőpiaci szegmentációs elemzések-hez (pl. cluster- analízis, faktor-analízis stb.)
- Rendszeresen elemezni kell az álláskereső szegmentációját, többek között olyan kategóriák definiálása szükséges, amelyek a képzések típusát és hatékonyságát határozzák meg az egyes csoportok szempontjából.
- Hasonló szegmentációs elemzések szükségesek az inaktív azon csoportjaira, akik „aktivizálása” (legális foglalkoztatás, bejelentkezés a munkaügyi központban) képzés segítségével feltehetően elérhető.
- Területi, kistérségi elemzés szükséges az inaktív szegmenseit illetően az elérhetőség szempontjából. Ebben a különböző helyi szervezetek tudnak nagy segítséget nyújtani.
- Külön meg kell vizsgálni a foglalkoztatáspolitikai programok képzési komponenseit, azok hatékonyságát.
- Meg kell vizsgálni a képzési komponenst nem tartalmazó programok esetében a képzési programmal történő kiegészítés lehetőségét.
- Ki kell dolgozni az álláskereső képzésére, a foglalkoztatáspolitikai programok típusaira az inaktív képzésére
 - Részletes indikátorrendszert;
 - Monitoringrendszert;
 - Költség-haszon vizsgálati módszert;
 - Költség-hatékonyság vizsgálati módszert.
- A fejlesztő, ösztönző típusú támogatásokkal kapcsolatosan javasoljuk a teljesült programok részletes hatékonyság-elemzését és ennek alapján:
- Indikátor-rendszer kidolgozását a fejlesztési típusú programokra;
- Állandó pályázati rendszer kidolgozását a korábbinál jóval szigorúbb feltételrendszerre építve csak a vállalatok számára;
- Monitoring rendszer kidolgozását költség-haszon és költség-hatékonyság rendszer beépítésével.

Összefoglalva

Összefoglalóan megállapítható, hogy ezen a területen is alapvető célkitűzés az átláthatóság, a megfelelő információs és indikátorrendszer kidolgozása és a programokra vonatkozóan 100 százalékban monitoring rendszer működtetése. Mind a hátrányos helyzetű rétegek számára, mind a fejlesztési célú támogatásokra célszerű jogszabályokba épített támogatási célcsoportok definiálása, források szabályozása. Ez mindenképpen átláthatóbbá, tervezhetőbbé teszi a támogatók és a felhasználók számára is a projekteket.

Bevezető

A tanulmány célja

A piacgazdaságban a foglalkoztatáspolitikai cél- és eszközrendszere igen gazdag, lehetőséget teremt az igen szegmentált munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzetek differenciált kezelésére.

A képzés fontos funkciója a foglalkoztatáspolitikai érvényesítése, a foglalkoztatás, a foglalkoztathatóság elősegítése. A foglalkoztatáspolitikában erőteljesen előtérbe kerültek az aktív eszközök, illetve azoknak is igen differenciált alkalmazása.

Különböző foglalkoztatási helyzetek vannak, melyekhez eltérő képzések választékára és főképpen eltérő állami támogatottságra van szükség.

Az elsődleges munkaerőpiac (a partnerek, a munkaerőpiac szereplői állami segítség nélkül is egymásra találnak) foglalkoztatási szempontból különösebb állami támogatást nem igényel, hiszen ott a piac a saját törvényei szerint működik. A munkáltatók és a munkavállalók érdekei alapvetően találkoznak, valamint mindkettő rendelkezik a fejlesztésüket is szolgáló jövedelemmel. A vállalati képzések többnyire szakmai továbbképzések, idegen nyelvi, informatikai képzések, és különböző tréningek.

Ezen a területen az alábbi támogatások léteznek, illetve esetenként alapvetően pályázati úton elérhetők:

- Saját dolgozók képzési költségeinek elszámolhatósága a szakképzési hozzájárulási kötelezettség terhére
- Szerkezetváltást ösztönző támogatások, ebben az esetben, ha a vállalkozás saját fejlesztését szerkezetváltással, technológiaváltással, új technológia bevezetésével szeretné elérni, pályázati úton az ehhez szükséges képzések finanszírozását az állam támogatja
- Beruházás ösztönzése, ebben az esetben az új fejlesztésekhez nyújthat az állam képzési támogatást. Ide tartoznak a kormányzati megállapodásokon nyugvó (zöldmezős vagy egyéb) nagyberuházások, amelyek elemzésére nem térünk ki, tekintettel arra, hogy ezek egyedi támogatások, valamint az információk nem publikusak)

Ezen a területen a támogatások forrása a szakképzési hozzájárulás, s az ebből a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészébe befolyt összeg, valamint a központi költségvetés normatív támogatásra szánt kerete. A képzési alaprészből keletkező felnőttképzési célú keret ilyen irányú pályázatait a Nemzeti Felnőttképzési Intézet bonyolítja.

Az általános képzést, vagy felzárkóztatást a vállalkozások kevésbé, vagy egyáltalán nem támogatják, az már nem tartozik szorosan az érdekkörükbe, az ilyen képzettségi hiánnyal küszködők helyett inkább képzett munkaerőt vesznek fel. Ha a szakképzettség nélküli foglalkoztatottat mégis megtartják munkavállalónak, számukra elvi lehetőség a felnőttképzési normatív támogatás, mely a képzetlen réteget támogatja. Iskolai végzettség hiányát csak az iskolarendszerben van lehetőség bepótolni, illetve felzárkóztatást a felnőttképzési programok is tartalmaznak.

A másodlagos munkaerőpiac (az elhelyezkedéshez mindenképpen állami támogatás szükséges. Itt olyan munkahelyek támogatásáról, létrehozásáról van szó, amelyek esetében a foglalkoztatást az állam támogatja, költségeket átvállal. Ilyen területek pl. a non-profit szervezetek, a civil szféra, de általában ilyen típusú támogatás a költségvetési szféra indokolatlan felduzzasztása is.

Ezek a támogatások általában eleve a hátrányos helyzetű rétegeket célozzák. Ilyen programok pl:

- Tartós munkanélküliek programjai
- Fiatalok, pályakezdők programjai
- Roma programok, stb.

E programok támogatásának forrása a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi része, és e programok megvalósítása az OFA segítségével történik.

A munkanélküliek/álláskeresőik képzésének támogatásával is foglalkozunk e tanulmányban, bár ez a támogatási forma megfelelően szabályozott, a képzési programokkal szorosan összefügg, és a hatékonyság növelése érdekében bizonyos további vizsgálatokra lenne szükség.

Foglalkoztatási válsághelyzetek esetében is a programok képzési alprogramokat is tartalmaznak. A válsághelyzetek általában vállalatok elköltözése, megszűnése, nagyobb létszámcsökkentése bekövetkezésekor keletkeznek. Ilyenkor a segítség igen összetett, de általában ilyen esetekben szükséges a tömeges átképzés, új szakma megszerzése. E támogatások forrása alapvetően a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze központi része.

Korábban gyakran, ma már ritkábban kerül sor egy-egy földrajzi, gazdasági térség egyszeri, vagy rendszeres támogatására. Ennek forrása leggyakrabban a foglalkoztatási alaprész, de volt már példa a felnőttképzési alaprész felhasználására is.

Társadalompolitikai környezet: hazai és nemzetközi kitekintés

A foglalkoztatási programokról és projektekről általánosságban mondható el nemzetközi és hazai szinten egyaránt, hogy túl nagy sikereket nem könyvelhetnek el a

munkanélküliség csökkentésére tett eddigi erőfeszítéseikkel. Ezért aztán folyamatosan alakulnak, változnak ezek a programok felépítésük, céljaik, indikátoraik tekintetében. A lisszaboni célkitűzések, amelyeket az Európai Unió tagállamai 2000-ben tűztek ki, 2010-re 70 százalékos foglalkoztatási szintet irányoznak elő, s ez nagy erőket bevonását teszi szükségessé.

Az eddigi aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök további csiszolásra, tökéletesítésre szorulnak. A hetvenes években az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája reformjaként a lokális munkaerőpiaci programok kerültek előtérbe. A programoknak két modelljét lehet megkülönböztetni, az egyik a második munkaerőpiac német modellje, a másik a szociális gazdaság francia modellje. Az utóbbi időben a francia modell került előtérbe, így a magyarországi programokra is ez van nagyobb hatással.

A német modell

A német modell lényege, hogy a munkanélküliek foglalkoztatását közpénzekből kell finanszírozni, mégpedig a nonprofit és a köz számára végzett profitorientált vállalkozások közötti kapcsolat fejlesztésével, amely tulajdonképpen a produktív segélyezés módszerének felel meg. A munkák általában a környezetvédelem, a lakóhely szépítése, gondozása, illetve kulturális szolgáltatások területein valósulnak meg. Ezek a szolgáltatások költségcsökkentőnek számítanak a központi költségvetési intézmények számára, és így a központi költségvetésnek magának is. Ezek közé a programok közé sorolhatóak a magyarországi közmunkák és közérdekű munkák, amelyek elsődleges célja, hogy produktum-centrikusan segélyezzenek, azaz elvégzett munkáért cserébe minimálbért, és átmeneti munkát biztosítsanak a munkanélküliek számára. E programoknak köszönhetően szépül a környezet, költséget takarít meg az állam, jól jár az önkormányzat, és a célcsoport tagjai is munkához, átmeneti keresethez, vagy az időtartam leteltével munkanélküli jogosultsághoz jutnak.

A francia modell

A francia szociális gazdaság modell az elsődleges munkaerőpiac kiszélesítésével a szolgáltató szektorban új munkahelyek teremtésével küzd a munkanélküliség ellen. Elsősorban helyi szolgáltatásokat szervez piaccá, pl. házi-ápolást, gyermekfelügyeletet, kommunális szolgáltatásokat, kisiparos tevékenységeket. A kísérlet csökkenti a helyi szolgáltatások árát, sokszínűbbé teszi a kínálatot, és munkahelyeket teremt helyben. Magyarországon számos, az Európai Unió által támogatott program támogat hasonló tevékenységeket.

Ezek a programok a tapasztalatok szerint akkor voltak hatékonyak, ha:

- partnerségre épültek,
- erősítették a lokális piacot,

- komplex, egymásra épülő programokként működtek,
- a szükségletek alapos felmérése előzte meg őket,
- a programok együttthatása és a végrehajtás stratégiai terveken alapult.

Hazai tapasztalatok a komplex munkaerőpiaci programok terén

A programok között különbség van abból a szempontból is, hogy a célcsoport munkae-
rci vissza- illetve beilleszkedési esélyeit mennyire növelik kiegészítő szolgáltatások nyújtásá-
val. Ebből a szempontból az első generációs programok elsődleges célja szintén az átmeneti
munka nyújtása volt, így képzés, vagy szociális szolgáltatások nem is szerepeltek a pályázati
kiírások elvárásai között. Az ezredforduló után megjelenő PHARE programok és az Európai
Unió támogatásokkal kiírt pályázatok már a munkaerőpiacra való (re)integrációt is célul
tűzték ki, és többnyire kiegészítő szolgáltatásokkal is támogatják a célcsoportot.

A kiegészítő szolgáltatások és a nem lineáris (képzés és munkavégzés párhuzamosan)
programmegvalósítás annak a fejlődési folyamatnak a része volt, amelyben maguk a
programalkotók, a korábbi tapasztalatok alapján alakították ki a következő program-
kiírásokat. A miénkhez hasonló értékelések elsődleges célja az volt, hogy javaslatok-
kal, a program megvalósításának elemzéséből levonható következtetésekkel segítsék
a következő programok tervezőit.

A tanulmány célja, hogy alapvetően az OFA programjainak és az NFI pályázatainak
elemzése és tapasztalatai alapján olyan standardizálható, állandósítható programok
kereteire tegyünk javaslatot, amelyek segítik, növelik az effajta programok hatékony-
ságát, illetve az e körben évente felhasznált több tízmilliárd forint hatékonyságát.

Az OFA-modell

A mindennapi megélhetési gondokkal küzdő, szociális szempontból is ellátásra szo-
ruló, tartósan munkajövedelem és egyéb (legális) megélhetési lehetőség nélkül peri-
férián élő munkanélküliek számára az OFA többféle támogatási program csoportot
alakított ki az elmúlt évek során:

- Munkae-rci szolgáltatást nyújtó, a munkanélküliek munkaerő-piaci visszaillesz-
kedését segítő programok (Alternatív, Újra Dolgozom, Rátalálás)
- Munkae-rci-fejlesztési, képzési, munkatapasztalat-szerző, beilleszkedési programok
(Újrakezdési program, KID program, Tranzitfoglalkoztatási program)
- Támogatott foglalkoztatást elősegítő, jövedelemszerzést biztosító programok (Új
Esély program, „Tartós” program)
- Nonprofit roma szervezetek, kisebbségi Önkormányzatok vállalkozói tevékenységét
elősegítő programok (Roma Foglalkoztatási program)
- Munkaügyi tárgyú kutatás; szakmai, módszertani, fejlesztő munka; konferenciák,
kiadványok támogatása.

Az OFA egyik fő profilja a munkaerőpiac nem állami szerveződései részvételével megvalósuló munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása.

- 1999-től 16 nonprofit szervezet alternatív munkaerő-piaci–szolgáltatási projektjét támogatta az OFA: álláskeresés- közvetítés, tanácsadás, pályaorientáció, önismeret fejlesztés stb. Mintegy 25.000, az állami, önkormányzati szervezetek által nehezen megközelíthető egyén vett részt a programokban.
- Speciális alternatív programként indult Bács-Kiskun megyében 1995-ben az Újra Dolgozom Program mely azóta hálózattá fejlődött, jelenleg a fél országot lefedi és végez komplex, személyre szabott szolgáltatást a munkanélküliek munkaerő-piaci visszaillesztése céljából. A szolgáltatásokat évente közel 5-6000 fő tartós munkanélküli, közöttük megváltozott munkaképességű és roma munkanélküli veszi igénybe.

Az OFA több munkaerő-fejlesztési, beilleszkedési, képzési modellprogramot fejlesztett ki és gondozott:

- Az Újrakezdési programok főbb elemeivé vált a felzárkóztató képzés, a munkaerő-piaci képzésre felkészítés, a hátrányosság megszüntetését vagy csökkentését segítő gondozás, valamint a munkatapasztalat-szerzést biztosító foglalkoztatás
- A Transzitifoglalkoztatási programok a munkanélküliség állapotából a tartós foglalkoztatás állapotába képesek a szakképzetlen, illetve elavult, nem piacképes szakképzettséggel rendelkező hátrányos helyzetű munkanélkülieket eljuttatni a foglalkoztatással Összekapcsolt szakképzés révén. Jellemzője e projekteknek, hogy a programgazda közhasznú szervezetek 70-80%-os sikeres kilépési arányt képesek elérni.

A tartósan munkanélküliek és az inaktívak esetében a munkaerőpiacon kívül töltött hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, a munkavégző képesség megkopik. Ezen csoportok visszasegítése a munkaerőpiacra hosszabb folyamat, amely többirányú támogatást biztosító programokat tesz szükségessé. A foglalkoztathatóság javításának a hátrányos helyzetűek esetében olyan integrált megközelítésen kell alapulniuk, amely figyelembe veszi a hátrányos társadalmi-gazdasági helyzetből fakadó problémák összetettségét, halmozódását.

I. Foglalkoztatáspolitikai, képzést támogató programok

I.1. A munkanélküliek képzése, a munkaerőpiaci képzés

A munkaerőpiaci képzés támogatása többféle célt szolgál, ezek:

- a munkáltatói igényekre alapozott munkaerőpiaci képzés, átképzés révén a munkanélküli személyek mielőbbi munkába helyezésének elősegítése;
- a munkaviszonyban álló, de munkanélküliséggel veszélyeztetett egyéneknél preventív jellegű képzéssel, átképzéssel a munkáltatónál más munkakörben való továbbfoglalkoztatás (vagy munkanélkülivé válás esetén a gyors elhelyezkedés) lehetőségének megteremtése;
- a munkanélküliek elhelyezkedési esélyeinek perspektivikus javítása korszerű szakmai és kiegészítő ismeretek átadásával, a tudásanyag bővítésével és konvertálhatósággal, a munkaerőpiaci érték és mobilitási készség növelésével;
- az alacsony iskolai végzettségű, szakképzetlen munkanélküli személyek felzárkóztató és – erre épülő – szakmai képzésével az elhelyezkedési esélyek javítása;
- a hosszabb ideje munka nélkül lévő, passzív és reményvesztett hozzáállást tanúsító személyek számára új lehetőség teremtése, aktivitásuk újraélesztése, munkavállalási készségeik fejlesztése.

Az elégtelen munkaerő-kereslet miatt 1991–1994 között a fenti célok közül hangsúlyossá vált, hogy a képzésbe vonás útján is csökkenjen a munkanélküliség, és a képzés járuljon hozzá a résztvevők munkaerő-piaci esélyeinek javításához. Emellett – ahol igény volt rá – támogatták a munkahelymegtartó képzést és a munkaerőpiaci igények kielégítésére szervezett képzést is. Ezek a hangsúlyok meglehetősen spontán módon alakultak ki, ugyanis mind a Munkaügyi Minisztérium, mind pedig az Országos Munkaügyi Központ sokáig adós maradt annak a módszertani anyagnak az elkészítésével, amelynek a képzésekkel kapcsolatos elméleti és gyakorlati tudnivalókat kellett volna összeegyeztetnie. Ez 1994-re fogalmazódott meg; erre az évre tehető a munkaerőpiaci igényekre tudatosan építő képzési rendszer létrejötte (a munkaerőpiaci prognózisok felhasználásával). Ettől kezdve felgyorsult a jogosultsági feltételek, képzési struktúrák, képzési tartalom intézményesítésének jogszabály-alkotási háttere. Egyidejűleg új alapokra helyeződött a munkaügyi szervezet és a képzőszervezetek, szakképző iskolák közötti együttműködés, elindult az iskolarendszerű szakképzés intézményeinek és a szakiskoláknak a bevonása a munkaerőpiaci képzésbe. Országos hálózattá fejlődtek a regionális munkaerő-fejlesztő központoknak a kilencvenes évek elejétől folyamatosan szaporodó egységei is.

A téma kapcsán utalni kell arra, hogy az egész életen át tartó tanulás elősegítése a munkahely megtartásának és megszerzésének ugyancsak fontos eszköze, aminek az

alapjait a 2001 végén megszületett felnőttképzési törvény fektette le. Célja, hogy a felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott lehetőségei a társadalom minden tagja számára elérhetővé váljanak, s hogy a korábbi tanulmányok során megszerzett tudás minél nagyobb mértékben legyen beszámítható a későbbi tanulmányokba. A felnőttképzésben egyre nagyobb szerephez jutnak a helyi közösségekben rendelkezésre álló nem formális és informális tanulási lehetőségek, mint például az információs írástudás elterjesztését elősegítő teleházak vagy a közművelődési intézményhálózat által nyújtott lehetőségek.

A munkanélküliség megelőzésében, valamint a munkában állók alkalmazkodó képességének növelésében kulcsfontosságú szerepe van a vállalati képzésnek is. Ennek ösztönzésére 2001-ben törvénymódosítással lehetővé vált, hogy a vállalatok az általuk fizetendő szakképzési hozzájárulásnak a korábbiaknál nagyobb részét (az 1,5 százalékos járulékból 0,5 százalékot) fordíthassák saját munkavállalók képzésére, ami jelentősen elősegítheti a vállalati képzés területén meglévő lemaradás felszámolását. A magyar foglalkoztatottak közül ugyanis csak feleannyian részesülnek munkahelyi képzésben, mint az Európai Unióban (EU-átlag: 8,4 százalék), sőt az Európai Bizottság 2001-es felmérése szerint Magyarország a csatlakozni kívánó országok rangsorában is csak a mezőny második felében található.

A legtöbb munkanélkülit mozgósító aktív munkaerőpiaci eszköz 1991–1994 között a képzés volt. Ezt követően a képzésben résztvevők száma átmenetileg jelentősen visszaesett. Ennek oka 1995-ben a finanszírozási források nagyarányú megcsappanása volt, 1996-ban pedig az, hogy nyilvánosságra kerültek a képzési programok monitoring-eredményei, amelyek az elhelyezkedési arányok tekintetében rendkívül kedvezőtlen képet mutattak. A képzésben résztvevők növekedési üteme ismét felgyorsult 1997-től, 2002-ben pedig – létszámhatását tekintve – újra az első helyre került az aktív eszközök között.

A képzési programokba a munkanélküliek mellett bekapcsolódhatnak azok a munkaviszonyban álló személyek is, akiknek várhatóan egy éven belül megszűnik a munkahelyük, illetve akik csak a képzés mellett tudják megtartani a munkahelyüket, vagy közhasznú foglalkoztatásban vesznek részt. Ezzel a vizsgált időszakban mindvégig nagyon kevesen éltek: 1992-ben 3500-an, 1999-ben 4400-an, 2001-ben pedig 5300-an, ami nem több, mint a képzésben résztvevők összlétszámának 4–6 százaléka.

A munkanélküliek a képzés ideje alatt keresetpótló juttatásban részesülhetnek. Ennek összege 1991–1996 között a folyósítás első szakaszában járó munkanélküli-járadék 110 százaléka volt, a tanköteles korúaknál a minimálbér 15 százaléka, a pályakezdőknél pedig az ő segélyük 110 százaléka. A képzés ideje alatti magasabb ellátmány azon a logikán alapult, hogy azokat, akik vállalják a tanulást, honorálják többlet-erőfeszítéseikért. Az évtized közepére annyian jelentkeztek képzésre, hogy a tanulásra ösztönzést tovább már nem látszott indokoltnak fenntartani. Ezért először a pályakezdők, majd a felnőtt munkanélküliek esetében is felhagytak a tanulásra ösztönzéssel.

1997. január 1-jétől a keresetpótló juttatás összege azonos a munkanélküli-járadék alsó határával, pályakezdő munkanélküliek esetében pedig képzési támogatásként a munkanélküli-járadék alsó határának 20–40 százaléka közötti összeg állapítható meg. Ha a képzésben részt vevő személy munkanélküli-járadékban részesül, részére keresetpótló juttatás nem adható, hanem a munkanélküli-járadékot kell tovább folyósítani. Ha viszont a munkaügyi központ által felajánlott képzésben részt vevő személy a képzés időtartama alatt a munkanélküli-járadék folyósítási időtartamát kimeríti, őt a képzés hátralévő időtartamára keresetpótló juttatásban kell részesíteni.

Az Ft. 1997. január 1-jén hatályba lépett módosított változata eltörölte azt a rendelkezést is, amely a munkaügyi szervezet köteleességévé tette a tankötelesek befogadását a munkaerőpiaci képzésbe. Ezzel a szakma régi vágya teljesült, hiszen kezdettől fogva általános volt az a meggyőződés, hogy a tankötelezettekről az iskolarendszernek kell gondoskodnia.

A munkaviszonyban állók képzését általában a munkaadó kezdeményezi. Támogatásként – mérlegelési jogkörben – a tanfolyam költségeihez való hozzájárulás és a képzés miatt kiesett időre keresetkiegészítés állapítható meg. Ennek összege a képzés ideje alatt elért kereset és az átlagkereset különbözetéig terjedhet. A képzéssel kapcsolatos költségek közül a képzésben részt vevő személy részére az utazás, a szállás, az ételmezés költségei részben vagy teljes mértékben megtéríthetők.

1998. július 1-jétől annak a munkaadónak, aki támogatott képzésben részt vevő, megváltozott munkaképességű személy gyakorlati képzéséről gondoskodik, megtéríthetők azok az igazolt többletköltségei, amelyek a megváltozott munkaképességből adódnak.

Közismert, hogy 2000. február 1-jétől a munkanélküli-járadék folyósítási idejének felső határa 360 napról 270 napra csökkent. Új eleme lett a járadékidő megállapításának, hogy azok a munkanélküliek, akik a munkaügyi központ által támogatott képzésüket még a járadékfolyósítás ideje alatt, de legkésőbb annak 180. napjáig megkezdik, a képzés idejére, de legfeljebb egy évre (a képzés megkezdésétől számított 365 napra) járadékban részesülhetnek. A törvénymódosítás indoklása szerint ennek az intézkedésnek az volt a célja, hogy a munkanélküliek törekedjenek munkanélküliségük első szakaszában átképzési lehetőségek elfogadására, olyan piacképes ismeretek megszerzésére, amelyek birtokában ismét eladható tudással, eredményes munkára találnak a munkaerőpiacon. Ez támogatásra méltó szándék.

Egy közelmúltban készült kutatás azonban kimutatta, hogy „a képzésekhez kapcsolódó szabályok éppen a munkanélküliség által legveszélyeztetettebb csoportok számára teszik nehezen elérhetővé a képzést. A képzés nem lehet hosszabb, mint egy év, és hetente legalább 20 órának kell lennie. A képzési támogatást csak regisztrált munkanélküliek kaphatják, akik képzés mellett nem dolgozhatnak, még alkalmi munkában sem.

A képzések túlnyomó többségét a képzőintézmények székhelyén bonyolítják le, a kistérségek felénél több térségben, illetve térségközpontban soha sincs semmilyen típusú képzés. Akik képzésben kívánnak részt venni, és nem a képzés helyén laknak, azoknak kétszer fél-másfél órát kell utazniuk.

Egy átlagos ipari, építőipari, szolgáltatóipar szakképzés 1500–1800 órát igényel, általában 40:60 százalékos elmélet–gyakorlat megosztással. 1650 óra, 45 tanulási héttel számolva heti 37 órás tanulási-részvételi időt követel. Ez az intenzitás messze meghaladja az iskolai képzés intenzitását. Azt várnánk tehát az olyan szocio-kulturális környezetből jött munkanélkülitől, aki az általános iskola elvégzése után nem került szakmunkásképzőbe, hogy ilyen intenzív képzésben vegyen részt?” (Dávid, 2002, 8. o.)

2001. július 1-jétől újból módosították az Ft-t, amely a képzés témakörét is érintette.²⁶ Egyfelől kibővítették a képzési támogatásban részesülők körét a gyermek gondozása céljából hosszabb ideig fizetés nélküli szabadságon lévő, valamint a gyermekgondozási támogatásban, ápolási díjban részesülő személyekkel, akik a munkahelyüktől való távollét megszűnését követően fokozottan ki vannak téve a munkanélkülivé válás veszélyének.

2002 tavaszán – a KSH munkaerő-felméréséhez kapcsolódva – statisztikai kutatást bonyolítottunk le a gyēs-gyed-gyeten lévők körében, amelyben többek között arra is rákérdeztünk, hogy a kismamák ismerik-e ezt a lehetőséget, illetve éltek-e vele. Nos, az érintettek csupán 53,7 százaléka tud arról, hogy a munkaügyi központ által felajánlott vagy elfogadott képzésben való részvételért támogatásban részesülhet, s aki ismerte, azok közül is csak 16,3 százalék használta ki ezt a lehetőséget. Voltak akik jelezték, hogy a gyermekgondozás alatti képzésen azért nem tudnak részt venni, mert például nem olyan óraszámban indítanak tanfolyamot, mint amit a jogszabály előír (Frey, 2002).

A törvény szerint a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülők képzése akkor támogatható, ha:

- a képzés időtartama hetente nem haladja meg a húsz órát, a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban részesülő személy képzése a gyermek másfél éves korának betöltését követően kezdődik meg, valamint
- a gyēsen, gyeten lévők keresőtevékenységet nem folytatnak.

A gyermek nevelése, illetve hozzátartozó ápolása miatt ellátásban részesülőknek képzési támogatásként csak a képzési költségek megtérítésére van mód. Ennek indoka az, hogy ezen személyek az egyéb jogszabályokban meghatározottak szerint ellátásban részesülnek, azaz jövedelemmel rendelkeznek.

A pályakezdő munkanélkülieket is érintette a törvénymódosítás. Mint már szó volt róla, 2001. július 1. előtt csak a munkanélküli-járadék 20–40 százalékát kitevő képzési támogatásban részesülhettek. Az új szabályok alapján ők is magasabb összegű ellátásra jogosultak: a keresetpótló juttatás esetükben is azonos a munkanélküli-járadék alsó határával.

A munkanélküli két lehetőség közül választhat, ha képzésbe szeretne kerülni, és a képzését a kirendeltség is indokoltnak tartja. 1. A munkaügyi központ által meghirdetett szakirányokban jelentkezik csoportos tanfolyami képzésre; vagy 2. maga keres az általa elképzelt és a kirendeltség által elfogadott képző intézményt és képzést. Az előbbi a csoportos (ajánlott) képzés, ami általában teljes költségtérítéssel jár és a munkanélküli keresetpótló juttatásban is részesül. A másik az egyéni (elfogadott) képzés, ahol várják az egyénnek is hozzá kell járulnia anyagilag, és a keresetpótló juttatás sem garantált. Az 5. táblázat azt mutatja, hogy a kilencvenes évek eleje óta több mint háromnegyedről alig kétharmadra csökkent a csoportos tanfolyamokra beiskolázottak aránya az egyéni képzésben résztvevők javára. Ez a folyamat kifejezetten kedvező a monitoring-vizsgálat szemszögéből, amely azt mutatja, hogy az egyéni képzésből kikerülők közül többen jutottak álláshoz, mint a csoportos tanfolyamot végzettek, ráadásul az egy főre jutó ráfordítás az előbbi esetben lényegesen kevesebb, mint az utóbbiban.

Képzés típusa	1992		1994		1998		2000		2001	
	ezer fő	%	ezer fő	%	ezer fő	%	ezer fő	%	ezer fő	%
Ajánlott képzés	43,8	77	66,2	74,1	48,6	64,4	56,4	63,9	57,1	62,4
Elfogadott képzés	13,1	23	23,1	25,9	26,9	35,6	31,8	36,1	34,4	37,6
Összesen	56,9	100	89,3	100	75,5	100	88,2	100	91,5	100

1. táblázat

Munkanélküliek száma és aránya az ajánlott és elfogadott képzésekben

Az 1994–2000 közötti években képzésből kikerülő munkanélküliek elhelyezkedési arányai egyik évben sem érték el az 50 százalékot, így az eredmények nem adnak elégedettségre okot. Mindazonáltal mind a monitoring indikátorait, mind pedig a képzési struktúra megváltoztathatóságának korlátlan voltát illetően komoly kétségek merülhetnek fel. Ami az előbbit illeti, sokan és sokszor megfogalmazták már a következőket.

1. Három hónap (a képzés utáni követővizsgálat időpontja) rövid a képzés megtérülésének bizonyításához.
2. A monitoring nem tesz különbséget az eltérő típusú képzések között, márpedig:
 - egy felzárkóztató képzésnek nem célja a közvetlen munkába helyezés,
 - a munkaerőpiac várható igényeire épülő képzés eredménye ilyen rövid idő alatt nem derülhet ki (OKJ-képzés tartós megoldást garantál),
 - a betanító képzésben résztvevőket nem veszik figyelembe az értékelés során,

- konkrét munkaerőpiaci igényre épülő képzés esetén jogos követelmény az azonnali elhelyezkedés.
3. Ellentmond egymásnak a munkaügyi szervezettel szemben támasztott kettős követelmény, amely egyfelől a képzésből kikerülő három hónapon belüli elhelyezését várja, másfelől viszont minden munkanélkülinek esélyt követel a felzárkózáshoz.

A másik téma kapcsán pedig meg kell említeni, hogy annak ellenére, hogy a csoportos képzés eredményei rosszabbak az egyéninél, az átállás tömegesen nem megvalósítható, mert az utóbbi:

- szórványigényeket elégít ki,
- nem tervezhető,
- azonos szakirányban drágább, és
- nehéz a színvonal garantálása.

Arra a kérdésre, hogy vajon a képzés javította-e az abban résztvevők munkaerőpiaci esélyeit azokhoz képest, akiket semmilyen aktív programba nem vontak be, csak nettó hatásvizsgálatok adhatnak választ. Ilyenekre az elmúlt évtizedben három alkalommal, 1993-ban, 1994-ben és 1997-ben került sor (Godfrey–Lázár–O’Leary, 1993; O’Leary, 1994, 1998). E kutatások adatai szerint a munkaerőpiaci képzésből kikerülő 1993-ban 19 százalékkal, 1997-ben pedig 15–17 százalékponttal nagyobb arányban tudtak elhelyezkedni azoknál, akik semmilyen aktív eszköztámogatásban nem részesültek. A munkaerőpiaci képzések tehát hosszabb távon nagyobb és tartósabb foglalkoztatottsághoz vezetnek, mint amire azoknak a munkanélkülieknek van esélyük, akik az aktív munkaerőpiaci programokból kimaradnak.

I.2. A képzések támogatási, finanszírozási intézményrendszerének megújítása

A munkához jutás, illetve a munkahely megtartásának előfeltétele, hogy az álláskereső és a munkavállalók piacképes ismeretekkel rendelkezzenek. Ezt az FMM egyfelől a munkaerőpiaci képzés támogatásával, másfelől az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel tudja elősegíteni.

A munkaerőpiaci képzés támogatása

A foglalkoztatást elősegítő támogatások között jelenleg is meghatározó szerepet tölt be a munkaerőpiaci képzés, a képzési költségek átvállalása, illetve a keresetpótló juttatás. A keresetpótló juttatás mértéke azonos a munkanélküli-járadék alsó határával, ami 2002-ben 18 090 forint volt, 2003-ban pedig 19 620 forint. 2003. január 1-től ez az összeg a duplájára emelkedhet akkor, ha a képzésben részt vevő személy jövedelemmel nem rendelkezik, és a háztartásában legalább három (képzésben részt vevő egyedülálló személy esetén kettő) eltartásra kötelezett hozzátartozó él (feltéve, hogy jövedelmük egyenként nem haladja meg az öregségi nyugdíj 70 százalékát).

A keresetpótló juttatás összegének megemelése azt célozta, hogy az anyagilag rászorult munkanélküli kiemelt segítséget kapjon a tanfolyam elvégzéséhez, mert az így megszerzett ismeretek általában nélkülözhetetlenek az elhelyezkedéshez. A nagyobb támogatás egyben nagyobb érdekeltséget teremt a képzésben való részvételhez. Az emelt összegű juttatáshoz a képzés időtartamának el kell érnie a heti 25 órát. Ennél alacsonyabb óraszámú képzés esetén, valamint az anyagilag nem rászorult munkanélküliek számára továbbra is a munkanélküli-járadék alsó határával azonos keresetpótló juttatás jár. A rászorultságot a települési önkormányzat jegyzője igazolja.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 1994 óta folyamatosan vizsgálja a fontosabb aktív munkaerőpiaci eszközök hatékonyságát, eredményességét az e célra kifejlesztett monitoring rendszersegítségével. A félévente végzett vizsgálatok sorában a 2003. II. félévi eredmények vizsgálata volt a legutóbbi. A korábbi gyakorlatnak megfelelően a II. féléves eredményeket nem önállóan, hanem az I. félévvel összevontan, az év egészére vonatkozóan értékeljük.

A monitoring vizsgálatokkal és az ezt kiegészítő követéses vizsgálatokkal elsősorban arra keresik a választ, hogy az aktív eszközök résztvevői a program befejezése után három hónappal milyen arányban tudtak újra normál, nem támogatott munkakörben elhelyezkedni, vagy munkájukat támogatás nélkül is megtartani illetve saját vállalkozásban dolgozni.

A résztvevők különböző ismérvek (nem, kor, iskolai végzettség) szerinti elhelyezkedési arányai mellett vizsgálják továbbá az egy főre illetve egy elhelyezkedettre eső költségek, valamint a költséghatékonyság alakulását is a különböző programoknál.

A programokban résztvevők követéses vizsgálatára a kikerülést követő három hónap elteltével kerül sor. A támogatásból kikerülő személyeket és munkáltatókat postai úton kiküldött kérdőívvel keresik meg a munkaügyi központok. A vizsgálat a munkaerőpiaci képzésből, a bértámogatásból, a vállalkozói támogatásból és a pályakezdő programokból kikerülőkre irányul és a programokat befejezettek teljes körére kiterjed. A közhasznú munkán foglalkoztatottak nem vesznek részt a személyes megkérdezésben, a támogatott munkáltatónál normál munkaviszonyt létesítők arányaihoz a megyei nyilvántartások biztosítottak adatot.

A vizsgált programokból 2003-ban kikerülők követéses vizsgálata összesen közel 78 ezer főt érintett. A közhasznú munkán foglalkoztatott 77,3 ezer fővel együtt a monitoring vizsgálatokban az év folyamán összesen több mint 155 ezren vettek részt.

A követéses vizsgálatok során megkérdezettek válaszadási hajlandósága növekedő tendenciát mutat. 2003-ban a vizsgált programoknál együttesen több mint 70%-os volt a választ adók aránya, 1,3 %-ponttal nagyobb az előző évinél.

Eszközök	A programot befejezettek száma (fő)			Válaszadási arány (%)		
	2003.	2002.	index,% 2002. év=100	2003.	2002.	változás (%-pont)
	év			év		
Ajánlott képzés	26105	28883	90,4	63,7	60,1	3,6
Elfogadott képzés	19173	20765	92,3	64,9	63,9	1,0
Munkanélküliek képzése összesen	45278	49648	91,2	64,2	60,4	3,8
Munkaviszonyban állók képzése	4446	4406	100,9	94,2	94,2	0,0
Képzés összesen	49724	54054	92,0	66,8	64,3	2,5
Vállalkozóvá válás tá- mogatása	2858	3115	91,7	68,2	68,6	-0,4
Bértámogatás	19196	17711	108,4	75,4	76,6	-1,2
Munkatapasztalat-szerzés támogatása	5779	6516	88,7	81,8	84,7	-2,9
Foglalkoztatási támogatás	231	128	180,5	57,6	68,8	-11,2
Nyomon-követésbe bev- ontak összesen	77788	81524	95,4	70,1	68,8	1,3
Közhasznú foglalkoztatás *	77253	84082	91,9	-	-	-
Megfigyelték összesen	155041	165606	93,6	-	-	:
* A közhasznú foglalkoztatásban résztvevők érintett létszáma						

2. táblázat

A válaszadási arányok alakulása

A követéses vizsgálatok során a képzést befejezetteknek átlagosan közel 67%-a, a támogatott vállalkozóknak mintegy 70%-a, a bértámogatásból kikerülőknél több mint háromnegyede, a munkatapasztalatot szerző pályakezdőknek közel 82%-a válaszolt a feltett kérdésekre. Az előző évhez képest csupán a munkaerőpiaci képzést befejezettek körében nőtt a válaszadási hajlandóság, a többi programnál nem érte el a választ adók aránya az előző évi szintet. A csökkenés a csekély létszámot érintő pályakezdők foglalkoztatási támogatásánál volt a legnagyobb (-11,2 %-pont).

A 2003-ban befejezett programok monitoring vizsgálatának főbb eredményei a következőkben összegezhetők:

Munkanélküliek képzése

2003-ban több mint 45 ezer munkanélküli fejezte be a munkaügyi központ által támogatott tanulmányait. A végzettek többsége (57,7%-a) a munkaügyi központok által ajánlott képzésekben vett részt, a többiek olyan, egyéni érdeklődésüknek megfelelő képzést választottak, amellyel a munkaügyi központ is egyetértett és támogatott. A képzés szerkezetében tovább folytatódott a korábbi években tapasztalt elmozdulás az egyéni kezdeményezésű (elfogadott) képzések javára, a résztvevők aránya e képzési formában egy év alatt 41,8%-ról 42,3%-ra emelkedett.

Ajánlott képzések

A 2003-ban befejeződött ajánlott képzések 28,3 fős induló létszámából 26,1 ezren sikeresen befejezték tanulmányaikat, a többiek lemorzsolódtak. A férfiak 8,8%-a, a nők 7,1%-a nem tudta befejezni megkezdett tanulmányait, az átlagos lemorzsolódási arány együttesen 7,8% volt, 0,4 %-ponttal kisebb az előző évinél. A lemorzsolódási arányok javulásában a nőknek volt meghatározó szerepe, akiknél egy év alatt 0,6 %-ponttal, míg a férfiaknál csupán 0,1 %-ponttal javult a mutató értéke.

A beiskolázottak közül legkevésbé a legfiatalabbak (20 év alattiak) és a legidősebbek (55 év felettiek) tudták befejezni tanulmányaikat, a lemorzsolódás ezekben a korcsoportokban átlagosan közel 11% volt, több mint másfélszerese a 30-34 éves korosztályba tartozókéknak. Az alacsony (legfeljebb 8 általános) iskolázottságúak körében 10%, a főiskolát, egyetemet végzettekénél 11, ill. 13,4% volt az átlagos lemorzsolódás. A felsőfokú végzettségűeknél feltételezhető, hogy azért ilyen magas a lemorzsolódók aránya, mert nagy részüknek már a képzés ideje alatt sikerült elhelyezkedniük.

A munkaerőpiaci képzésből történő lemorzsolódások okai között 2003-ban legnagyobb súllyal a képzés ideje alatt történő elhelyezkedések szerepeltek (27,3%), de gyakori volt a saját hibából történő kimaradás (23,1%), a tanulmányok betegség miatti megszakítása (19%), illetve az egyéb okok miatti lemorzsolódás is.

Az ajánlott képzésben résztvevő munkanélküliek összetétele és elhelyezkedési arányai

A képzésben résztvevő munkanélküliek nemek szerinti összetételét továbbra is a nők dominanciája jellemezte. Az ajánlott képzést 2003-ban befejezett munkanélküliek többségét (60%-át) a nők tették ki, arányuk az eltelt egy év alatt 2,5 %-ponttal tovább növekedett.

A képzésbe jellemzően a fiatalabb korosztályok kapcsolódtak be. A képzésben résztvevők legnagyobb csoportját (25,2%) most is a 20-24 évesek tették ki, de a 25-29

évesek aránya is közel 19% volt. A résztvevők közel 60%-a (56,6%-a) a 30 évesnél fiatalabb korosztályhoz tartozott, 24,8% a 30-39 évesek, 18,6% pedig a 40 évesnél idősebbek közül került ki. 2002. évhez képest csökkent a 24 évesnél fiatalabbak részvétele a képzésben (-1,5%-pont), míg a 30-39 éveseké 0,5 %-ponttal, a 45 év felettieké pedig 0,7 %-ponttal emelkedett.

Az ajánlott képzésbe bekapcsolódó munkanélküliek között rendkívül alacsony, mindössze 28,2% volt a legfeljebb 8 általános iskolai végzettségűek aránya. (Ezzel szemben a regisztrált munkanélküliek közötti arányuk mintegy 43%-ot tett ki.) Szakmunkásképző, szakiskolai végzettséggel egynegyedük, középiskolai végzettséggel közel 40%-uk, főiskolai, egyetemi végzettséggel pedig 7,2%-uk rendelkezett. Az előző évhez képest kismértékben nőtt a legfeljebb 8 általánost, szakmunkásképző iskolát végzettek valamint a diplomások aránya a képzésben (+0,7,+1,4 ill. 0,2%-pont), míg a középiskolai végzettségűeké valamelyest mérséklődött.

Az ajánlott képzést befejezettek elhelyezkedési arányaiban nincs érzékelhető változás a 2002. évhez képest. A végzeteknek 2003-ban 43,2%-a, 2002-ben 43,3%-a tudott normál, nem támogatott munkaviszonyt létesíteni a képzés befejezését követő 3 hónapon belül.

Az ajánlott képzést 2003. évben befejezettek				
	nyitó létszáma		közül elhelyezkedettek	
	megoszlás (%)	változás 2002. évhez képest (%-pont)	aránya (%)	változás 2002. évhez képest (%-pont)
Nemek szerint				
Férfiak	40,0	-2,5	44,0	1,3
Nők	60,0	2,5	42,7	-1,0
Összesen	100,0	0,0	43,2	-0,1
Életkori csoportok szerint				
-19	12,5	-0,8	34,3	1,3
20-24	25,2	-0,7	45,1	-1,6
25-29	18,9	0,8	46,9	0,1
X-29 együtt	56,6	-0,7	43,5	-0,3
30-34	14,2	0,2	42,9	-0,9
35-39	10,6	0,3	3,1	0,9
40-44	7,8	-0,4	44,5	1,4
45-49	6,5	0,1	41,6	0,3
50-54	3,6	0,5	40,9	-3,0
55 felett	0,7	0,1	39,5	3,7

Az ajánlott képzést 2003. évben befejezettek				
	nyitó létszáma		közül elhelyezkedettek	
	megoszlás (%)	változás 2002. évhez képest (%-pont)	aránya (%)	változás 2002. évhez képest (%-pont)
Összesen	100,0	0,0	43,2	-0,1
Iskolai végzettség szerint				
8 ált.-nál kevesebb	1,9	-0,5	29,4	11,8
8 általános	26,3	1,2	40,2	0,9
együtt	28,2	0,7	39,5	2,1
Szakmunkás kép ző	22,9	1,4	46,8	1,2
Szakiskola	1,9	-0,1	40,4	-1,7
Spec. szakiskola	0,1	0,0	31,3	-5,6
Szakközépiskola	19,8	-0,7	44,1	-1,6
Technikum	4,7	-0,3	40,4	-8,1
Gimnázium	15,3	-1,1	40,2	-0,7
Főiskola	5,4	0,0	50,8	-0,1
Egyetem	1,7	0,2	52,2	5,7
Összesen	100,0	0,0	43,2	-0,1

3. táblázat

Az ajánlott képzést befejezett munkanélküliek nem-, kor-, iskolai végzettség szerinti összetétele és elhelyezkedési arányai

A végzettek közül most is a férfiak tudtak nagyobb arányban elhelyezkedni (44%), a munkába állási mutató e körben 1,3 %-ponttal volt nagyobb az előző évinél, míg a nők munkába állási mutatója (42,7%) 1 %-ponttal maradt el a tavalyi arányuktól.

Az ajánlott képzés résztvevői közül legnagyobb arányban (46,9%) a 25-29 korosztály tudott elhelyezkedni, legkevésbé pedig a 20 évesnél fiatalabbaknak (34,3%) és az 55 év felettieknek (39,5%) sikerült a képzésből kikerülve munkát találniuk. Az előző évhez képest ugyanakkor javultak a legfiatalabbak és legidősebbek elhelyezkedési mutatói (+1,3 ill. +3,7%), a 35-49 éves korosztályban is nőtt az elhelyezkedettek aránya, míg a 20-24 éveseknél és az 50-54 éveseknél kisebb arányromlás következett be.

Az iskolai végzettséget tekintve továbbra is a legkevésbé képzettek (a 8 általános iskolával sem rendelkezők) munkába állási mutatói voltak a legkedvezőtlenebbek (29,4%). Ennek egyik oka az, hogy ennek a rétegnek a szakmai képzés előtt még ún. felzárkóztató képzésben is részt kell venni, ami általában még nem teszi lehetővé az elhelyezkedést, csupán felkészíti őket a további szakmai képzésre. Kedvező ugyanakkor, hogy az előző évhez képest e körben közel 12 %-ponttal javult a mutató értéke. Javultak a 8 általánost, szakmunkásképző iskolát és az egyetemet végzetek elhelyezkedési arányai

is (1-6 %-ponttal), míg a többi iskolatípusban csökkent a mutató értéke, legnagyobb arányban (8,1 %-ponttal) a technikai végzettségűeknél.

Elfogadott képzések

Az elfogadott képzésekből a vizsgált időszakban összesen 19,2 ezren kerültek ki, 7,7%-kal kevesebben, mint egy évvel korábban. Ebben a képzési formában átlagosan 5,8% volt a képzésből lemorzsolódók aránya, ami kisebb ugyan az ajánlott képzésekre jellemző lemorzsolódási aránynál, de 2002. évhez képest itt is romlott (közel 1 %-ponttal) a mutató értéke. Az itt tapasztalt kisebb lemorzsolódási arány összefügg azzal is, hogy ebben a képzési formában a hallgatók maguk is hozzájárulnak a képzés költségeihez, ami nagyobb motivációt jelent a képzés eredményes befejezésére és az azt követő elhelyezkedésre. Az ajánlott képzéshez hasonlóan itt is a férfiak körében volt nagyobb a lemorzsolódás (6,3%). A tanfolyamot idő előtt elhagyók aránya azonban itt a 30-34 éveseknél és az 55 év felettiekénél volt a legalacsonyabb (5,2%), legkevésbé pedig az 50-54 évesek tudták befejezni tanulmányaikat (7,9%).

Az elfogadott képzésben résztvevő munkanélküliek összetétele és elhelyezkedési arányai

Az egy év alatti 4,1 %-pontos aránynövekedés eredményeként a nők részvételi aránya (62,2%) ebben a képzési formában is meghaladta a férfiakét. Az elfogadott képzések résztvevőinek többsége (56,6%-a) itt is a 30 évesnél fiatalabbak közül került ki, arányuk az előző évhez képest 1,5 %-ponttal mérséklődött, mié a 30-54 éveseké kismértékben emelkedett.

Az elfogadott képzés résztvevőinek kedvezőbb iskolai végzettségi szintjét mutatja, hogy az alacsony (legfeljebb 8 általános) iskolai végzettségűek aránya itt mindössze 18,2% volt, az ajánlott képzéseknél tapasztalt 28,2%-kal szemben. Nagyobb volt közöttük ugyanakkor a szakmunkásképző iskolával (27,4%), középiskolai végzettséggel rendelkezők aránya (45,5%), míg a főiskolát, egyetemet végzettké (6,5%) elmaradt az ajánlott képzésben résztvevőkéitől.

Iskolai végzettség szerinti összetételük az eltelt egy év alatt csak kevésbé változott: kismértékben csökkent a szakmunkásképző iskolát, szakiskolát, gimnáziumot végzettek aránya, a többi iskolatípusnál pedig valamelyest emelkedtek a részvételi arányok 2002. évhez képest.

Az elfogadott képzést befejezettek munkába állási mutatói most is valamivel kedvezőbbek voltak az ajánlott képzésben résztvevőkéinél. A végzetteknek 2003-ban átlagosan 46%-a tudott a képzést követő három hónapon belül normál, nem támogatott munkakörben elhelyezkedni (az ajánlott képzéseknél ez az arány 43,2% volt), ami valamivel (0,2 %-ponttal) jobb eredmény az előző évinél.

	Az elfogadott képzést 2003. évben befejezettek			
	nyitólétszáma		közül elhelyezkedettek	
	megoszlás (%)	változás 2002. évhez képest (%-pont)	aránya (%)	változás 2002. évhez képest (%-pont)
Nemek szerint				
Férfiak	37,8	-4,1	50,1	1,9
Nők	62,2	4,1	43,8	-0,5
Összesen	100,0	0,0	46,0	0,2
Korcsoportok szerint				
-19	9,3	-1,1	38,0	-1,3
20-24	25,4	-0,3	48,4	0,9
25-29	21,8	-0,1	47,6	0,2
X-29 együtt	56,6	-1,5	46,5	0,5
30-34	15,5	0,1	46,5 1	-0,4
35-39	10,6	0,7	48,5	4,4
40-44	7,4	0,1	45,1	-2,3
45-49	6,4	0,4	41,5	-3,6
50-54	3,0	0,1	39,9	-2,6
55 felett	0,6	0,0	45,5	7,4
Összesen	100,0	0,0	46,0	0,2
Iskolai végzettség szerint				
8 ált.-nál kevesebb	0,1	0,0	0,0	-33,3
8 általános	18,1	0,4	38,6	-0,2
együtt	18,2	0,3	38,5	-0,2
Szaktunakásképző	27,4	-0,8	46,8	-1,2
Szakiscola	2,3	-0,1	39,4	-2,4
Spec. szakiscola	0,1	0,0	42,9	0,0
Szakközépiskola	23,9	0,5	48,4	1,7
Technikum	5,3	0,1	52,2	3,3
Gimnázium	16,3	-0,2	44,6	0,3
Főiskola	5,1	0,3	51,3	-0,3
Egyetem	1,4	-0,1	52,5	-0,1
Összesen	100,0	0,0;	46,0	0,2

4. táblázat

Az elfogadott képzést befejezett munkanélküliek nem-, kor-, iskolai végzettség szerinti összetétele és elhelyezkedési arányai

Az elhelyezkedési arányokat illetően most is a férfiak voltak sikeresebbek. Az elfogadott képzésből kikerülő férfiak a nőknél 6,3 %-ponttal nagyobb arányban (50,1%)

tudtak elhelyezkedni, míg a nőknek 43,8%-a talált munkalehetőséget. A 2003. évi elhelyezkedési arányok a férfiaknál 1,9 %-pontos növekedést, a nőknél 0,5 %-pontos csökkenést mutatnak az előző évhez képest.

A korösszetételt tekintve 2003-ban a 35-39 évesek munkába állási mutatója volt a legkedvezőbb (48,5%), ahol egy év alatt 4,4 %-ponttal nőtt a mutató értéke. A második helyen a 20-24 évesek álltak az előző évinél 0,9 %-ponttal nagyobb, átlagosan 48,4%-os elhelyezkedési aránnyal. Legkevesbé most is a 20 évesnél fiatalabbak tudtak munkát találni (38%), míg a korábban szintén gyenge eredményeket produkáló 55. év felettiek körében egy év alatt 7,4 %-ponttal 45,5%-ra nőtt az elhelyezkedettek aránya. A 40-54 éves korcsoportokban ugyanakkor az előző évinél 2-4 %-ponttal kevesebben tudtak a képzésből kikerülve munkát találni.

A résztvevők iskolai végzettségét tekintve ebben a képzési formában is a 8 általánost végzettek munkába állási mutatója volt a legkedvezőtlenebb (38,6%), de mérsékelt kereslet mutatkozott a szakiskolai, gimnáziumi végzettségűek iránt is. Az elhelyezkedési arányok az egyetemet, technikumot végzettek körében voltak a legmagasabbak, ahol a végzetteknek 52-53%-a tudott a képzésből kikerülve munkát találni. 2002. évhez képest csökkentek a 8 általánossal, szakmunkásképző iskolával, egyetemi, főiskolai végzettséggel rendelkezők elhelyezkedési arányai, míg a többi iskolatípusban javult a mutató értéke.

Az elfogadott képzés befejezése után munkába állóknak 2003-ban átlagosan 82%-a a tanult szakiránynak megfelelő munkakörben helyezkedett el. Ez ugyan kedvezőbb az ajánlott képzés megfelelő mutatójánál (79,9%), de az előző évi aránytól 2,6 %-ponttal elmaradt.

I.3. Munkanélküliek tartós foglalkoztatását segítő programok

A program célja

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány által 1996 és 2003 között nyolc alkalommal hirdetett meg, a munkanélküliek tartós foglalkoztatását elősegítő pályázatot. A támogatásra non-profit szervezetek, alapítványok, egyesületek, közhasznú társaságok pályázhattak olyan projektötletekkel, amelyekben elsősorban tartósan munkanélküliek, vagy alacsony iskolai végzettségűek, vagy szellemi, ill. testi fogyatékosok a helyi igényeknek és keresletnek megfelelő termékeket állítanak elő, vagy szolgáltatásokat nyújtanak. A program célja volt, hogy munkahelyek teremtésével, a készségek fejlesztésével, a foglalkoztatottak motiválásával és háttér-szociális szolgáltatások biztosításával a résztvevőknek lehetőséget nyújtson ahhoz, hogy visszatáljanak a munka világába, könnyebben meg tudjanak birkózni a munkahelyi kihívásokkal, jobban megfeleljenek a munkaerőpiaci elvárásoknak, és mindennek köszönhetően csökkenjen esélyük az inaktívvá vagy munkanélkülivé válásra. A foglalkoztatás mellett a szervezetek legfeljebb hat hónapig tartó képzésen, betanításon szakmailag felkészíthették a

résztvevőket a munkára, képességeiket, készségeiket fejleszthették vagy szakképzésben is részesíthették őket. Mivel a megcélzott munkanélküliek, és különösen a megváltozott munkaképességűek, vagy halmozottan hátrányos helyzetűek gyakran rossz vagy bizonytalan körülmények között élnek, a szervezetek mentális támogatást, és a munkában való bent maradást segítő szociális segítséget nyújthattak a résztvevőknek, családgondozás által, háttér-szociális szolgáltatásokkal, motiválással, vagy lelki gondozással.

A programok sikerességét különböző, számított eredmény- és hatékonyságmutatók jelzik. A mutató, más néven indikátor alatt egy olyan számot, arányt értünk, aminek segítségével egy cél elérésének szintjét lehet szemléltetni. A mutató olyan mennyiség, minőségi információt nyújt, ami segíti a döntéshozatalt a tervezés, beavatkozás, értékelés folyamatában. A mutató olyan elemeket számszerűsít, amelyek egy program nyomon követése során vagy értékelésében relevánsnak minősülnek.

Az indikátorok típusai a projekt egyes szintjeihez kapcsolódnak:

- forrás vagy input-mutatók
- kimenet vagy output-mutatók
- eredménymutatók (közvetlen, azonnal jelentkező hatás, pl. program fennmaradása)
- hatásmutatók (közvetlen és közvetett, gyakran csak később jelentkező hatások, pl. elhelyezkedési esélyek javulása)

A felmérés eredményeit egybevetve megállapíthatjuk, hogy a programok összességében a fennmaradásukat, és a résztvevők munkaerőpiaci esélyeinek javítását tekintve, többnyire eredményesek voltak, a programot érdemes a tapasztalatok felhasználásával továbbfejleszteni és folytatni. Az eredmények és a programvezetők elmondásai alapján a programok értékei, pozitív hatásai mellett a megvalósítás során több, ismétlődően felmerülő gyenge pontra is fény derült.

Az elemzés során figyelembe kellett venni olyan tényezőket, amelyek a hatásvizsgálatot – kevésbé differenciált társadalmi programok elemzéséhez viszonyítva – sajátossá teszik, és ezért egyedi módszertani megoldásokat igényelnek.

Ennek megfelelően az alábbi sajátosságokat határoztuk meg:

- Az első és az utolsó pályázat meghirdetése között hét év telt el, így a vizsgált programok különböző társadalmi és gazdasági környezetben valósultak meg;
- A programok sokféle tevékenység megvalósítását tűzték ki célul, melyek között egyaránt szerepeltek határozottan piaci keresletre épülő, a szabad piacgazdaság keretei között szerveződő tevékenységek, valamint egyértelműen közérdekű, közhasznú és szociális tevékenységek;

- A programok az ország különböző régióiban valósultak meg, amiből az következik, hogy a fejlettségben, infrastrukturális adottságokban és legfőképp foglalkoztatottságban és munkanélküliségben kimutatható különbségek hatással lehettek a programok eredményességére;
- A kedvezményezett szervezetek között néhányan több, akár 4-5 évben is nyertek támogatást, míg mások csak egy alkalommal részesültek támogatásban. Ehhez hozzájárul, hogy az előbbieik közül a második, harmadik, stb. támogatás irányulhatott egy korábbi program fenntartásának ösztönzésére, továbbfejlesztésére, vagy egy teljesen új elképzelés, vállalkozás megvalósítására;
- A programokban foglalkoztatottak lehettek szakképzett munkanélküliek, kirekesztődött és a társadalom periferiájára szorult munkanélküliek, alacsony végzettségűek, halmozottan hátrányos helyzetűek, testi vagy szellemi fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek, gyógyult szenvedélybetegek, vagy akár hajléktalanok is. A foglalkoztatottak helyzete, teljesítőképessége és szociális háttere programról programra változhat, így ennek figyelembevétele elengedhetetlen az eredmények értékelésénél.

Ezeket a sajátosságokat változók formájában beépítettük a statisztikai modellekbe, illetve figyelembe vettük az interjúk kiértékelésénél és a statisztikai eredmények értelmezésénél.

A programok hatása a szervezetekre

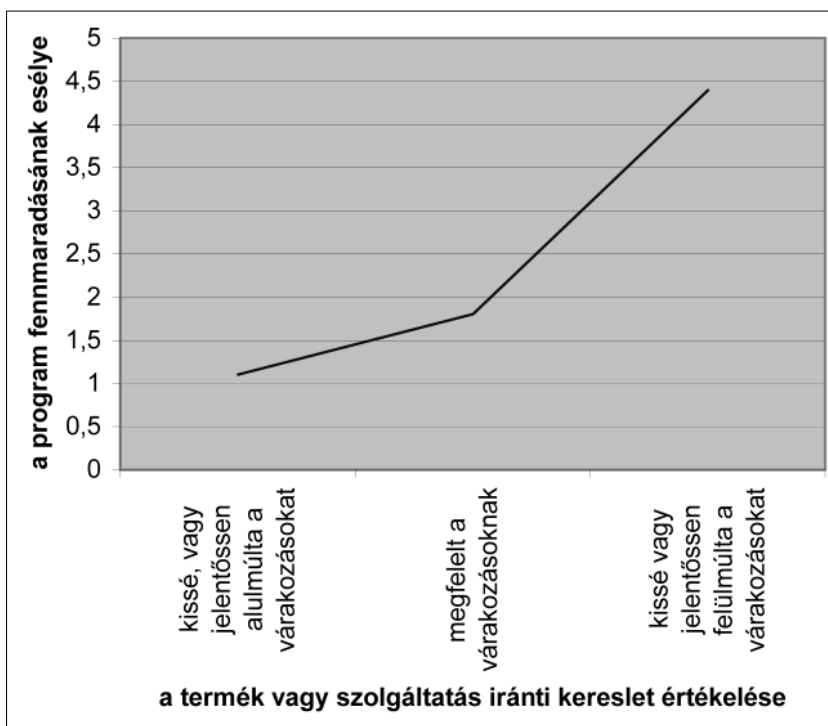
A programok nem csak a foglalkoztatottak, hanem a szervezetek helyzetére is hatással voltak. Kimutatható, hogy elsősorban a sikeres programok gyakoroltak pozitív hatást a szervezet létszámára, azaz hozzájárultak a bővüléshez és fejlődéshez. Ez lehet egy arra utaló jel, hogy a sikeres programok hozzájárultak a szervezetek stabilizálásához.

A programok sikeressége

A programok 84%-a a támogatási időszak után folytatódott, 18%-uk azonban egy idő után megszűnt, és csak az esetek 66%-ában működik még a mai nap is a tevékenység. A régebben alapított szervezetek esetében a foglalkoztatást biztosító tevékenység nagyobb eséllyel működik jelenleg. Ez feltehetően összefügg a tapasztaltsággal, az évek során kialakuló programvezetési rutinnal, és azzal is, hogy egy fiatal, 1-2 éves szervezet mennyire összetett, és kockázatos projekt beindítására vállalkozott. Az esély a szervezet tapasztalat- és rutinszerzésével több, mint háromszorosára nőhet, ezért a fiatalabb szervezetek több odafigyelést, tanácsadást és segítséget igényelhetnek a program fenntartásához.

Azok a tevékenységek, amelyeknek a folytatásához, fenntartásához, vagy fejlesztéséhez a szervezetek többször kaptak támogatást az OFÁ-tól nagyobb arányban maradtak életben mind a mai napig, mint az egyszer támogatott projektek.

A két leggyakoribb tevékenységre, a termék előállítására, feldolgozására és a szociális szolgáltatásra irányuló projektek ugyanolyan eséllyel maradtak fenn a támogatási program lezárása után. Ezeknek a tevékenységeknek a 68%-a még ma is működik. A programok fennmaradásának esélyére rendkívül erős pozitív hatással volt a termék vagy szolgáltatás iránti kereslet, vagy igény erőssége. A programok felénél az előállított termékek, illetve a kínált szolgáltatás iránti kereslet megfelelt a pályázó előzetes várakozásainak. A termék előállítására irányuló, illetve ilyen tevékenységet is magában foglaló programok ebben a tekintetben az átlagnál kevésbé voltak sikeresek. A programok fennmaradását nagymértékben veszélyeztette, ha a programvezetők a termékek vagy a szolgáltatás számára nem tudtak piacot biztosítani, megfelelő keresletre, igényre találni. Sok esetben rosszul, vagy elégtelen gondossággal mérték fel a helyi igényeket, a másik, hogy nem hoztak megfelelő értékesítés-ösztönző, forgalom- és hatékonyságnövelő vállalkozói döntéseket.

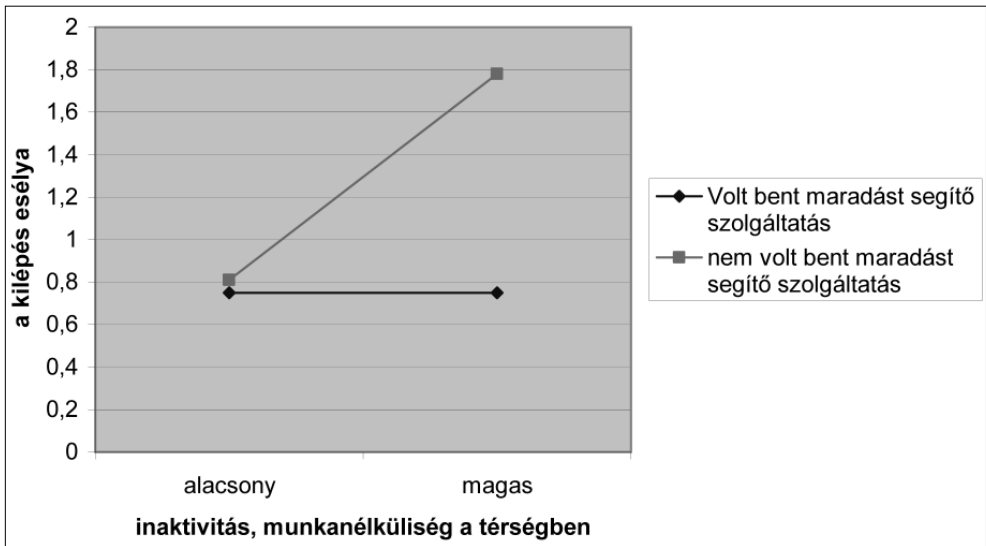


1. ábra

A termékek előállítására irányuló tevékenységek fennmaradásának esélye a kereslet függvényében

Az interjúkon elhangzott programvezetői vélemények érzékeltették, hogy a szervezetek rugalmassága, a változó körülményekhez való alkalmazkodó képessége jelentősen hozzájárult a tevékenység fennmaradásához. Ez statisztikailag azzal támasztható alá, hogy a még működő programok 36%-ában valamikor változtat-

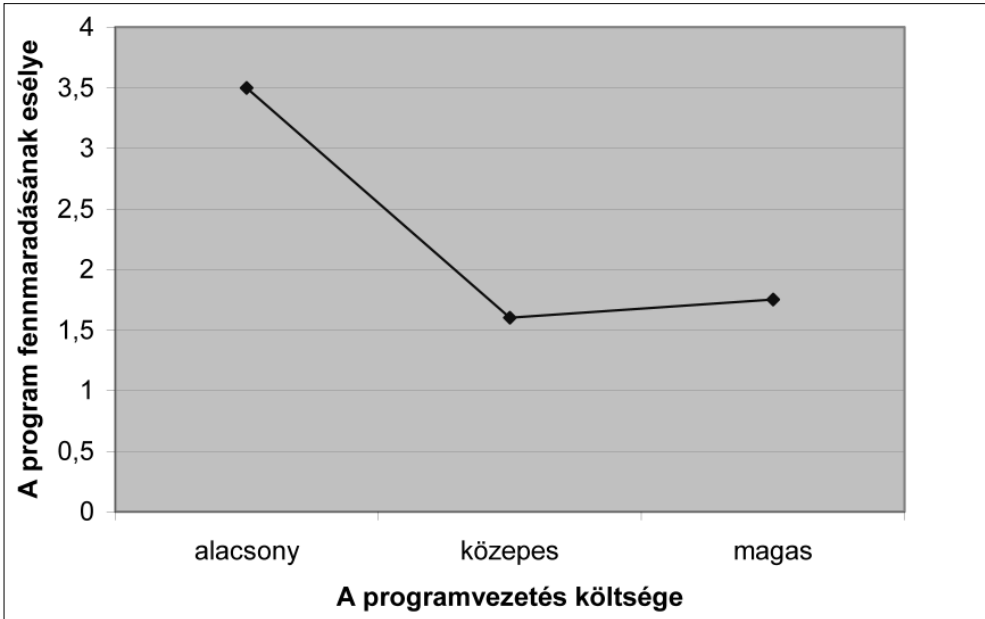
tak a tevékenységen. Az összlétszám mára csökkent, ami a programok 34%-os megszűnési arányának következménye, a fennmaradó tevékenységekben a szervezetek nem csökkentették, sőt feltehetően sok helyen növelték a foglalkoztatottak számát. A programok 47%-ában előfordult, hogy legalább egy foglalkoztatott kilépett a program ideje alatt. Azokban a térségekben, ahol viszonylag alacsony a munkanélküliség és az inaktivitás, a kilépés esélye közel ugyanakkora volt a bent maradást segítő programokban mint azokban, ahol nem nyújtottak ilyen szolgáltatást. Ehhez viszonyítva azoknál a programoknál, amelyeknél a térségben rossz a munkaerőpiaci helyzet, magas a munkanélküliség és az inaktivitás, a kilépés esélye több mint kétszeresére emelkedik, amennyiben nem támogatták a bent maradást, de nem változik, ha nyújtottak segítséget a bent maradáshoz.



2. ábra

Kilépés esélye kedvező és kedvezőtlen munkaerőpiaci környezetben, attól függően, hogy volt-e bent maradást segítő szolgáltatás

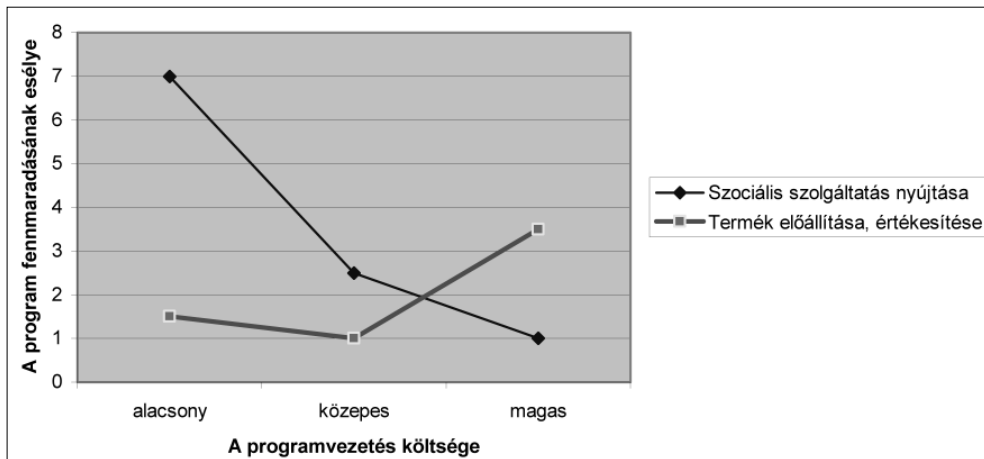
Mint kiderült, a programvezetés költsége hatással van a program fennmaradására. Az alacsony fajlagos programvezetési költséggel megvalósított programok 78%-a még ma is működik, míg a magas programvezetési költségű programoknak csak 64%-a nem szűnt meg.



3. ábra

Programvezetés relatív fajlagos költsége és az önfenntartóvá válás hatása

A programvezetőkkel készített interjúk alapján a termék előállítására, vagy feldolgozására irányuló vállalkozások kudarca gyakran abból fakadt, hogy a programvezetők nem rendelkeztek kellő vállalkozói ismeretekkel, nem mérték fel megfelelően a várható keresletet, vagy nem voltak képesek új vevőket találni, amikor nehézségek merültek fel az értékesítésben. Ezek a feladatok gazdasági, vállalkozói és piaci szakértelmet igényelnek, amiért általában magasabb árat kell fizetni, mint például egy szociális tevékenység irányításához szükséges szakértelmért. Ha ezeket sikeres vállalkozáshoz szükséges ráfordításokat, vagy ezek egy részét a programvezetés megspórolta, akkor feltehetően nagyobb volt az esély arra, hogy idővel váratlan nehézségekbe ütköztek. A termékek előállításánál a programtervezés költségének alultervezése növeli a program kudarcának kockázatát, a szociális szolgáltatások nyújtására irányuló programoknál ezzel szemben a túlméretezett programvezetési költségvetésnek van inkább negatív hatása a sikerességre.



4. ábra

A programvezetés fajlagos költségének hatása a program fennmaradására, a tevékenység jellege szerint

Az egy foglalkoztatottra vetítve nagyobb programvezetői csapattal működtetett programok nagyobb valószínűséggel maradtak fenn, a viszonylag kis létszámmal irányított programok közül minden második már megszűnt. Ez a költségekkel ellentétben mind a szociális szolgáltatásra, mind a termék előállítására irányuló tevékenységek fennmaradási esélyére ugyanúgy érvényes.

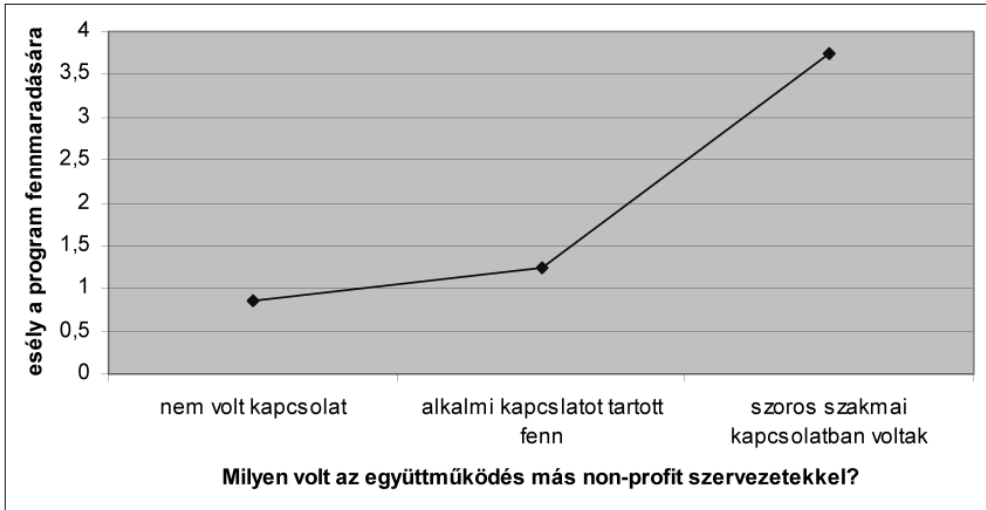
Összességében sem a munkahelyteremtő, sem a beruházási támogatásoknak nem volt szignifikáns hatása a program fennmaradására. A programmal kapcsolatosan a szervezetek a munkaügyi központtal, vagy kirendeltségével tartottak fenn a leggyakrabban szoros szakmai kapcsolatot, de a program sikerességére és fennmaradási esélyére a más non-profit szervezetekkel fenntartott szoros szakmai kapcsolatoknak volt erős pozitív hatása. A non-profit szervezetek közötti sűrű kapcsolatháló, élénk együttműködés és információáramlás jelentősen hozzájárul egy program sikerességéhez, önfenntartóvá válásához, de még a szervezet működésének stabilitásához is hozzájárulhat.

A program hatása a foglalkoztatottak munkaerőpiaci esélyeire

A foglalkoztatottak leggyakrabban ismerőstől, vagy családtagtól szereztek tudomást a programról, és szintén nagy volt a szerepe a munkaügyi hivataloknak, kirendeltségeknek abban, hogy jelentkeztek a programra. Ennél kisebb volt az önkormányzatok szerepe a tájékoztatásban. A foglalkoztatottak 12%-a a munkahelyén értesült a programról.

A várakozásokat tekintve a munkanélküliség elkerülése, és az anyagi helyzet javítása mellett fontos volt a résztvevők számára, hogy érdekes, nekik tetsző munkát végezhesenek.

Ezek a válaszok szorosan összefüggenek azzal, hogy akinek van munkája annak pozitívabb az önképe, az önbecsülése és a társadalmi megbecsülése, különösen, ha olyan munkát végez, amit szeret és ami érdekes, vagy egyben szociális, ill. közhasznú tevékenységre irányul. Ezekhez a szempontokhoz képest viszonylag kevesen (10%) számítottak arra, hogy a program, és az abban elsajátított készségek javítják az elhelyezkedési esélyeket.

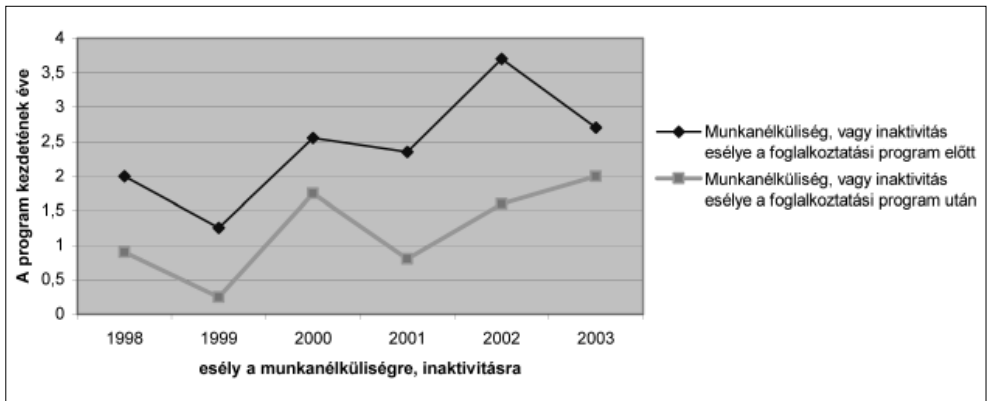


5. ábra

Non-profit szervezetekkel fenntartott kapcsolat hatása a program fennmaradásának esélyére

A foglalkoztatottak 23%-a, a felkészítési programban résztvevők közül majd minden második a program során OKJ képesítést is szerzett. Ez alapján, ha volt felkészítés, akkor azt a szervezetek nagy része komolyan is vette, ami sok esetben számottevően növelhette a foglalkoztatottak szakképzettségét. Ehhez hozzá kell tenni, hogy a szakképzések zöme néhány szervezetnél koncentrált.

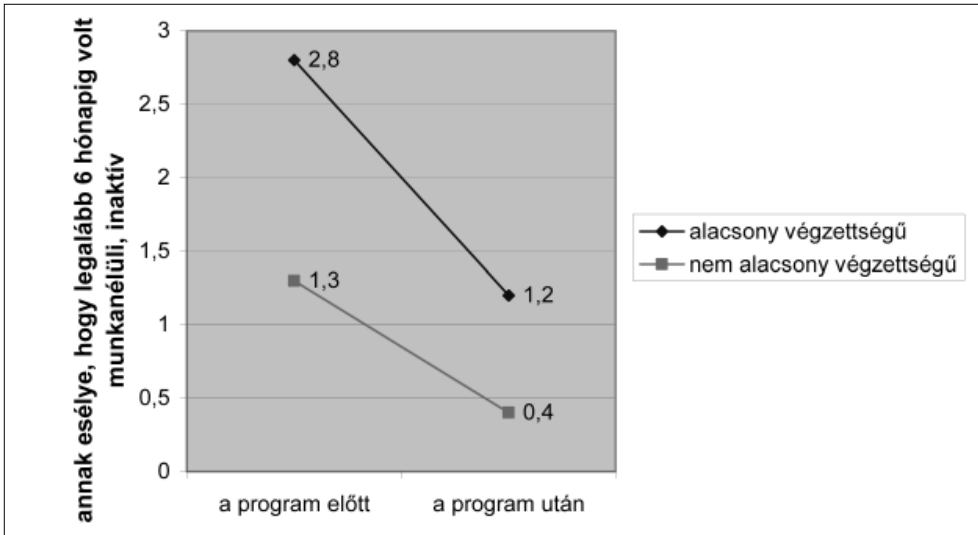
Azok közül, akiknek a program előtti három évben legalább egyszer nem volt állása, minden második összesen – nem feltétlenül folyamatosan – 31 hónapnál is hosszabb ideig volt munkanélküli a program előtti három évben. A program után ez lecsökkent 12 hónapra, azaz a program hatására, a munkanélküliség ideje lerövidült. A program előtti 3 évben másfélszer annyian voltak azok, akik legalább egyszer hat hónapig, vagy hosszabb ideig munkanélküliek, vagy inaktívak voltak, mint azok, akikkel ez nem esett meg. A program utáni időszakban az inaktivitásba, vagy munkanélküliségbe kényszerülők már csak fele annyian voltak, mint azok, akik ezt el tudták kerülni. A program pozitív hatása a munkában maradás esélyére tehát jelentős. A tartósan, legalább hat hónapra munkanélkülivé vagy inaktívvá válás esélyét a foglalkoztatás tartama és a képzés, felkészítésen való részvétel, ill. annak szakmai tartalma jelentős mértékben csökkentették.



6. ábra

A résztvevők esélye a munkanélkülivé válásra a program előtt és a program után, a program kezdetének éve szerint.

Érdekes összefüggést ismerhetünk fel a térség munkaerőpiaci helyzete és az inaktívvá válás esélye között. Azokban a térségekben, ahol a munkanélküliség, és az inaktivitás alacsony, jelentősen és szignifikánsan nagyobb az esély arra, hogy a résztvevők a program után legalább egyszer hat hónapig, vagy hosszabb ideig nem tudtak munkát találni. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a programok kevésbé tudták növelni a résztvevők elhelyezkedési esélyeit ott, ahol éles a verseny és sokan vannak jelen a munkaerőpiacon. Ebből nem lehet messzemenő következtetéseket levonni, de az érzékelhető, hogy a képzésnek kevésbé volt markáns hatása, mint pl. a programban való részvétel tartamának. Az alacsony iskolai végzettségnek a negatív hatását nem tudta mérsékelni a programban nyújtott képzés, betanítás, vagy felkészítés. Mivel a képzés, felkészítés összességében pozitívan hatott a résztvevők munkaerőpiaci esélyeire, megállapíthatjuk, hogy a felkészítő programok az alacsony képzettségűeknek nem tudtak olyan ismereteket, tudást adni, vagy olyan készségeket fejleszteni, aminek köszönhetően a program után könnyebben el tudtak volna helyezkedni. Feltehetően olyan tevékenységet végeztek, amihez nem volt szükség különösebb szaktudásra, így a programvezetők a felkészítésben nem mentek túl a betanításon, lelki segítségnyújtáson vagy motiváción. Azonban magára a program hatására csökkent az alacsony iskolai végzettségűek relatív munkaerőpiaci hátránya a nem alacsony végzettségűekkel szemben, és ugyanígy a fogyatékkal élők relatív hátrányai is csökkentek.



7. ábra

Annak az esélye, hogy tartósan, legalább 6 hónapig volt munkanélküli a program előtt, illetve a program után az alacsony és a nem alacsony végzettségűek körében

Minden jel arra utal, hogy a résztvevők közül azok, akiknek jelenleg nincs munkájuk, sokkal passzívabbak, mint az összes résztvevő a programban való részvétel előtt.

Ennek az eredménynek egyik magyarázata lehet egyfajta szelekciós hatás. Miután a program hatására számottevően csökkent a munkanélküliek aránya, jelenleg inkább azoknak nincs munkája, akik kevésbé motiváltak, pesszimistábbak és akiknek általában passzívabb a hozzáállásuk, és többek között épp ezek a személyiségjegyek járulnak hozzá ahhoz, hogy miután visszacsöppentek a munkanélküliségbe, vagy inaktivitásba, nehezebben lépnek ki abból. A munkanélküliség másik okozója lehet a hátrányos helyzet, ami szintén gátolja az aktivitást a munkakeresésben. Elképzelhető, hogy a program egy olyan szűrőként hatott, amin keresztül a pozitív hozzáállásúaknak javult a helyzetük, közülük sokan kapaszkodót kaptak a munkaerőpiaci kihívásoknak való megfeleléshez, a pesszimistábbak azonban, azok, akik a programot egy átmeneti szerény pénzkereseti lehetőségnek, és nem egy előrelépési lehetőségnek tekintették, nagyobb eséllyel zökkentek vissza a program előtti passzivitásukba.

A sikeresség értékelése

Egy-egy program vagy pályázat sikerességének vagy sikertelenségének értékelését az is befolyásolta, hogy az határozott időre vagy egy bizonyos projekt megvalósítására szólt-e esetleg egy folyamat beindítása volt-e a cél.

Az előbbi (határozott idejű, egy projekt) esetekben a résztvevők nagy része sikeresnek ítélte meg a projektet, függetlenül attól, hogy azok működnek-e ma is, vagy a programidő letelte után befejeződtek.

Akik kudarcként élték meg az OFA pályázat által biztosított lehetőséget, többnyire el akartak indítani valamilyen vállalkozásszerű termelő vagy szolgáltató tevékenységet, de valamilyen oknál fogva nem sikerült nekik. Az okokat és problémákat az előző pontban soroltuk fel. Fontos még megjegyeznünk, hogy a kudarc okaként többnyire rajtuk kívül álló tényezőt jelöltek meg, melyre hatással nem lehettek. A legszélsőségsébb megnyilvánulásban etikátlan viselkedés, csalás és hazug magatartás jellemezte az egykoron reménybeli üzleti partnereket. Néhány olyan válaszadó is volt, aki úgy ítélte meg, hogy a piac többi szereplője (a hagyományos, profitorientált szférából) erősebb, mint ők maguk, ezért rosszabbak az esélyeik.

Az alábbi táblázatban látható a magát sikeresnek illetve sikertelennek tekintő szervezetek és programok legfontosabb jellemzői.

Az önmagát sikeresnek tartó programok jellemzői	Az önmagát sikertelennek tartó programok jellemzői
• Reális elvárásokkal indul neki a projektnek ◦ Ez már jelentheti azt is, hogy egy bizonyos időszakra szóló projektet működtet, azt teljesíti a pályázaton nyert pénzből, majd lezárja a projektet • Komplex tervet készít, „forgatókönyvekkel” • Konceptió alapján, igyekszik stratégiában gondolkodni • Előzetes felmérések alapján alakítja ki a projekt tervét – kereslet valós felmérése • Ha nem válik be teljesen a számítás, képes rugalmasan profilt változtatni (pl. retexitilből varrőüzem) • Mobilis – akár régió kívől is képes partnereket találni és a szolgáltatást/terméket értékesíteni • Kommunikációban magasabb szinten van – kiterjedt kapcsolatrendszert működtet mind az üzleti partnerekkel, mind a társszervezetekkel igyekszik kooperálni • Folyamatosan igyekszik újabb kapcsolatokat, jövőbeni partnereket találni • Szerencsés – olyan piaci rést talál, amit képes kitölteni	• Úlzott elvárásokkal indul, túlzott bizalom a jövőbeni partnerek együttműködési szándékában • Nincs alternatív forgatókönyv, egyutas a rendszer • Nem vagy csak alig rendelkezik előzetes becslésekkel a felmerülő keresletre vonatkozóan ◦ Pl. szezonális tevékenység, művészeti termék • Az egy-utas rendszer miatt nem képes rugalmasan változtatni • Csak lokálisan működik • Kevés működtethető kapcsolata van mind a társszervezetek, mind a reális és leendő üzleti partnerek között • Inkább vár támogatást az állami szervezetektől, akár megrendelés formájában is

5. táblázat

A sikeresnek, ill. sikertelennek tartott programok jellemzői

A sikeres típusú szervezeteket szakértelem vezérelt szervezeteknek, míg a sikertelene-
ket szándék vezérelt szervezeteknek nevezhetjük. A fő különbség az előbbi nevében
keresendő, mert bár mindkét típust a jobbító és segítő szándék vezérli, a szakértelem
és a piaci folyamatok jobb megértése és ezért megfelelőbb tevékenység kiválasztása
az „életben maradáshoz” és prosperáláshoz elengedhetetlen komparatív előnyt bizto-
sít a sikeres szervezetek számára.

A szándékvezérelt szervezetek úgy látják, hogy a világ rossz és a világnak segítenie
kellene törekvéseiket és támogatni pozitív szándékaikat. Amikor szembesülnek a rea-
litással, és rádöbbennek, hogy a piaci világban ignorálják speciális helyzetüket, kicsit
elkeserednek, megsértődnek, de már nem tudnak változtatni.

A fentiekén kívül nem zárhatjuk ki néhány sikertelen szervezet esetében a vismaior
esetét sem.

A programok hatása a tartós munkanélküliségre

A megkérdezett munkaügyi központok, kirendeltségek munkatársai regionális hát-
rányról és viszonylag magas munkanélküliségi rátáról számoltak be. Ennek legfőbb
okát a térség jellemzőinek megváltozásában látták:

- Strukturális jellemzők:
 - a fő ipari tevékenység regionális megszűnése, eltelepülése
 - a mezőgazdasági TSZ-ek bezárása
 - a mezőgazdasági munkák szezonaritása
 - az átképzés hiánya–rugalmatlanság, immobilitás
 - nehéz közlekedés a régió jellemzői miatt–tanyavilág, úthálózat nem jó
- „Elkerüli a tőke a térséget”
- A lakosság egy része a tartós munkanélküliség következményeként a társadalom
perifériájára kerül, „deviáns viselkedésűvé” válik, visszaintegrálásuk extra energiát
igényel

A munkaügyi kirendeltségek munkatársai szerint az OFA típusú pályázatok jók, de ők
maguk jobban hisznek az aktív támogatási rendszerben. Néhányan megfogalmazták,
hogy az ilyen típusú pályázatok és önmagában az elnyerés ténye inkább arra jók, hogy
visszaadják a helyiek hitét, és javítsák a közhangulatot.

A pályázók és a munkaügyi kirendeltségek megkérdezettjei is pozitívan ítélték meg az
OFA pályázatait, azonban abban egyetértettek, hogy a tartós munkanélküliség prob-
lémájára nem nyújtottak megoldást. Ennek fő oka a programban résztvevők szerint
a pályázat limitált ideig igénybe vehető támogatása volt elsősorban. A munkaügyi
kirendeltségek munkatársai szerint a programba bevontak alacsony létszáma miatt
nem érzékelhető változás a térség munkanélküliségi mutatóiban. A szezonális mun-

kák is hatással vannak a munkanélküliségre, azonban a mezőgazdasági termelőszövetkezetek megszűntével az ilyen típusú foglalkoztatás sem jelent már olyan volumenű alternatívát a munkanélküliek számára. A munkaügyi kirendeltségek megkérdezettjei az aktív támogatási rendszeren kívül érintőlegesen említették még a prevenció fontosságát is.

A támogatás időtartamának rugalmasabbá tétele

Több esetben a programoknak nem volt elegendő az egy-másfél év a fenntarthatóság biztosításához. Ezek egy részénél a programvezetést is terheli a felelősség, de bizonyos esetekben a megszűnés külső tényezőkre, vagy átmeneti nehézségekre, esetleg előre nem látott eseményekre vezethető vissza. Érdemes lenne a programok további támogatásának eldöntésénél ennek megfelelően differenciálni. Néhány esetben ugyanis egy további, esetleg kisebb összegű, ösztönző jellegű támogatás a korábbi hibák kiküszöbölésével párhuzamosan belendítheti a vállalkozást, vagy áthidalási lehetőséget nyújthatna a nehézkes időszakra. A megszűnő tevékenységeknek jelentősek mind a közvetlen mind a közvetett negatív szociális, pszichológiai és gazdasági hatásai a foglalkoztatottakra nézve, így egy program életben maradása és később önfenntartóvá válása esetenként a többszöri támogatás ellenére jelentős megnövelheti a program hatásosságát, a támogatás hatékonyságát. Ennek természetesen alapvető feltétele, hogy a szervezet valóban törekszik a fejlődésre, az innovációra, a rugalmasabb, hatékonyabb működésre, és erről a támogatást biztosító OFA döntéshozói megfelelő mértékben tudomást is szereznek, amihez a fent leírt adatbázis nyújthatna segítséget.

I.3. Új Esély program

A program célja

Az ÚJ ESÉLY program a második generációs szociális gazdaságot kiépítő programok előfutáraként jelent meg 2000-ben. Mint ilyen, fontos szerepet töltött be a később indított PHARE és a csatlakozás utáni Európai Unió támogatások modellkísérleteként. Eredményei szerencsére ezen értékelést megelőzően is beépültek a későbbi programokba. E mostani kutatás összefoglalását kívánja adni a program által generált programszintű, projektszintű, és a célcsoportra gyakorolt rövid- és hosszútávú hatásoknak, valamint javaslatokat fogalmaz meg az OFA további foglalkoztatási programjainak kidolgozói számára.

Programtörténet

Az Új Esély program indítását a Szociális- és Családügyi Minisztérium kezdeményezte 2000-ben azzal a céllal, hogy az OFA dolgozzon ki egy olyan kísérleti programot, amelyben a hátrányos helyzetű munkanélküliek foglalkoztathatóságának megalapozása történik. A kezdeményezés abból a tapasztalatból indult ki, hogy a hátrányos helyzetű

munkanélküliek munkerőpiaci integrációját pusztán munkába helyezéssel nem lehet elérni. Az OFA-nál a nemzetközi tapasztalatok alapján az 1990-es évtized évek vége óta alkalmazták a komplex megközelítést a munkanélküliség csökkentése érdekében.

Az Új Esély program a korábban futó komplex programokhoz képest két innovatív elemet tartalmazott. A program kiinduló feltevése alapján a komplex megközelítés akkor vezet tartós eredményre, ha a

- foglalkoztatás, mint központi elem mellett komplex és egyénre szabott kiegészítő szolgáltatásokat is nyújt a program a célcsoportnak,
- a kiegészítő szolgáltatások a célcsoport tagjait a program teljes ideje alatt támogatják.

A kísérleti programot összesen négy alkalommal hirdette meg az OFA 2000-2003 között. A programgazda tapasztalatai és a program dokumentáció azt mutatják, hogy a program végrehajtása során folyamatos érdeklődés kísérte a támogatási programot. A benyújtott pályázatok alapján a pályázók (elsősorban a foglalkoztatás területére specializálódott non-profit szervezetek, önkormányzatok) szakmailag megerősödtek. A benyújtott pályázatok egyre inkább törekedtek a

- sokrétű szolgáltatások egyidejű és folyamatos biztosítására,
- többcsatornás finanszírozásra, és
- a helyi szereplők bevonására a programok megvalósítása során.

A program a kísérleti szakaszt követően beépült a HEFOP pályázati rendszerébe. A terepmunka tapasztalatai alapján a korábban sikeres ÚE projektgazdák jelenleg a HEFOP hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztatását célzó támogatási programjaira sikerrel pályáznak/pályáztak. Ezt a szervezeti kérdőív adatai is alátámasztották. A projektmenedzserek válasza szerint 21 sikeres pályázatot nyújtottak be a támogatott szervezetek, amelyből összesen az ÚE keretében támogatott szervezetek összesen több mint 1,3 milliárd forint támogatást tudtak elnyerni a Strukturális Alapokból finanszírozott támogatások keretében.

Az OFA 2000 és 2003 között, négy egymást követő évben Új Esély címmel pályázatot hirdetett meg helyi képzési-foglalkoztatási programok támogatására. Az Új Esély (ÚE) program célja olyan helyi projektek életre hívása, melyekben megvalósul a hátrányos helyzetű munkanélküliek felkészítése és átmeneti foglalkoztatása, és megtörténik az elsődleges munkaerőpiacra való integrációjuk.

A program célja olyan helyi kezdeményezések megvalósítása, melyekben megvalósul

- a hátrányos helyzetű munkanélküliek felkészítése, átmeneti foglalkoztatása és munkába helyezése,
- a munkanélküliek visszasegítése a munka világába, az elsődleges munkerőpiacra való integrációjuk elősegítése alkalmazkodó képességük fejlesztésével,

- az együttműködés az állami munkaügyi szervezetek, a települési és kisebbségi önkormányzatok és a nonprofit szervezetek között
- a tartós munkanélküliség csökkentése, megelőzése érdekében.

A program célcsoportja a hátrányos helyzetű (roma, 45 éven felüli, alacsony iskolai végzettségű, 4-6 hónapja munkanélküliek, és/vagy közcélú, köz-, közhasznú munkából kikerülők, és/vagy munkanélküli házaspárok, hajléktalanok (bizonyos években a büntetésvégrehajtási intézmények lakói is).

A program során 40 projekt nyert támogatást, melyek a kiírásban szereplő komplex tevékenységek segítségével valósították meg a program célkitűzéseit. A program négy éves életciklusa alatt alapvető szakmai módosítás nem történt.

A pályázók köre egyes években speciális célcsoportokkal bővült. 2001-ben a tisztai ciánszennyezés miatt a halászati munkák átmeneti csökkenése okán a tisztai halászok, majd a 2002 évben büntetésvégrehajtási intézmények lakói kerültek be a célcsoportba.

A program működésének pénzügyi háttere a rendelkezésre álló források változása miatt folyamatosan változott. Ennek megfelelően az egyes években eltérő számú és nagyságrendű projektek részesültek támogatásban.

Év	Keretösszeg (mFt)	Benyújtott pályázatok száma	Támogatott projektek száma	A projektek teljes költsége (mFt)	Igényelt OFA támogatás (mFt)	Támogatott projektekben a foglalkoztatottak száma
2000	250	31	12	946	549	159
2001	180	36	11	1 127	707	139
2002	250	36	14	920	592	210
2003	80	20	6	496	329	80
Összesen	760	133	43	3 489	2 177	588

6. táblázat

Az Új Esély program pénzügyi háttere (2000-2003)

A program kiírásakor a programgazda az alábbi eredményeket várta el a programtól:

- Kifejlesztésre kerül egy munkaerő-piaci programtípus a tartós munkanélküliség kialakulásának megelőzésére.
- A programtípus alkalmassá vált az Európai Szociális Alap forrásaira történő pályázás előkészítésére és a támogatások lehívására (lásd: pl. ROP pályázati program, vagy HEFOP programok).
- Kialakulnak a program standardjai, mérési és értékelési rendszere konkrét projek-

tek alapján, meghonosodik a partnerség, kialakulnak az együttműködés tartalmi és formai elemei.

- Kapacitásnövekedés történik mind az önkormányzati, állami és civil szektorban egyaránt.
- Kb. 70-90 fő munkanélküli és/vagy szabadságvesztését töltő elítélt sikeres társadalmi reintegrálása és visszavezetése a munkaerő-piacra.

Az értékelésről

Az értékelés átfogó célja az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány „Új esély” Programja és a támogatott projektek hatásvizsgálata.

A kutatás konkrét célja, hogy választ adjon arra a kérdésre, hogy az „Új esély” program keretében finanszírozott komplex munkaerőpiaci projektek a programba bevontak számára valóban új esélyt teremtettek-e az elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre vagyis megvalósították-e a program célkitűzését?

Az értékelés eredményei hozzájárulhatnak további komplex munkaerőpiaci programok fejlesztéséhez, illetve további probléma területek feltárásához, definiálásához és ezen keresztül újabb programok kezdeményezéséhez.

Az értékelés során postai kérdőívvel kerestük fel az összes támogatott projekt vezetőjét, interjút készítettünk a program gazdákkal. A terepmunka során összesen 11 helyszínen 102 foglalkoztatottal, 20 fő, a programba be nem vont hátrányos helyzetű munkanélkülivel (kontroll csoport), 24 projekt menedzserrel és a munkaerőpiaci környezet 8 szereplőjével készítettünk interjút. A terepmunka alapján összesen 8 good practice esettanulmányt készült el.

Az értékelés eredményei

- Kifejlesztésre került egy munkaerő-piaci programtípus a tartós munkanélküliség kialakulásának megelőzésére, kezelésére.
- A programtípus alkalmassá vált az Európai Szociális Alap forrásaira történő pályázásra és azok lehívására (ROP, HEFOP pályázati programok).
- Részben kialakultak a program standardjai, mérési és értékelési rendszere, konkrét projektek alapján meghonosodott a partnerség, kialakultak az együttműködés tartalmi és formai elemei.
 - A tapasztalatok alapján a nonprofit főpályázó szervezetek nem rendelkeznek megfelelő és elégséges kapcsolatokkal a piaci szektorban. A továbbfoglalkoztatás (elsődleges munkaerő-piacra helyezés) szakaszában többnyire olyan piaci vállalkozók bevonására képesek, amelyekhez személyes kapcsolat fűzi őket. Az „igazi” piacot jelentő forprofit szektor a programokban kevésbé jelenik meg. Amennyiben nonprofit alapon működő főpályázó működteti a vállalkozást, általában tőkeszegény és a piaci elvárásoknak megfelelni kevésbé tud. Az állami szektorral való

- „kapcsolat” a munkaügyi központra és a települési önkormányzatokra terjed ki, és viszonylag ritka a civil-civil együttműködés a projekteken belül.
- Részben kapacitásnövekedés történt az önkormányzati, állami és civil szektorban. Többnyire a programból finanszírozott munkahelyek létesültek, a továbbfoglalkoztatást más programokból is finanszírozták.
 - A programban részvevő civil szervezetek–főként a saját vállalkozással rendelkezők–vállalkozásuk megerősítése, fejlesztése céljából is tervezték a programokat. Nem egyszer a jelentős eszközbeszerzés is része volt a projektnek. Ugyanakkor a vállalkozások sem komolyabb üzleti tervvel, sem piaci tapasztalattal nem rendelkeztek, ezért azok menedzselése a program után nehézkes volt. A foglalkoztatás ebből adódóan addig tűnt stabilnak, ameddig a támogatás tartott, a nonprofit vállalkozások jelentősebb kapacitásbővülést a program eredményeképpen nem tudtak produkálni. Az állami szektor partnerként, esetenként mint foglalkoztató volt jelen a projekteken, azonban tartós megrendelőként a program lezárultát követően nem igazán jelent meg.
 - Itt említhetők meg a Transzit Kht. által gyakorlatként alkalmazott UD programok, valamint a támogatott tevékenység összekapcsolása és egy programként való értelmezése. Ez is alátámasztja, hogy egyes munkahelyek csak mesterségesen, a finanszírozás által és idejére létesültek és igen kis létszámban tudtak a nyílt munkaerőpiacra közvetíteni.
 - A Zalakarosi Önkormányzat (2000 és 2002) példája az, hogy a projektek zárása után a továbbfoglalkoztatási kötelezettséget teljesítették, egy fő vállalkozásszerűen a lakosság felé parkgondozói szolgáltatást nyújt, azonban ezt nem a törvényes keretek között végzi (nincs vállalkozói engedélye, számla nélkül napi díjjal dolgozik). A továbbfoglalkoztatásra nem kerülő személyek a további támogatási programokra várnak, és csak egy-egy nyertes projekt esetén kerülnek foglalkoztatásra, általában rövid ideig (max. 8 hónap–ahogy a parkgondozói tevékenység szezonális és a támogatási időszak engedélyezi), gyakran csak részmunkaidőben (Munkaügyi Központ támogatása, kistérségi támogatás, közmunka programok). Tevékenységük nem lépi át egy tipikus közmunka program szakmai hátterét, sem az OFA program célkitűzései, sem a célcsoport helyzetének javítása nem teljesül.
 - Vannak azonban pozitívabb példák is, ahol a továbbfoglalkoztatás a vállalt kötelezettségeken felül is, mind a mai napig teljesül. Ilyen a Dévaványai Családsegítő Központ és a mezőkovácsházi Szent István Kht. által megvalósult projekt. Mindkét esetben a szociális ágazatban valósult meg a tevékenység, a második eset valós piaci alapokra igyekszik helyezni a hangsúlyt, de ez az éves költségvetési fonások bemutatásakor már nem teljes mértékben alátámasztott. Mindkét szervezet bevételeinek jelentős része az önkormányzattal kötött szerződés alapján igényelt normatív támogatás.
 - Részben megvalósult kb. 70-90 fő munkanélküli és/vagy szabadságvesztését töltő elítélt sikeres társadalmi reintegrálása és visszavezetése a munkaerőpiacra.

Következtetések, ajánlások

A kutatás tapasztalatai alapján javaslatainkat a 4 csoportba gyűjtöttük. Az ÚE típusú programok hatékonyságát az alábbi szempontok figyelembevételével lehetne javítani.

(A program szint alatt azokat a javaslatainkat fogalmaztuk meg, amelyek a programozásra és a pályázati kiírásra vonatkoznak. A projekt szintre vonatkozó következtetéseink a projektek sikeres végrehajtására vonatkozó ajánlásokat foglalják össze. A foglalkoztatottakra vonatkozó javaslataink a célcsoport kiválasztására és a programból való sikeres kiléptetésének feltételeire, míg a menedzsment részben a program végrehajtása során a programgazda munkájának hatékonyságát érintő feltételekre vonatkozóan fogalmaztunk meg javaslatokat.)

Program szint:

- A foglalkoztatottaknak bér ill. egyéb jogcímű kifizetés nyújtása a képzés alatt is,
- olyan foglalkoztatási periódust kikötése, amely legalább a munkanélküli segélyre való jogosultság elérésre elegendő,
- a bérszínvonal munkaerőpiaci hatásainak előzetes vizsgálata,
- a halmozottan hátrányos helyzetűek számára minimálisan 2 év foglalkoztatás, amely alatt a célcsoport tagjait valójában képessé lehet tenni az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedésre,
- a foglalkoztatási és képzési szakaszok párhuzamos végrehajtása,
- a programot a munkaerő-piaci szükségletek és adottságok figyelembe vételével, megfelelő szükségletfeltárással alátámasztva kell megtervezni,
- a program fenntarthatósága érdekében piaci alapokra kell helyezni a megvalósult tevékenység lehetőleg minél nagyobb részét, hogy az eredményes reintegráció munkaadói oldala teljesüljön. Hiába készítjük fel a célcsoport tagjait a munkavégzésre, fejlesztjük megfelelő szakmai színvonalon az egyéni képességeiket, ha a foglalkoztatási feltételeket nem képes hosszú távon biztosítani a munkaadó, ha nincs munkahely a településeken.

Projekt szint:

- A projektekben a menedzsmentbe is hátrányos helyzetűeket kellene bevonni (45 évfeletti, gyessről visszatérő stb., erre igen kevés példát láttunk a projektek között, pl. Ózd),
- a partnerséget célszerű volna előírni, és be kell vonni forprofit szereplőket is,
- a foglalkoztatottakat a szervezetbe hatékonyabban kell integrálni,
- a foglalkoztatottak integrálásához egységes szervezeti háttér kell (a szervezet összes foglalkoztatottjának maximum 30 százalékát tehetné ki a támogatásból foglalkoztatott csoport, a szervezet alapműködését nem veszélyeztetve),
- az alacsony iskolai végzettségűek esetében ilyen rövid projektidőszak alatt szinte

lehetetlen valós reintegrációt elérni. A Gyes-ről visszatérő, kistelepülésen élő, magasabb iskolai végzettségűek esetében figyelhető meg a reintegráció eredményes megvalósítása.

Foglalkoztatottak szintje:

- A kiegészítő szolgáltatásokat személyre szabottan, az elsődleges munkaerőpiacra történő kihelyezést követően is biztosítani kellene egy ideig.

Program menedzsment szintje:

- A továbbfoglalkoztatás megkövetelése,
- szakértők, kiegészítő szolgáltatások: munkaköri leírások bekérése,
- PM és szakértők munkadíjának maximalása,
- kimenet indikátorokat kikötni a szerződésben (összhangban a programindikátorokkal)

Az Új Esély program megvalósulása és az eredeti tervek

Az OFA ÚJ ESÉLY címmel meghirdetett pályázataiban olyan komplex programok kidolgozását várta, amelyben egy projekten belül megvalósul a célcsoportba tartozó hátrányos helyzetű munkanélküliek munkaerő-piaci és társadalmi rehabilitációs folyamata.

Az ÚJ ESÉLY program célkitűzéseit csak részben valósította meg, mert a támogatott projektek számára rendelkezésre álló 12-18 hónapos időtartam nem volt elegendő a célcsoport munkaerőpiaci rehabilitációjára.

Az értékelés eredményei igazolják e programszintű hipotézisünket. A program kiírásában szereplő maximális projekt időtartam mellett és a kiírásban előírt lineáris, szakaszolt végrehajtás miatt mind a kiegészítő szolgáltatásokra, a célcsoport pszichoszociális, szakmai felkészítésére, gondozására, mind pedig a foglalkoztatási tapasztalat szerzésére fordítható idő rövidnek bizonyult. A projektgazdák tapasztalatai szerint a program célcsoportjába tartozó halmozottan hátrányos helyzetű tartós munkanélküliek sikeres munkaerőpiaci integrációjára hosszabb időtartamú projektek lehetnek sikeresek, amelyek alkalmat teremtenek a foglalkoztatottak munkavégzés közbeni fokozatos rehabilitációjára, amely egyúttal a célcsoport integrációs tempóját is jobban figyelembe venné. E nélkül ugyanis – mint az a vizsgált projektek esetében is előfordult –, a foglalkoztatottak lemorzsolódnak, illetve a projektet sikeresen befejezők elsődleges munkaerőpiacra történő kiléptetése nem lehet sikeres.

Példaként hozhatók erre a speciális helyzetű célcsoportokat bevonó projektek, például a munkaerő-piaci szempontból halmozottan hátrányos helyzetű hajléktalan réteggel foglalkozó Refomix Kht. A szervezetről végzett terepmunka arról árulkodott (tekintsük akár a menedzsment, akár a részvevő foglalkoztatottak véleményét), hogy a rendel-

kezésre álló idő csak tűzoltásra volt elegendő. A programidőszakba ékelt képzések időtartama is olyan rövid volt (kb. 4-5 hónap), amely csak felszínes, gyakorlatias jellegű ismeretek megszerzését tette lehetővé. Hasonlóképpen nem jutott idő a szakmai gyakorlatszerzésre, amely gazdasági szempontból is veszteséges, hiszen a foglalkoztatás első időszakában csak selejt termelése folyik, amely azonban már „éles” piaci tevékenység keretében történt. Rövidnek tekinthető a projektidőszak a célcsoport speciális élethelyzetét, időmérlegét tekintve is. A képzés és munkavégzés olyan rendszeres tevékenységeken alapuló időstruktúrát követel, amely a hajléktalan életmódtól gyökeresen eltérő. Az időstruktúra váltás időigényes folyamat, amely az egyébként is feszes ütemtervű projekt kereteit feszegette. A szűkös időkeretek a Refomix Kht. projektjei esetében valóban okot jelentettek a lemorzsolódásra, hiszen nem volt lehetőség az integrációra, az új életmódhoz szükséges háttér feltételek megteremtésére.

Zalakaros esetében az elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedésnek több akadálya is van. Többek között, kiegészítő szolgáltatásokat tulajdonképpen nem végeztek. A célcsoport tagok a kedvezményezett által az önkormányzattal kötött szerződésben vállalt parkfenntartói tevékenység megvalósítását végzik, ami a tevékenység jellegéből fakadóan időszakos, így a Karos Park Kft-nek nem érdeke, hogy egész évben állandó munkavállalói létszámot tartson fent. A téli időszakban ugyanis nem tud feladatot adni az alkalmazottaknak. Másrészt a településen az alacsony iskolai végzettségűek elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezése is problémába ütközik, mert a település húzó ágazata a fürdőre épülő szállodai szolgáltatás, ami szintén idény jellegű. A nyelvismerettel, vendéglátóipari végzettséggel rendelkező személyek esetében szinte korlátlan elhelyezkedési lehetőség nyílik, amit még a szállodai kisegítő személyzettől (takarítók, karbantartók) is elvárnak a munkaadók.

Az ÚJ ESÉLY program célkitűzéseit csak részben valósította meg, mert a foglalkoztatottak kiléptetése a programból és az elsődleges gazdaságban való foglalkoztatás gyakran csak a látszólagos megvalósításáig jutott el.

A projektek a végrehajtó szervezetek stratégiájának megfelelően támogatta a program célkitűzéseinek megvalósítását. Attól függően, hogy a hátrányos helyzetű munkanélküliek foglalkoztatása az adott szervezet számára mit jelent, a megvalósítás célja változik. Míg a civil szervezetek és a specializálódott foglalkoztatási célú szervezetek elsődleges célja a program során megszerezhető forrásokkal a szervezet működésének fenntartása, addig az önkormányzatok elsődleges célja a segélyezésre fordítható önkormányzati források kiegészítése.

Egyes esetekben a szervezeti célok úgy torzították a végrehajtást, hogy a célcsoport és a végrehajtó szervezet között szinte szimbiotikus kapcsolat jött létre, amelyben a foglalkoztatható célcsoport tagjait az adott szervezet vetésforgó-szerűen vonja be a támogatott programba.

Az ózdi Borsodi Tranzit Kht-t illetően ez a „vetésforgó” a Kézműves és a BIO II. program között jelent meg a legmarkánsabban, ahol a kurityáni célcsoport közel 50%-a a BIO programot követően részt vett a kézműves képzésben is. Ez kevésbé volt jellemző a BIO III programra, ahol a vizsgálat nem talált párhuzamosságot az előző programokban részt vett és az aktuális program célcsoportja között.

A zalakarosi polgármester a menedzsment interjú alkalmával rámutatott arra, hogy a településen kb. 70 fő alacsony iskolai végzettségű, hátrányos helyzetű célcsoport tag él. Ezen célcsoport tagok egy időben történő foglalkoztatását nem tudják megoldani. A támogatott foglalkoztatotti létszám, majd az ebből tovább foglalkoztatásra kiválasztott személyek körén kívül rekedtek segélyből élnek, és a támogatási projektek elnyerésétől (létszám, projektidőszak) függően képes újabb embereket bevonni. A célcsoport tagok kiválasztási szempontja a szociális helyzet. Azaz, amely család aktív foglalkoztatási korú tagjai közül egy fő munkalehetőséggel bír, azon család tagjai hátrányba kerülnek azokkal szemben ahol a családban egy munkahellyel rendelkező sincs. így a 70 fő célcsoport tag közül mindig más és más kerül a Karos Park Kft. alkalmazottai közé, a személyek két-három évente ismétlődnek.

Ez a viszony jelentős kockázatot jelent az TJE típusú foglalkoztatási programok sikerére, hiszen a foglalkoztatottak az elsődleges munkaerőpiaci reintegrációra kiélezett motivációját egy paternalista viszonyba helyettesíti be, amelyben az együttműködésért cserébe mindössze minimális jövedelemhez juthat a foglalkoztatott.

Költség-hatékonyság vizsgálat

A vizsgálat során a projektek értékelésénél azt vettük figyelembe, hogy melyik projekt tudta a programgazda által meghatározott 30 százalékos munkaerőpiaci reintegrációs arányt a legkisebb fajlagos költség mellett produkálni.(költség-haszon elemzés).

Projektszintű hatások vizsgálata

Az elsődleges munkaerőpiacra történő kihelyezés

Az ÚJ ESÉLY program célkitűzéseit csak részben valósította meg, mert megvalósításban résztvevő szervezetek egy része nem volt képes a célcsoport tagjait az elsődleges munkaerőpiacra kihelyezni.

Ezt a hipotézisünket a fenti leírások és a további elemzés alapján is igazolni tudjuk. A projektek elemzése során azt találtuk, hogy valójában a projektek (amelyekről rendelkezünk információval) vagy legalább 50 %-ban kihelyezték a célcsoport tagjait az elsődleges munkaerőpiacra, vagy egyáltalán nem tudták kihelyezni őket. A két csoport között szignifikáns különbséget sem a szervezeti típus, sem a regionális megjelenés szempontjából nem találtunk. A célcsoport és a programokba be nem került hason-

lóan hátrányos helyzetű emberek között sincsen érzékelhető különbség, többnyire mind munkanélküliek ma is. A célcsoport tagjaival készített interjúk azt támasztják alá, hogy a foglalkoztatottak több mint 60 %-a ma is munkanélküli, és már a projektek zárása után közvetlenül lett újra azzá. Azok, akik nem váltak munkanélkülivé, azok–egyes projektek bevallása szerint–önállóan, a program segítségével is elhelyezkedtek volna. Következtetésünk tehát, hogy az Új Esély Program célkitűzéseit csak részben valósította meg, mert projektjei az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezést minimális mértékben tudták megvalósítani.

Az interjúk tanúsága szerint az alábbi okokat lehet felsorolni:

- A korábbi foglalkoztatási programok egyáltalán nem tűztek ki hasonló célt, így a pályázók nem voltak megfelelően felkészülve ennek a feladatnak a végrehajtására, hiába voltak megfelelően felkészülve ennek a feladatnak a végrehajtására, hiába voltak előírtak pl. a kiegészítő szolgáltatások, ezek csak kis mértékben voltak szakmailag megfelelően kidolgozottak.
- A projektek nagyban különböztek egymástól abban, hogy a régió, a település adottságai mennyire segítette, vagy gátolta a megvalósítást, azaz nagyok voltak a különbségek ebben a tekintetben. A vizsgálatunk fókuszába került projektek egy része olyan helyen valósult meg, ahol a célcsoporttagok kis részét alkotják az adott település lakosságának, átlátható, jól körülhatárolható csoportot képeznek (pl. Zalakaros, ahol a célcsoport kb. 70 főből áll, ők folyamatosan, forgószínpad-szerűen vesznek részt különböző foglalkoztatási programokban). Más településeken ez nem volt ilyen egyszerű, mert a térség adottságai eleve is lehetetlenné tették az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezést (pl. Dévaványa, ahol nagyon limitált a helyi foglalkoztatók száma, a környező településekre pedig magas útiköltséggel tudnának csak átjárni).
- A projektek egy részénél a szervezet számára új feladatként jelentkezett a program végrehajtása, hiszen korábban más profillal dolgoztak, így ez tette nehezzé az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezést (pl. Borsodi Tranzit Kht, ahol korábban munkaerő kölcsönzéssel foglalkoztak, és ebből a programból a saját foglalkoztatotti létszámukat szerették volna növelni).
- Egyes településeken megvalósított programok sikerét a helyi munkaerőpiac hiánya, vagy a célcsoporttal szemben tanúsított előítéletes attitűdje, vagy egyszerűen csak a célcsoporttagokkal kapcsolatos tapasztalatok hiánya nehezítette.
- A szervezetek szervezeti kultúrája is nagyban hozzájárult a sikerhez, vagy a sikertelenséghez, hiszen az önkormányzatok egy része továbbra is közmunkaprogramként kezelte ezt a lehetőséget, és a program rövidtávúsága sem kedvezett a hosszútávú stratégiai tervezésnek.
- A program megvalósítói heterogén hozzáállással rendelkeztek a program tekintetében, voltak olyan megvalósítók, akik vállalkozásnak, volt aki a szociális ellátás részének, illetve olyan is, aki paternalista hozzáállással valamiféle jótékonyaságnak tekintette a támogatást.
- Főként a nonprofit keretekben működő főpályázókra (civil szervezetek, közhasznú társaságok) jellemző a projekt szemlélet felerősödése, amely szerint a projektet

valóban egy időben, térben és eszközeiben körülhatárolt cselekvési terv, amely a beszámolóval zárul. A folyamat valódi utánkövetése, a foglalkoztatottak helyzetében program után bekövetkezett változások már kevésbé relevánsak a megvalósítók számára, a célcsoport mint egy újabb projekt potenciális „alapanyaga” kerül csak számításba. A fő szervezeti célok szakaszos projekt megvalósítással deformálódnak, s emiatt a célcsoport (mint egész) helyzetének javulása nem koncepciózus fejlődési folyamatba illeszkedik, hanem részleges sikerek összességévé.

Ebből következik, hogy a következő hasonló célú programok meghirdetésekor olyan biztosítékokat kell a rendszerbe beépíteni, amely lehetővé teszi a vállalt feladatok számmonkérését, a nem teljesítés szankcióját. Foglalkoztatási szakemberként úgy látjuk, hogy mindaddig, amíg nem változik a célcsoporttal kapcsolatos társadalmi/közösségi hozzáállás, addig ezt a kitűzött célt nehezen lehet elérni. A rejtett ok ugyanis az, hogy a projektek végrehajtói maguk sem hisznek abban, hogy a résztvevőket hosszútávon integrálni lehet a munkaerőpiacra. Egy részüknek ez tulajdonképpen nem is érdeke. A projektek között volt olyan gazdálkodás, ahol a projekt vezetője saját cégében is a projekthez hasonló tevékenységet végzett profitábilisan, ugyanakkor a költségeit több éven át megtérítő támogatott projektben nem sikerült hosszú távon fenntartható eredményt elérni, és a foglalkoztatottak többsége is újra munka nélkülivé lett. Egy másik projektben az önkormányzat által alapított kft. végezte ugyanazt a tevékenységet, mint amit a települési kht. A kht. így nem tudott talpon maradni ezzel a tevékenységgel, a befektetés tulajdonképpen elveszett.

A magunk részéről sikeresnek tekintettük azt a projektet, ahol a projektben foglalkoztatottak 30 %-át sikerült az elsődleges munkaerőpiacra kihelyezni, és ott legalább a program zárását követő fél évben dolgoztak. Ezek alapján sikeres projektnek nevezhető:

Ha a szervezeteket és a projekteket is részletesebben megvizsgáljuk, akkor a 30 (a 35 szervezetből 5 szervezettel nem kötöttek szerződést) szervezet (amely 40 projektet takar) elemzéséről van szó. Vizsgálatunk során kérdőívekkel kerestük meg (a kérdőív nyomtatványát lsd. a mellékletben) a szervezeteket. A kiküldött kérdőívet kitöltve 30 szervezetből 20 szervezet (28 projekt) küldte vissza. Ezek közül a fenti paraméterek szerint 10 projektet tekinthetünk sikeresnek. A sikeres projektek között a BV intézményeket nem szerepeltetjük, mivel itt az elsődleges munkaerőpiacra történő kihelyezésről ténylegesen nem beszélhetünk. A sikeres projektekben 202 foglalkoztatottból 147-et (78%) sikerült az elsődleges munkaerőpiacra kihelyezni.

A teljes, a kérdőíveket visszaküldő mintában 10 olyan szervezetet találtunk, ahol a projekt megvalósítását sikeresnek lehet tekinteni. Ezek a programok összesen átlagosan több mint 78%-át tudták a résztvevő célcsoportnak kihelyezni az elsődleges munkaerőpiacra. Több olyan projekt is van ezen felül, ahol a saját foglalkoztatottak száma is elég magas.

Az általunk vizsgált, az OFA által jó gyakorlatoknak tekintett projektek közül ennek a kritériumnak több projekt sem felel meg (3). Ezekben a projektekben a szervezeteknek összesen a foglalkoztatottak 48 %-át sikerült kihelyezni az elsődleges munkaerőpiacra.

A szektorközi együttműködés megvalósításának hatása

Az ÚJ ESÉLY program célkitűzései szempontjából azok a projektek voltak hatásosak, amelyek szoros szektorközi együttműködésen alapultak.

A nemzetközi tapasztalatok szerint azok a projektek tudnak igazán sikeresek lenni, amelyek partnerségben valósulnak meg. Ezeknél a projekteknél a kiírónak nem volt ilyen elvárása a nyertesekkel szemben, így tehát kötelezően egy projekt sem tarthatta szem előtt ezt a feltételt. Ma már tudjuk, hogy ezek a foglalkoztatási programok nem tudnak megállni a lábukon helyi együttműködések, támogatottság, beágyazottság nélkül. Ebben a programban ez gyönyörűen ki is rajzolódik, amikor az önkormányzat, vagy az adott tevékenységet magánvállalkozásban végző projektvezető ellenérdekei feszülnek szemben az adott projekttel. Ezt a hipotézisünket tehát közvetlenül igazolni nem tudtuk, azonban a közvetett információk az állítást igazolják, azaz a projektek akkor tudtak volna hatásosak lenni, ha szoros szektorközi lokális együttműködésben valósultak meg.

A projektek egy része a megvalósítás során akarva-akaratlanul is kapcsolatba került más szervezetekkel, ennek számát mutatja az alábbi táblázat:

	Civil	Költségvetési	Piaci	Összesen
Együttműködések száma	6	4	3	13 (Hat szervezet működött együtt a 43 szervezetből)

7. táblázat

A szervezetek kapcsolódása más szervezetekhez a projektek megvalósításának ideje alatt

Ez a 6 szervezet az alábbi:

- Alföldi Bútorgyártó Kft.–Szegedi Fegyház és Börtön
- Munkáért Alapítvány
- Kunszentmiklós Város Önkormányzata
- Cserehát Településszövetség
- Városi Önkormányzat Dévaványa
- Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata

Ha megvizsgáljuk, hogy ezek a szervezetek vajon nagyobb hatékonysággal működtek-e a továbbfoglalkoztatás vagy az elsődleges munkaerőpiacra való kihelyezés terén, az alábbiakat találjuk:

Megvalósító	Eredmény
Alföldi Bútorgyártó Kft.–Szegedi Fegyház és Börtön	A tanfolyam befejezését követően mindenki foglalkoztatásra került a börtönön belül.
Munkáért Alapítvány	20 fő (100%) saját foglalkoztatásban
Kunszentmiklós Város Önkormányzata	Nincs adat
Cserehát Településszövetség	13 fő (59%) kihelyezése
Városi Önkormányzat Déványa	6 fő (54 %) kihelyezése
Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata	13 fő (87%) kihelyezése

8. táblázat

Az egyes cégeknek a programmal elért eredményei

A táblázat is igazolja a hipotézist egy másik oldalról, azaz a legtöbb szervezetnek az együttműködő projektek közül az elsődleges munkaerőpiacra való kihelyezési aránya jóval magasabb 30 %-nál.

A jó gyakorlatok projekteknél azt találjuk, hogy csak részben valósították meg projektjeiket más szervezetekkel való együttműködésben, itt tehát az állítást nem tudtuk igazolni.

Annyi mindenképpen megállapítható, hogy a más szervezetekkel való együttműködés előnyt jelent a megvalósításban, bár a hiánya nem feltétlenül jelenti a projekt sikertelen megvalósítását.

Az üzleti terv hatása

Az ÚJ ESÉLY program célkitűzései szempontjából azok a projektek voltak hatásosak, amelyek megalapozott üzleti tervre épültek.

A projektek stratégiai tervezése is nélkülözhetetlen a sikeres végrehajtáshoz. A projektek vizsgálatakor a 8 kiválasztott projektből konkrétan 3-nál találkoztunk stratégiai üzleti tervvel (Contact Mentálhigiénés Konzultációs Szolgálat, Borsodi Tranzit, és Refomix Kht). A Contact-nál hosszútávú üzleti tervezés folyik, amely meghatározza a célokat, megpályázza a célok megvalósításához szükséges forrásokat. A menedzsment elmondása szerint nem csak a projekteket, de a szervezetet is időről időre fejlesztik, nem csak az elsődleges munkaerőpiaci kihelyezés, hanem a célcsoporttagok szervezetben való integrációja is fontos, a munkatársak folyamatos mentorálása zajlik, és ennek megfelelően hatékonyak a munkaerő megtartásában is (a programban résztvevőket saját munkaerőként foglalkoztatták tovább, összesen 26 főt). A legnagyobb büszkeség az, hogy a szervezet vezetőit folyamatosan csábítják máshová dolgozni. A másik két szervezetnél nem teljesül a 30%-os kihelyezési kritérium. Ez a hipotézisünk tehát nem igazolható egyértelműen az elemzés során, mivel a többi projektről ebből a szempontból nincs információnk.

A jó gyakorlatok

Tíz szervezet 11 sikeres projekttel jó aránynak mondható, ha azt nézzük, hogy a vizsgált 29 projektből ennek az 11-nek (40%) a kitűzött 30%-ot jóval nagyobb mértékben meghaladó a kihelyezési arányszáma. A programgazda által az eredeti célkitűzésekben 79-90 hátrányos helyzetű munkanélküli reintegrációját tűzte ki célul. Ennek alapján megállapítható, hogy az ÚE program eredményes volt.

Költség-hatékonyság elemzés

A költség hatékonyság vizsgálatot tehát a best practice mintába bevont projektek közül azokon végezzük el, amelyek megfelelnek a sikeresség kritériumának, vagyis az elsődleges munkaerőpiacra nagy hatékonysággal helyezték el a foglalkoztatott célcsoporttagokat.

A sikeres projektek elemzéséhez vissza kell utalni a profilíng eredményeire. Ennek alapján azt találtuk, hogy a civil szervezetek és a BV intézmények által végrehajtott projekteknek a fajlagos költségei lényegesen alacsonyabbak voltak, mint az önkormányzatok és a specializálódott szervezetek projektjeié. Ez alapján úgy tűnhetett, hogy hatékonyabban hajtották végre a projektet. Azonban a program elsődleges céljának, a foglalkoztatottak minimum 30 százalékának az elsődleges munkaerőpiacra való integrációnak teljesítését a fajlagosan drágább önkormányzati és közhasznú szervezeti projektek közül több érte el. Ez egyben jelezheti azt is, hogy a munkaerőpiaci integráció fajlagos költségeinek van egy bizonyos határértéke, amely alatt nem lehet sikert elérni a hátrányos helyzetű munkanélküliek reintegrációja terén.

A költség-hatékonyság vizsgálathoz a fajlagos költségek kiszámításához a tényleges kifizetett OFA támogatások kihelyezett foglalkoztatottakhoz viszonyított arányát vizsgáljuk. Ennek alapján a következő rangsor alakult ki:

Szervezet	Foglalkoztatottak	Kihelyezettek	%	Fajlagos költségek eFt/fő
Szent István Szociális Szolgáltató Kht. Mezőkovácsháza	20 fő	15 fő	75	584,85
Contact Mentálhigiénés Konzultációs Szolgálat	15 fő	15 fő (saját foglalkoztatás, de saját erőforrásokon)	100	905,13
Tüskevár Diákcélú Alapítvány, Eger	49 fő	39 fő (2 projekt)	80	910,71
Jászapáti Város Önkormányzata	20 fő	13 fő	65	1562
Városi Önkormányzat Dévaványa	11 fő	6 fő	55	1740,33
Cserehát Településszövetség	22 fő	13 fő	59	1769,23

9. táblázat

A sikeres projektek rangsora

Mint a fenti táblázat sorrendjéből kiderült, a foglalkoztatottra jutó fajlagos költségek alapján a sikeres projektek közül a Szent István Szociális Szolgáltató Kht projektje a leginkább költséghatékony.

A mezőkovácsházi projekt sikeres megvalósítása a megfelelő kiválasztáson (szociális gondozó-ápoló tevékenység végzésére való alkalmasság vizsgálata) a kiegészítő szolgáltatások megvalósításának megfelelő szakmai színvonalán, valamint a szolgáltatások piaci alapon történő értékesítésében rejlik. A projekttervezést, a pályázat elkészítést a megvalósító szervezet végezte, így a pályázat minden elemével tisztában volt. A tervezéskor a cselekvési ütemtervben foglalt tevékenységek egymásra épültek, figyelembe vették a célcsoporttagok egyéni adottságait.

A sikeres projekt legfontosabb jellemzői

A sikeres résztvevők legfontosabb jellemzői:

A sikeres résztvevők a programban egyértelműen azok közül kerültek ki, akikben a pályázók véleménye szerint is, már korábban megvolt a munkahely találására alkalmassá tevő kompetencia. Ezt a legtöbb interjúalany a jó kommunikációban, a magabiztosságban, a saját érdekek érvényesítésének képességében látta. Sajnos a programban kevés ilyen résztvevő volt, a többség a projektek zárása után, a korábbi munkanélküli státusba zuhant vissza. Ezt a kompetenciabeli hiányosságot lehetett volna valódi, szakmailag alaposan kidolgozott kiegészítő szolgáltatásokkal megtámogatni. Egyébként csak azokat a résztvevőket tudta a legtöbb pályázó menedzsmintje sikeresnek nyilvánítani, akikhez már korábban is személyes kapcsolati szálak fűzték, ismerték az életüket, és hosszabb ideje próbálták őket különböző programokban támogatni.

A program által támogatott sikeres szolgáltatások főbb jellemzői:

Ahogy azt már több helyütt is említettük, az elemzés során azokat a programokat tekintettük elsősorban sikeresnek, ahol az elsődleges munkaerőpiacra való kihelyezés legalább 30 %-ban megvalósult. Vannak olyan projektek (BV intézmények), ahol a foglalkoztatás megvalósult, de a kihelyezés nem tudott megvalósulni, ezeket nem tekintjük a sikeres projektek közül valónak.

A program által támogatott sikeres szolgáltatás egyértelműen a kiegészítő szolgáltatásokhoz, a mentorálás valamilyen formájához kapcsolódik (pl. Contact Mentálhigiénés Konzultációs Szolgálat.) Azoknál a projekteknél, ahol a kiegészítő szolgáltatások működtek, ott meg tudták tartani az embereket a saját szervezetben, vagy másutt, az elsődleges munkaerőpiacon. Az átmeneti foglalkoztatás sikeres volt a projektek nagy részében, csak a kihelyezés nem hozta a várt eredményt, mert ehhez alaposabb kiegészítő szolgáltatásokra lett volna szükség. A jó gyakorlatok közé beválasztott

projektek felében valósult csak meg valamilyen szakmailag megalapozott kiegészítő szolgáltatás, másutt „az igény szerinti segítségnyújtás” volt jellemző.

A képzések és a foglalkoztatás gyakorlatilag mindenütt sikeresen lezajlott, azonban nem ez volt a projektek fő feladata. Ezt a fajta sikert a közmunka programok is elérik, az pedig egy más fajta foglalkoztatáspolitikai célokat kitűző támogatási forma.

A siker külső feltételei:

A siker külső feltételeiként a társadalompolitikai fejezetben is említett partnerséget lehet említeni, de sajnos ennek verifikálására nincs mintaprojektünk. Külső tényezőként lehet még említeni a lokális piac építésére tett kísérleteket, ezek azonban a partnerség hiányában sokszor inkább ellenhatást váltottak ki. A sikerhez vezető úton persze azért érdemes stratégiai üzleti tervvel is rendelkezni, bár ezt a hipotézist konkrétan nem sikerült igazolni. A stratégiai tervezésre ugyan nincsenek konkrét adataink, de pl. fontos mutató lehet még, hogy a szervezet az Új Esély programja után képes volt-e más támogatót is meggyőzni arról, hogy fontos tevékenységet űz. A mintaprojektjeink közül a zalakarosi projekt kivételével mindegyik projekt több, és más támogatótól is kapott programjaihoz kiegészítést.

Mindenképpen előnyt jelentett a helyi társadalomba való beágyazottság (Borsodi Tranzit, bár ez a projekt csak majdnem éri el a 30%-os kihelyezési arányt), a helyi szükségletekre való reakció (Dévaványa, ahol a helyi szociális szolgáltatásokat vállalták fel a projektben), vagy az innovatív ötlet (Tüskevár, ahol fiatalokat vontak be állatnevelésként).

Költség-haszon elemzés

A költség-haszon elemzés célja, hogy választ adjunk arra a kérdésre, hogy a foglalkoztatottak szempontjából hatékony volt-e a program.

A munkaerőpiaci programok értékelését a 2. fejezetben ismertetett módszertani keretek között végeztük. Ennek során a foglalkoztatottak, a nem foglalkoztatottak és a munkaerőpiac szempontjai szerint elemezzük az ÚJ ESÉLY program költségeit és a hasznait a program átfogó céljának, vagyis a hátrányos helyzetű munkanélküliek munkaerőpiaci reintegrációjának szempontjából.

A felmerült költségeket és hasznokat a projekt szintű dokumentáció valamint a foglalkoztatotti interjúk foglalkoztatással és jövedelemmel kapcsolatos kérdéseire adott válaszok alapján számoltuk ki.

Mint az a táblázatból látható az ÚJ ESÉLY projektek dokumentációja (pályázatban tervezett költségvetés, és a támogatási szerződésekben rögzített, OFA által megítélt

költségek) valamint a foglalkoztatottak emlékezete nem tartalmazott megfelelő részletezettségű illetve pontosságú adatokat.

A választott kvalitatív költség-haszon elemzés éppen arra ad lehetőséget, hogy a vizsgálatot úgy is lefolytassuk, hogy nem minden mutatóhoz tudunk pénzben kifejezhető értéket rendelni. Ezek a kvalitatív indikátorok a táblázat a forint értékek mellett szöveges költség (-) és haszon (+) tételeket tűntet fel.

Termékek, szolgáltatások

Az 1. számú sorban a résztvevők által a program során termelt javak és szolgáltatások ára szerepel. Ez alatt a termékek (pl. virág, biotermény, textiljáték, takarítás stb.) értékesítéséből befolyó árbevételt, a foglalkoztatottak munkabérét és egyéb juttatásait értjük. A termékek értékesítéséből befolyt összegeket a projektek záró dokumentációjában megjelölt tényadatok felhasználásával számítottuk. Az összjövedelem kiszámításánál szintén a projektdokumentációban fellelhető tényadatokból számoltunk. Itt az átlagbéreket szoroztuk fel a foglalkoztatotti létszámmal. A természetbeni juttatások tulajdonképpen a jövedelem kiegészítései. Ennek nagyságát azonban sem a projekt dokumentációk, sem a foglalkoztatottakkal felvett interjúk erre vonatkozó kérdései alapján nem tudtuk pontosan meghatározni. Az viszont az interjúkból is kiderült, hogy a megvalósult projektek nagy részében az étkezési támogatást és a ruhapénzt a hatékonyság érdekében ösztönzőként használta a PM. Előfordult olyan példa is, hogy a természetbeni juttatásokat csak a jelenléti elvárásoknak maradéktalanul eleget tevő foglalkoztatott kaphatta meg negyedévenként egy összegben (pl. Contact Kht.)

Az első soron látható összegek alapján megállapítható, hogy az ÚJ ESÉLY programban foglalkoztatottak jövedelemnövekedését elsősorban a munkaidejük növekedése okozta. A foglalkoztatottak nagy része teljes idős foglalkoztatottként a minimálbért érte el. Mivel ez magasabb, mint a hátrányos helyzetű munkanélküliek számára elsődleges jövedelemforrásként elérhető szociális segélyek összege és mivel a projektek nagy része olyan területen valósult meg, ahol munkaerő túlkínálat van, érthető, hogy a foglalkoztatottak elfogadták a munkalehetőséget.

Azonban az ÚJ ESÉLY program célkitűzése nem a jövedelem (átmeneti) növelése volt a célcsoport körében, hanem a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezés. A foglalkoztatotti kérdőívek és a terepmunka eredményei azonban azt igazolták, hogy az ÚJ ESÉLY program során megvalósított képzési programok nem voltak alkalmasak arra, hogy a foglalkoztatottnak lehetőséget teremtsenek a nyílt munkaerőpiacon magasabb bérkategóriákba eső munkahelyek megpályázására. Maguk a programok pedig, még ösztönzőként sem teremtettek lehetőséget a foglalkoztatottak számára jövedelmük (programon belüli) növelésére.

Ennek következménye, hogy a közmunka jellegű, pusztán a ledolgozott munkaidő növekedésével összefüggő jövedelemnövekedés csak részben tekinthető a program eredményének.

További akadály, hogy az ÚJ ESÉLY típusú komplex munkaerőpiaci programok szigorú piaci logikát követve a foglalkoztatottak bérét nem az általuk előállított termékek, szolgáltatások értéke alapján számítják. Erre a piaci megközelítésre a terepmunka tapasztalatai alapján a pályázó szervezetek egy része nem képes (civil szervezetek) illetve másik részük nem is hajlandó (specializálódott foglalkoztatási szervezetek illetve önkormányzatok). A hatékonyságot és a program társadalmi hasznait úgy lehetne növelni, hogy a programgazda a pályáztatás és kiválasztás folyamatába beillesztené az árbevételből megvalósítandó társfinanszírozást, vagyis annak az igényét, hogy a pályázók a pályázat beadásakor gondoljanak végig egy értékesítési tervet, melyben számon kérhető a tervezett árbevétel megvalósítása és a bevételek felhasználásának módja (foglalkoztatottak teljesítmény arányos juttatásai).

Amíg ez a szemlélet nem teljesül, addig a hasznokat nem a piaci ár, hanem a programban bérre fordított költségek alapján számolhatjuk ki. Ennek viszont az a következménye, hogy a program során kifizetett nyomott bérek alapján kiszámított haszon valójában alábecsüli a foglalkoztatottak által termelt valós hasznót.

Az ÚJ ESÉLY program fajlagos költségeinél minimálbér körüli összeggel terveztek minden évben, így a végrehajtás során gyakran közmunka-programmá egyszerűsödött program nem tudta hatékonyan ösztönözni a résztvevőket, hogy növeljék munkaidejüket (aktívan munkát keressenek), hiszen a projekt menedzsment a jövedelmeket nem tette teljesítményfüggővé.

A foglalkoztatottak kiadásai

Érdekes, hogy a teljes programdokumentáció és a terepmunka sem eredményezett olyan adatokat, melyek segítségével legalább közelítő adatokat (szakértői becslést) adhatnánk a foglalkoztatottak kiadásainak nagyságáról.

A projektdokumentáció nem tartalmaz a célcsoport jövedelméhez kapcsolódó adó-befizetések és járulékok nagyságáról használható adatot. Ennek hiányában pedig sajnos nem áll módunkban megbecsülni a költségvetés foglalkoztatáshoz kapcsolódó plusz bevételeit, illetve az adókiadásokkal összefüggő foglalkoztatotti kiadásokat.

Az sem meglepő, hogy a foglalkoztatottak, akik számára éppen a rendszertelen és alacsony összegű jövedelem miatt az adózási és járulékfizetési kötelezettségek követése és adminisztrálása nem rutin feladat, ezekről megközelítő adatot sem tudnak szolgáltatni.

Az viszont már technikai kérdés, hogy a programgazdák, amennyiben a megvalósult projektek értékelését rendszeresen el kívánják végezni, akkor a pályázók számára

olyan elszámolási protokollokat kell készíteni, amelyben ezek az adatok (adózás, árbevétel, járulékok stb.) ellenőrizhető módon rögzítődnek.

A kiadások másik tétele a foglalkoztatott munkavégzéssel kapcsolatos kiadásai. A munkavégzésnek nemcsak konkrét pénzbeli, hanem időbeli ráfordításokban is mérhető költségei merülnek fel. A korábban korlátlan szabadidővel rendelkező munkanélküli ahhoz, hogy belépjen a programba és teljesítse a feladatát, a munkakezdésre időben, pihenten, felkészülten kell megjelennie.

A foglalkoztatásban való részvételnek ezek a költségei a foglalkoztatottak számára nem voltak értelmezhetőek. Ennek valószínű oka maga a munkanélküliség, amiben önértékelésük, a saját szabadidejük és erőfeszítéseik értékét nem becsülik kellőképpen (mintegy belsővé téve a piac értékelését). Ez arra hívja fel a figyelmet, hogy a kiegészítő szolgáltatások során különös figyelmet kell fordítani a foglalkoztatottak önértékelésének javítására, mert ez az eszköze annak, hogy az elsődleges munkaerőpiacon sikeresen tudjanak tárgyalni a bérükről, meg tudják fogalmazni a munkavégzéssel kapcsolatos kiadásait és a munkaidejük/munkájuk értékét.

Segélyek igénybevétele

A segélyek igénybevételének csökkenése közvetlen haszonként jelentkezik a programban részt nem vevők (különösen az adófizetők) számára, ha program hozzájárul a segélyre szorulóknak számának csökkenéséhez, és ezáltal a kapcsolódó közkiadások redukálásához is. Ennek ellenére ennek a haszonnak a mértékét módszertanilag szinte lehetetlen meghatározni.

Az elméleti modell kategóriáiban fontos társadalmi haszna lehet az ÚE-hez hasonló foglalkoztatási programoknak, hogy a foglalkoztatottak a nyílt munkaerőpiacon való kijutásuk (esetleges jövedelmi kategória ugrásuk) következtében rendszeres, önálló jövedelemhez jutnak, ami egyrészt adóbevételeket, másrészt a segélyek iránti igények csökkenését eredményezheti. A segélyek iránti igények csökkenése ugyan nem eredményez konkrét bevételt, de más célokra felszabadíthat közpénzeket.

Az ÚJ ESÉLY program esetében a foglalkoztatotti interjúk alapján úgy ítéljük meg, hogy a program haszna elmaradt a várakozástól. A foglalkoztatottak nagy része ma is programfüggő vagy segélyfüggő stratégiák mentén él, amelyben a legfontosabb rendszeres jövedelmi forrást a rendszeres szociális segély valamint a lakás fenntartási támogatás jelenti.

Ezzel kapcsolatban azonban fontos megjegyezni, hogy ezeknek a támogatási formáknak a támogatási egysége a család vagy a háztartás és a foglalkoztatottakkal felvett kérdőívek alapján mind a sikeresen integrálódó, mind a program és segélyfüggő válaszadók családjában van munkanélküli. Mivel a hátrányos helyzetű munkavállalók piaci bére igen alacsony, ezért az egykeresős program függő

vagy integrálódó foglalkoztatottak továbbra is jogosultak és rászorultak maradnak a segélyekre.

Az ÚJ ESÉLY program során megvalósított kiegészítő szolgáltatásokra fordított összegek költségként merülnek fel. Ezeknek a költségeknek arányban kell állniuk azokkal a munkaerőpiaci hatásokkal, melyek hasznokként jelennek korábbi költségsorokon (bérek növekedése, segélyek iránti igények csökkenése).

Amint azonban a projekt illetve a foglalkoztatotti szintű elemzésekből és profilíngből kiderült, az ÚJ ESÉLY program során megvalósított kiegészítő szolgáltatások hatása nem állt arányban a ráfordításokkal.

Ennek oka egyrészt a program újszerűsége és a komplex támogatási programok módszertani sztenderdjeinek kialakulatlansága, valamint a szolgáltatások hatékonyságához szükséges szakértelem hiánya volt.

Munkaerőpiaci hatások

A komplex foglalkoztatási programok további költsége lehet, hogy a programon belül a fent leírtak szerint a piaconál alacsonyabb bérszínvonalon foglalkoztatott célcsoport tagokkal a foglalkoztatást végző szervezet esetleg kiváltja az elsődleges munkaerőpiacon foglalkoztatott munkaerő egy részét.

A terepmunka, a menedzsment és foglalkoztatotti valamint a környezeti interjúk alapján nem bizonyítható az ÚJ ESÉLY program során megvalósuló foglalkoztatás torzító hatása a helyi munkaerőpiacra, elsősorban az elsődleges munkaerőpiacon kialakult bérekre vonatkozóan.

Ennek oka elsősorban az, hogy az ÚJ ESÉLY program jelentősége a regionális munkaerőpiacon jelentéktelen volt (modellkísérletként az ÚJ ESÉLY célja a komplex támogatási program kidolgozása volt). Azonban középtávon, főként a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű régiókban már érdemes megvizsgálni a támogatási programok hatásait a nyílt piaci bérek alakulására, különösen a magas munkanélküliségi mutatókkal rendelkező régiókban. Ha ugyanis a munkaadók a támogatások révén olcsóbban juthatnak munkaerőpiaci készségeik szempontjából hasonló munkaerőhöz, akkor a szervezetek élni fognak a támogatások nyújtotta lehetőségekkel és le fogják szorítani a béreket. Különösen nagy a kockázata ennek az EU program célcsoportja esetén.

Környezeti hatások vizsgálata

Környezeti kérdőíveket a jó gyakorlatként kiválasztott szervezeteknél vettünk fel (a kérdőív megtalálható a mellékeltben), az alábbiak szerint:

- Borsodi Transzit (Kurityán Önkormányzata, a programban közreműködő, támogató polgármester, az Adói Önkormányzat képviselője, illetve a Biokultúra Egyesület, a szakmai támogatást vállaló szervezet vezetőjének megkérdezésével)
- A Dévaványai projektet a Munkaügyi Központ munkatársa értékelte,
- A Mezőkovácsházi projekt értékelője is a Munkaügyi Központ munkatársa volt,
- A Gyomaendrődi programot szintén a Munkaügyi Központ munkatársa értékelte,
- A Tüskevár Alapítvány projektjét is a Munkaügyi Központ munkatársa értékelte,
- A Réfomix Kht. programját is a Munkaügyi Központ értékelte

A Borsodi projekt elemzésünk alapján éppen nem került bele a sikeres projektek listájába. A program külső környezete a program megvalósítását 7-es skálán 4,3-mas értékelést kapott. Hogy a munkanélküliek szempontjából mennyit jelentett a program, erről megoszlik a válaszadók véleménye, van aki a régió leghatékonyabb foglalkoztatási programjaként, van aki a foglalkoztatotti célcsoport egyetlen lehetőségként, és van, aki kiemelkedő hatékonyságú programként minősíti (bár 4-esre osztályoz). A válaszadók a célcsoport program utáni helyzetét egyértelműen rosszabbnak látják. Az okot a termelő beruházások elmaradásában, a szocializált munkanélküliség terjedésében fogalmazták meg. A válaszadók a közcélú programokat (lévén önkormányzatok) és az Új Esély típusú programok továbbfejlesztésével megvalósuló programkiírásokat látják hasznosnak a jövő foglalkoztatási programjainak tekintetében.

A Dévaványai Önkormányzat projektje a sikeres projektek között szerepel. A Munkaügyi Központ munkatársa átlagos, de hatékony, jól menedzselt programként írta le az Új Esély programot, számszerű értékelésben a 7-es skálán 6-osra értékeli a megvalósítást.

A Mezőkovácsházi projekt értékelésében a Munkaügyi Központ munkatársa kiemelkedő hatékonysággal megvalósult programként említi a projektet. A képzéssel egybekötött foglalkoztatási programok hatékonyságát említi, és azt, hogy hasonló programok továbbfejlesztett változatára nagy szükség van a régióban.

A Gyomaendrődi program 7-es pontszámot kapott, ugyanakkor átlagos programként értékeli a Munkaügyi Központ munkatársa. Az eredmények között említi, hogy a foglalkoztatottnak jelenleg is 70%-a dolgozik. Hangsúlyozza, hogy a képzéssel, pszichoszociális támogatással megerősített foglalkoztatási programok a leghatékonyabbak, ezekre van szüksége hosszú távon is a régióban. A válaszadó jobbnak és rosszabbnak egyaránt értékeli a regionális munkavállalók helyzetét, mivel egyrészt sokféle támogatási forma van, tehát ezekhez kapcsolódva a lehetőségek száma nőtt, ugyanakkor egyre képzetebb munkaerőt igényel a munkaerőpiac, emiatt a célcsoport helyzete napról napra nehezebb.

A Tüskevár Alapítvány programját alacsony hatékonysággal megvalósított, közepes programként értékelte válaszadónk (számszerűen: 2). A támogatónak címzett javaslat

a programmal kapcsolatosan: „Az OFA foglalkoztatási programjai jók, de többnyire a foglalkoztatási törvényben szabályozott támogatási lehetőségekkel nehezen, vagy egyáltalán nem összeegyeztethető feltételekkel rendelkeznek.”

A Refomix Kht. programját értékelő a célcsoport számára egyetlen lehetőségként, és átlagos programként értékelte (4). Válaszai szerint nem programokat, hanem folyamatokat kellene finanszírozni, az önmagukban álló programok nem tudnak megoldást hozni olyan akut problémákra, mint a hajléktalanság, illetve más, halmozottan hátrányos helyzetek.

Összefoglalásképpen elmondható, hogy az Új Esély program a környezet megítélése szerint közepes hatékonysággal segítette a célcsoport foglalkoztatását. Persze a válaszadók nem függetlenek abban az értelemben, hogy részei, szereplői a támogatások rendszerének, ugyanakkor éppen emiatt pontos képpel rendelkeznek a támogatások hatásairól, illetve összehasonlítást is tudnak tenni a különböző programok között. A válaszadók többsége hangsúlyozta, hogy azok a foglalkoztatást erősítő programok hatékonyak, amelyek képzéssel, pszichoszociális szolgáltatásokkal is támogatják a célcsoport foglalkoztatását. Mindannyian kiemelték, hogy a hasonló programok továbbfejlesztett változati lehetnek a jövőben a leghatékonyabb támogatások a foglalkoztatás bővítésére. Az is többször megjelent, hogy hosszabb folyamatokban, hosszútávú stratégiákban gondolkodva kell a munkanélküliség problémáját megoldani, hasonló programok ezt önállóan nem tudják kezelni.

Következtetések

A program eredményei

- Kifejlesztésre került egy munkaerő-piaci programtípus a tartós munkanélküliség kialakulásának megelőzésére, kezelésére.
- A programtípus alkalmassá vált az Európai Szociális Alap forrásaira történő pályázásra és azok lehívására (ROP, HEFOP pályázati programok).
- Részben kialakultak a program standardjai, mérési és értékelési rendszere, konkrét projektek alapján meghonosodott a partnerség, kialakultak az együttműködés tartalmi és formai elemei.
- A tapasztalatok alapján a nonprofit főpályázó szervezetek nem rendelkeznek megfelelő és elégséges kapcsolatokkal a piaci szektorban. A továbbfoglalkoztatás (elsődleges munkaerő-piacra helyezés) szakaszában többnyire olyan piaci vállalkozók bevonására képesek, amelyekhez személyes kapcsolat fűzi őket. Az „igazi” piacot jelentő forprofit szektor a programokban kevésbé jelenik meg. Amennyiben nonprofit alapon működő főpályázó működteti a vállalkozást, általában tőkeszegény és a piaci elvárásoknak megfelelni kevésbé tud. Az állami szektorral való „kapcsolat” a munkaügyi központra és a települési önkormányzatokra terjed ki, és viszonylag ritka

a civil-civil együttműködés a projekteken belül.

- Részben kapacitásnövekedés történt az önkormányzati, állami és civil szektorban. Többnyire a programból finanszírozott munkahelyek létesültek, a továbbfoglalkoztatást más programokból is finanszírozták.
- A programban részvevő civil szervezetek – főként a saját vállalkozással rendelkezők – vállalkozásuk megerősítése, fejlesztése céljából is tervezték a programokat. Nem egyszer a jelentős eszközbeszerzés is része volt a projektnek. Ugyanakkor a vállalkozások sem komolyabb üzleti tervvel, sem piaci tapasztalattal nem rendelkeztek, ezért azok menedzselése a program után nehézkes volt. A foglalkoztatás ebből adódóan addig tűnt stabilnak, ameddig a támogatás tartott, a nonprofit vállalkozások jelentősebb kapacitásbővülést a program eredményeképpen nem tudtak produkálni. Az állami szektor partnerként, esetenként mint foglalkoztató volt jelen a projekteken, azonban tartós megrendelőként a program lezárultát követően nem igazán jelent meg.
 - Itt említhetők meg a Tranzit Kht. által gyakorlatként alkalmazott UD programok, valamint a támogatott tevékenység összekapcsolása és egy programként való értelmezése. Ez is alátámasztja, hogy egyes munkahelyek csak mesterségesen, a finanszírozás által és idejére létesültek és igen kis létszámban tudtak a nyílt munkaerőpiacra közvetíteni.
 - A Zalakarosi Önkormányzat (2000 és 2002) példája az, hogy a projektek zárása után a továbbfoglalkoztatási kötelezettséget teljesítették, egy fő vállalkozásszerűen a lakosság felé parkgondozói szolgáltatást nyújt, azonban ezt nem a törvényes keretek között végzi (nincs vállalkozói engedélye, számla nélkül napi díjjal dolgozik). A továbbfoglalkoztatásra nem kerülő személyek a további támogatási programokra várnak, és csak egy-egy nyertes projekt esetén kerülnek foglalkoztatásra, általában rövid ideig (max. 8 hónap–ahogy a parkgondozói tevékenység szezonalitása és a támogatási időszak engedélyezi), gyakran csak részmunkaidőben (Munkaügyi Központ támogatása, kistérségi támogatás, közmunka programok). Tevékenységük nem lépi át egy tipikus közmunka program szakmai hátterét, sem az OFA program célkitűzései, sem a célcsoport helyzetének javítása nem teljesül.
 - Vannak azonban pozitívabb példák is, ahol a továbbfoglalkoztatás a vállalt kötelezettségeken felül is, mind a mai napig teljesül. Ilyen a Dévaványai Családsegítő Központ és a mezőkovácsházi Szent István Kht. által megvalósult projekt. Mindkét esetben a szociális ágazatban valósult meg a tevékenység, a második eset valós piaci alapokra igyekszik helyezni a hangsúlyt, de ez az éves költségvetési források bemutatásakor már nem teljes mértékben alátámasztott. Mindkét szervezet bevételeinek jelentős része az önkormányzattal kötött szerződés alapján igényelt normatív támogatás.
- Részben megvalósult kb. 70-90 fő munkanélküli és/vagy szabadságvesztését töltő elítélt sikeres társadalmi reintegrálása és visszavezetése a munkaerőpiacra.

I.4. Transzit foglalkoztatás

A tranzitfoglalkoztatás elméleti keretei

A gazdasági versenyképesség és a szociálpolitikára költött összegek közötti összefüggésre sokan tekintenek úgy, hogy az utóbbi ballasztként nehezedik az előzőre és így akadályozza a kibontakozást. Pedig ahogy Göncz Kinga egy körkérdésre válaszolva kifejti: „... a leszakadást megakadályozó, gátló szociális védelmi rendszer működtetése nem vezet szükségképpen alacsony gazdasági teljesítményhez, ahogy ezt a legtöbb EU-tagállam – például a skandináv országok – példája mutatja. Az emberek bátrabban vállalkoznak, kockáztatnak ott, ahol működik. Az esetleges sikertelenség nem jelent egyet a teljes ellehetetlenüléssel.” Ő idézi a cirkuszi hasonlatot: az artista is bátrabban mutatja be a triplaszaltót, ha alatta a védőháló.

Sajnos ma Magyarországon sokan kénytelenek fejest ugrani a megélhetés napi gondjaiba, s bizony a látható „produkció” senkit sem tölt el elégedettséggel. Ezek az „ugrások” inkább tekinthetők a fennmaradni akarás görcsének, semmint a képességek, a lehetőségek és feltételek szerencsés találkozását megjelenítő sikertörténeteknek. Lényegesen jobb összhangra lenne szükség a cirkuszigazgató (a passzív foglalkoztatáspolitikai intézkedések) és a porondmester (az aktív munkaerő-piaci programok) között.

2006 első félévében Ausztria látja el az Európai Unió soros elnöki tisztét. Az osztrák bemutatkozás egy új angol „zanza-kifejezéssel” keltett érdeklődést, és nem csak szűk szakmai berkekben. A flexibility és a security – azaz a rugalmasság és a biztonság – szavak összevonásával, a flexicurity jegyében tett ajánlást a foglalkoztatáspolitikai hatékonyabbá tételére. A fogalom bevezetésével arra szeretnék felhívni a figyelmet, hogy szükség van a munkahelyek biztonságának és rugalmasságának egyidőben való növelésére. Ezt rugalmas munkaszerződésekkel, hatékony, a munkahelyváltást megkönnyítő munkaerő-piaci intézkedésekkel, az élethosszig tartó tanulással és megfelelő szociális védelemmel lehet elősegíteni. Több figyelmet kell fordítani a szociális partnerek bevonására.

Az osztrák „beköszöntő” pontos diagnózisnak is tekinthető egyben, amely az európai gazdaság és társadalom egyik legnagyobb sérülését, az alacsony szintű foglalkoztatás problémáját állítja a középpontba. Az elmúlt évek minden törekvése ellenére is a munkaerő-piaci helyzet legfontosabb jellemzője – s ebben sajnos hazánk európai éllovasnak számít – az alacsony munkaerő-piaci részvétel. Ma Magyarországon az alacsony foglalkoztatási szint (56,1%) viszonylag alacsony munkanélküliséggel (7,1%) párosul, miközben kiugróan magas az inaktívak aránya (2005-ben a 15-74 éves népességén belül 45,5 %). Az alacsony foglalkoztatással párosuló viszonylag alacsony munkanélküliség azt jelzi, hogy a nem foglalkoztatott emberek jelentős része nem keres aktívan állást.

Az is hangsúlyos eleme ennek a látletnek, hogy a nők, a fiatalok, az idősebbek, a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci reintegrációjára vonatkozóan nem alakultak ki áttörő megoldások. Hozzá tartozik az átfogó európai helyzetképhez az is, hogy ha történtek is kísérletek a folyamatok megfordítására, azok hatékonyságát jelentős mértékben korlátozta a széttagoltság.

Jelentősek a régiók közötti és régiókon belüli munkaerő-piaci különbségek. A munkanélküliség és az aktivitás területén a rendszerváltás óta folyamatosan nőttek a területi egyenlőtlenségek Kelet és Nyugat, falvak és nagyvárosok között. Közép-Magyarország és a Nyugat-Dunántúl régiójában illetve az ezeket összekötő Budapest – Győr, illetve Budapest-Balaton tengelyek mentén – a legfejlettebb térségekben – a legalacsonyabb a munkanélküliség, és a várható jövedelem is itt a legmagasabb. A többi régióban csak a nagyobb városok emelkednek ki környezetükből. A tartósan legkedvezőtlenebb helyzetben Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs -Szatmár-Bereg és a Dél-Dunántúl határ menti kistérségei vannak. A rosszabb foglalkoztatási aránnyal rendelkező régiókban a kereseti szint is valamelyest alacsonyabb. Ezekben a régiókban az alacsony képzettségűek tömegei és a szegényes infrastruktúra nem vonzza a befektetőket. Ráadásul az alacsony mobilitás elmélyíti a regionális különbségeket. Jelentősek a jövedelmi egyenlőtlenségek kistérségek és településkategóriák között egyaránt.

A következő évtizedben azzal a ténnyel kell együtt élnünk, hogy erre irányuló külön figyelem, szisztematikus gondoskodás nélkül sokak számára megközelíthetetlen távoli partot jelent majd bekerülni a gazdasági élet fő áramlataiba, olyan legális munkához jutni, amely tartós biztonságot, tisztességes jövedelmet és – ami ennek messze legfontosabb hozadéka – önbecsülést és a környezet megerősítő elismerését jelentheti.

Miközben a következő oldalainkon olvasható elemzéseink sorra rámutatnak majd az iskoláztatás, a szakképzés gyenge pontjaira, sietünk leszögezni, hogy elvileg sincs olyan jól működő iskolarendszer, amely azt garantálná, hogy a kibocsátott korosztályok száz százaléka a munkaerőpiacra való sikeres kilépéshez szükséges kellő felvértezéssel hagyja el a felkészülési időszak végén az iskolapadokat.

Az is súlyosbítja a helyzetet, hogy az álláskereső sokszínűségéhez illő és a lehetséges foglalkoztatók igényeit érdemben közvetíteni képes „váltók” nem állnak rendelkezésre. Az állami foglalkoztatáspolitikai intézményei túl bürokratikusán, túl nehézkesen és lassan reagálnak az újabb és újabb korosztályok változó szükségleteire. Magából az iskolarendszerből pedig az elmúlt évtizedekben egyszerűen kikopott a munkaerő-piaci felkészítéshez értő, a pályaválasztás kínjain átsegíteni képes szakmai kompetencia. A piaci alapon szerveződő állasközvetítők pedig nem látnak üzleti rést – az iskolából épp hogy kikerült, – magukban és lehetőségeikben bizonytalan fiatalokban.

Egész pontosan ez csak a probléma felső rétege. A mélyben az a feszültség tényleges forrása, hogy a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerőpiac nem használja ki azokat

a csatornákat, amelyeken keresztül módja lenne az iskolai felkészítés és szakképzés irányának érdemi befolyásolására.

Tovább mélyíti az ellentmondásokat, hogy hiányoznak az érdemi kommunikáció csatornái, a koordinációnak se kialakult intézményei, se bejáratott módszerei nincsenek. Noha egyre szélesebb körben felismerik az egymásra utaltság szükségletét, ez még nem vezet el automatikusan az együttműködés gyakorlatához.

A lakosság képzettségi szintjének számottevő növekedése mellett a népesség tudásszintjével, alapképességeivel kapcsolatos nemzetközi összehasonlító felmérések bizonyos területeken a hazai teljesítmények stagnálásáról, illetve romlásáról, az oktatás minőségének egyes intézmények közötti jelentős különbségéről tanúskodnak. Sajnos, éppen azokon a területeken a legnagyobb a lemaradás, ahol a munkavállalói szerephez kapcsolódó ún. kulcsképessegek kerülnek szóba.

Az iskolarendszerű oktatás nem biztosítja az érvényesüléshez szükséges alapvető készségeket, kevésbé gyakorlatorientált, és nem szolgálja a tanulók élethosszig tartó tanulását, nem használja kellőképpen a nem formális és informális tanulásban rejlő lehetőségeket. Mindez felerősíti a munkaerő-piaci feszültségeket, és nehezíti a rugalmas munkahelyváltást.

Az iskolák között jelentősek a különbségek a felszereltség, oktatói állomány és a társadalmi presztízs tekintetében. Az elmúlt évtizedben a szabad iskolaválasztásnak köszönhetően az oktatási rendszer felerősítette a már meglévő társadalmi különbségeket, megkülönböztetéseket. Az alacsonyabb státuszú csoportok gyermekei jellemzően az átlagosnál alacsonyabb színvonalú oktatásban részesültek, közülük sokan kihullottak az oktatási rendszerből, és a megfelelő kulturális háttér hiánya hosszú távon is megakadályozza őket az új ismeretek, tudás elsajátításában, az iskolapadba való visszatérésben. Az 1990-es évek vége óta nőtt a középfokú oktatásból való lemorzsolódás, amely egyértelmű szerepet játszik az alacsony iskolai végzettségű népesség újratermelődésében. A kiszorulás csökkentésére irányuló programok mindeddig nem hoztak érdemi – statisztikailag is kimutatható – eredményt.

Számos fiatal befejezett iskolai végzettség, illetve szakképzettség nélkül kerül ki az oktatási rendszerből, így munkaerő-piaci kilátásaik rendkívül rosszak. A nagy lemorzsolódásban meghatározó szerepe van annak is, hogy az általános iskolában ezeket a tanulókat nem képesek az alapvető készségekre, kompetenciákra megtanítani.'

„A rendelkezésre álló támogatási lehetőségeket elsősorban a leszakadó rétegek problémáinak megoldására kellene koncentrálni, mert amit a foglalkoztatáspolitikai ezen a téren megtakarít, az egyre növekvő kiadásként jelentkezik a szociális gondoskodás területén.” – írja Liskó Ilona az előbb hivatkozott kötetben. A közoktatásban, a szak-

képzésben és a felsőoktatásban közvetített tananyag, az alkalmazott pedagógiai módszerek korszerűsítése elengedhetetlen – teszi hozzá!

A felnőttkori képzésben való részvétel mértéke Magyarországon rendkívül alacsony, s ez jelentős egyenlőtlenségekkel párosul. A legiskolázottabbak minden más csoportnál nagyobb arányban jutnak képzési lehetőséghez az iskolarendszeren kívül is (a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező felnőttek 1,7%-a, a diplomások 9,3%.), így az iskolarendszerben kialakult képzettségi egyenlőtlenségeket a felnőttkori képzések tovább növelik.

A szakképzés nem tudott rugalmasan alkalmazkodni a piacgazdaság igényeihez. A közoktatási rendszer szerves részét képező iskolarendszerű szakképzés a képzésben részt vevő fiatalok számának látványos növekedése, a képzési programok ismételt korszerűsítése ellenére sem volt képes az elmúlt 15 esztendő során folyamatosan és rugalmasan alkalmazkodni a vállalkozások méreteiben, ágazati szerkezetében és földrajzi elhelyezkedésében végbement gyökeres átalakulások szülte helyi munkaerőigényekhez. Ezt részben a szakképzés tartalmának, minőségének fogyatékoságai, részben a pályaorientációs és tanácsadási rendszer gyengeségei magyarázzák.

A tartós inaktivitás egyik oka az EU 15-höz képest alacsony nyugdíjkorhatár és a népesség rossz egészségi állapota, valamint az, hogy az állásukat veszített vagy a munkahelyüket veszélyeztetve érző emberek széles körben vehették igénybe a különféle jövedelempótló ellátásokat. Ennek a társadalmi csoportnak a jellemzője, hogy továbbörökíti utódaira az alacsony képzettséget, a rossz életkörülményeket, és ennek következtében az állásvesztés gyakori ismétlődését, a munkanélküliséget és inaktivitást.

Növekszik az inaktívak, a társadalom periferiájára szorultak területi koncentrációja. A nagy munkanélküliségi rátával jellemezhető térségekben főleg alacsony iskolai végzettségűek és a munkaerőpiacról tartósan kiszorult inaktívak élnek, közöttük az átlagosnál magasabb a rendszeres szociális segélyben részesülők aránya. A rendszeres szociális segélyben részesülők arányát tekintve ötvénszeres különbség van a főváros környéki és az északkelet-magyarországi kistérségek között. Borsod-Abaúj-Zemplén megyében többen részesülnek segélyben, mint a Dunántúlon összesen.

Az Európai Unió az elmúlt évtizedben számos területen összehangolta a tagállamok fejlesztéseit. A gazdaság versenyképességének növelése, a fenntartható növekedés feltételeinek megteremtése, a tudásalapú gazdaság megteremtése, a foglalkoztatás bővítése, a társadalmi kohézió erősítése került a politika középpontjába. E célok megvalósítására nemzeti fejlesztési tervek, nemzeti foglalkoztatási akciótervek és a szegénység és a társadalmi kirekesztődés elleni nemzeti akciótervek készültek. A szegénység és társadalmi kirekesztődés fogalma a mai szóhasználatban azokra vonatkozik, akik korlátozva vannak abban, hogy maradéktalanul részt vegyenek a gazdasági, társadalmi és civil életben, alacsony jövedelmük és egyéb személyes, családi, társadalmi és kulturá-

lis körülményeik lehetetlenné teszik számukra, hogy elérjék az adott társadalomban elfogadhatónak tartott életszínvonalat és életminőséget. Az adott csoporthoz tartozók gyakran nem képesek alapvető emberi jogaik érvényesítésére sem.

A munkanélküliség átélésének társadalmi meghatározottsága nyilvánvaló, ennek ellenére viszonylag újnak tekinthető az a szociálpszichológiai megközelítés, amely szerint ezt az átélést nagymértékben befolyásolja, hogy mit hisz magáról egy adott társadalom és milyen védekező mechanizmusokkal dolgozik. Ez az elmélet azokat a nyílt vagy rejtett társadalmi hatásokat próbálja meg feltérképezni, amelyek az egyéni átéléseket befolyásolják.

Nem csak az egyén helyzetétől, pszichológiai jellemzőitől függ, hogy hogyan éli meg az állás elvesztését. A munkanélküliség átélésének szociális értelmezése szerint azok a társadalmi mechanizmusok, – amelyek magyarázzák, illetve kezelni próbálják a tömeges munkanélküliséget, – döntő mértékben befolyásolják azt a módot, ahogyan a megküzdés egyéni síkon megvalósul. Mindenkit érint a tömeges munkanélküliség, egyeseket közvetlenül, másokat közvetve.

Aki egy munkára épülő társadalomban – ahol az egyéni előrehaladás, fejlődés szám-talan szállal kapcsolódik a munkában betöltött szerepekhez – elveszíti az állását, az olyan sérelmet szenved el, amely a tartós károsodás veszélyével jár, és ezáltal elsődlegesen áldozattá válik. Ha a munkanélküliség társadalmi értelmezésében a hibát az érintett személyeknek tulajdonítják, akkor ezek megbélyegzettek és másodlagosan is áldozattá válnak.

A munkanélküliség kezelésének és magyarázatának társadalmi mechanizmusai, amelyek az egyéni átélést jelentősen befolyásolják a következők: a jelentőség csökkentése, a felelősség áttolása az egyénre és a probléma természetesként való feltűntetése.

A munkanélküliség jelentőségének, mértékének bagatelizálása, például úgy, hogy a statisztikai adatgyűjtés szempontjai szerint csoportokat állapítanak meg, majd egyes csoportokat kizárnak a hivatalos statisztikából. Például, aki átképzésen van, az nem számít munkanélkülinek. Ilyen eljárás az is, amikor a segély jogosultsági feltételeit egészen szűk korlátok közé szorítják, és aki nem kap segílyt, azt nem számítják be a statisztikába. A cél az, hogy a munkanélküliség valódi arányait elrejtse, és egy kis csoport problémájaként tüntessék fel.

Egy másik ismert jelenség szerint a társadalmi megítélés az egyént hibáztatja azért, mert munkanélkülivé vált. A felelősséget az egyénre hárítva a munkanélkülit „munkakerülőnek” lehet tekinteni, akinek „alacsony a képesítése és nem rendelkezik megfelelő készségekkel” vagy „túl igényes az állással kapcsolatban”, illetve „visszaél a törvényes támogatás lehetőségével, nem is akar dolgozni”. A munkanélküli egyének állandóan kénytelenek bizonygatni, hogy ők nem tartoznak azok közé, akik a saját hibájuk

miatt nem találnak állást. A hibáztatás ugyanakkor jó védekezés azok számára, akik bár munkában állnak mégis érzik a munkanélküliség fenyegetését. Vádaskodással és megvetéssel próbálják bizonyítani saját maguknak, hogy ők mások, és soha nem történhet velük hasonló eset.

A harmadik közismert eljárás az, amikor természetesnek tekintik a problémát, amit meg kellene oldani. E szerint a folyamatos, bizonyos arányban mindig létező munkanélküliség a dolgok elkerülhetetlen velejárója, amelynek nem lehet véget vetni politikai vagy gazdasági eszközökkel. Ez az álláspont könnyen felismerhető a szlogenekről: „a munkanélküliség volt, van és lesz” stb. Társadalmi szinten az ilyen megközelítés következménye az, hogy gyengül, vagy teljesen leáll az állással rendelkezők törekvése arra, hogy a foglalkoztatás egyenlő eloszlását segítő, átfogó megoldásokat találjanak.

A munkanélküliek segítségét célzó társadalmi mechanizmusok is működnek, de ezeket sem hagyja érintetlenül az előbbieken ismertetett kétszeres áldozattá válás. Ez a támogatásnak annak a nézetnek az érvényesülését jelenti, hogy a szükségét szenvedőkön, a bajba jutottakon segíteni kell. Ha ez a hozzáállás erősödik, akkor árthat a jogszerű követelés szempontjainak, aszimmetrikus viszonyt teremthet a segítséget nyújtó és annak fogadója között. Ha a segítő áldozatnak tekinti a munkanélkülit, ez azzal a veszéllyel jár, hogy a sajnálat tárgyává minősíti le, és értelmetlennek tünteti fel az egyéni terveket és próbálkozásokat. Ha a sajátos feszültség visszafoghatja a segítség keresését.

Nagyon kevés tanulmány foglalkozott eddig a munkanélküliek segítséget kereső viselkedési módjaival. A létező adatok szerint a munkanélküli személyek:

- néha annak ellenére sem keresnek szakmai segítséget, hogy pontos információkkal rendelkeznek az ilyen segítség forrásairól, mivel a segítség elfogadása szerintük veszélyeztetné méltóságukat;
- attól tartanak, hogy a segítő szakemberek esetleg a körülmények szépítésén keresztül ráveszik őket a megbékélésre és helyzetük elfogadására;
- a megrázkódtatások, a munkanélküliséget kísérő megbélyegzés és szégyen miatt azok, akik pszichológiai problémákkal is küszködnek, megpróbálják nehézségeik valódi mértékét eltitkolni.

Egy Egyesült Államok-béli tanulmány szerint a munkanélküli értelmiség és a fizikai dolgozók több mint fele azt állította, hogy szüksége lenne tanácsadásra, de 90%-uk elvetette az államilag hozzáférhető segítség keresésének vagy elfogadásának gondolatát.

A munkanélküliség átélésének társadalmi meghatározottsága számtalan más kérdést is felvet, például a közvetve érintett emberek reakcióit, a társadalmi igazságosság illetve igazságtalanság megélését. Például azok, akik hisznek abban, hogy egy igazságos társadalomban élnek, kevésbé szoronganak a munkanélküliségtől. De ha elvesztik munkájukat, nem tudják sokáig fenntartani az igazságos világról táplált illúziókat.

Az Európai Unió Tanácsa 2001 végén elkészítette a társadalmi befogadásról szóló első közös jelentés tervezetét, amely elemzi a szegénység és a társadalmi kirekesztés okait, megjelenési formáit, az EU és a tagállamok eddigi intézkedéseit, s a tagállamok által készített, a szegénység és a társadalmi kirekesztés csökkentését szolgáló nemzeti akcióterveket. Az akciótervekből nyolc kihívás, illetve cél emelhető ki:

- Befogadó munkaerőpiac kialakítása és a foglalkoztatás előmozdítása, hogy az mindenki számára elérhető legyen. (A munkavállalás nemcsak a szegénységet és a kirekesztettséget csökkenti, de a szegénység és kirekesztés megelőzését is szolgálja.)
- Az emberhez méltó jövedelem és források biztosítása.
- Az oktatásbeli hátrányok kezelése. (A ráfordítások növelése, a hátrányos helyzetű csoportok igényeinek figyelembe vétele, a lemorzsolódás csökkentése, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek megnyitása stb.)
- A családi szolidaritás megőrzése és a gyermeki jogok védelme.
- Jó lakásfeltételek biztosítása.
- A minőségi egészségügyi, közlekedési, szociális, kulturális, szabadidős szolgáltatások egyenlő hozzáféréseinek biztosítása.
- Jobb szolgáltatások nyújtása.
- Halmozottan hátrányos helyzetű körzetek regenerációja.

A hazai roma népesség átlagos életszínvonala, lakáskörülményei, egészségi állapota, foglalkoztatottsága, iskolázottsága a társadalom egészénél lényegesen rosszabb. A cigányság 82%-ának jövedelme nem éri el a létminimumot, 56%-uk a népesség legszegényebb 10%-ához tartozik. A cigány népesség foglalkoztatási szintje kevesebb, mint a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem cigány lakosságénak. Társadalmi integrációjuk térségi szempontból is fontos feladat, többségük hátrányos helyzetű, munkalehetőséget nem biztosító falvakban (pl. Cserehát, Ormánság), gyakran szegregált, hiányosan közművesített cigánytelepeken vagy rossz állapotban lévő városi kolóniákban (pl. Budapest) él.

„Nem állítható fel fontossági vagy ok-okozati sorrend a szülők képzetlensége, a rossz lakáskörülmények, a tíz éve állandósult munkanélküliség, a középkori szegénység, a romák romló egészségi helyzete, s a válságrégióban jellemző fekete foglalkoztatási gyakorlat és éhbér között. A felsorolt jelenségek egyszerre okok és következmények. A megoldás keresésekor azonban már indokolt a feladatok hierarchiájának meghatározása.”

Az Európai Unió gazdasági, szociális és társadalompolitikájának centrumában a foglalkoztatás áll. A szegénység, a képzetlenség oka és következménye a foglalkoztatás alacsony szintjének. A cél az állampolgárok segítése annak érdekében, hogy beilleszkedhessenek a munkaerőpiacra.” – írja Farkas idézett munkájában, majd így folytatja: „A munkaerőpiacon jelentkező roma munkavállalók tulajdonságkészlete nem verseny-

képes. Alacsony iskolai végzettségük, egészségi állapotuk, a többségi normától eltérő viselkedésük, a pontosságukkal, megbízhatóságukkal kapcsolatos előítéletek miatt, az évtizedes munkanélküliséggel és nyomorral elkerülhetetlenül együtt járó leépülés, sérült személyiség miatt nemcsak a nemzetközi piaci követelményeket követő nagyvállalatoknál, de a jövedelmezőségre és hatékonyságra törekvő magyar vállalatoknál is a rangsor végére kerülnek.” Egyet tudunk érteni azzal a meglátásával is, mely szerint „nem tagadható, hogy a munkaerő-rangsor bemutatott modellje értelmezhető a diszkrimináció strukturált modelljeként is, de mégis figyelembe kell vennünk, ha stratégiát dolgozunk ki a kirekesztett csoportok számára.”

Kiemeli, hogy a munkaerőpiacon a biztonságos foglalkoztatáshoz nem elegendő, ha a munkavállaló rövid képzési idejű, speciális programban vesz részt, hiszen a munkaadók a felvételkor a szakmai végzettség mellett értékelik a munkavállaló általános háttértulajdonságait is, figyelembe véve az iskolai bizonyítványt, de olyan elemeket is, mint a magatartás, viselkedés, szokások, pontosság, megbízhatóság, egészség, életkor, kitartás, tisztaság, öltözködés. A roma munkavállalók esélyeinek növeléséhez olyan programokra van szükség, amelyek a felsorolt tulajdonságokat együtt egy időben fejlesztik az általános iskolai végzettség, a munkaerőpiacon elfogadott szintű szakmai végzettség megszerzésének folyamatával, de középtávon megalapozzák az érrettségi megszerzésének lehetőségét is.

A tranzit típusú programok széles körű alkalmazásának az a legfontosabb indoka, hogy a regionális fejlesztés, a munkahelyteremtés, a foglalkoztathatóság növelése, az emberhez méltó jövedelem biztosítása csak a gazdaságpolitika, a társadalompolitika, a foglalkoztatáspolitikai, az oktatáspolitikai összehangolt lépéseivel érhetők el.

Az Európai Unió – mint ahogy azt Farkas idézett tanulmányában kiemeli – ismétlődő ajánlásaiban hangsúlyozza, hogy a fiatalok, fiatal felnőttek számára a munkanélküliség első hat hónapjában, a felnőttek számára egy éven belül kell felkínálni képzési vagy foglalkoztatási lehetőséget. A tranzitfoglalkoztatással párhuzamosan futó, a fiatalok munkaerő-piaci kirekesztését csillapítani szándékozó másik OFA-támogatott program, a KID egyik projektjét bemutató írásában Csoba Judit öt olyan fontos tényezőt sorol föl, amelyek közrehatnak a tanulásból a munka világába való zökkenőmentes átlépés megakadályozásában:

- Demográfiai okok
- A foglalkoztatási szerkezetben meglévő „csapdák”
- Az alul teljesítő szakképzési rendszer
- A hiányos alapképzés
- Az árnyékgazdaság

Ezek együttesen oda vezetnek, hogy a 15-24 éves kor közötti 1,4 milliónyi fiatal közül 160 ezren „igazolatlanul” távol vannak az oktatási rendszerből és a munkaerőpiacról.

Azaz nem tanulnak, nem dolgoznak, és nem is keresnek aktívan munkát maguknak!

Az öt felsorolt tényező fontossági rangsorával kapcsolatban a szerző nem foglal állást, azt sem vállalja fel, hogy megbecsülje: hatásuk milyen mértékben érvényesül. De fontos megállapításokat tesz a feltornyosuló nehézségek háttéréről és értelmezi hatásmechanizmusukat. A várhatóan lassan bekövetkező élettartamnövekedéssel együtt mozgó nyugdíjkorhatár-emelés például mintegy félmilliónyi legális munkahelyet tesz hozzáférhetővé a munkaerőpiacra belépni szándékozók számára. A foglalkoztatási szerkezet módosulása azzal a következménnyel jár, hogy a hazai gazdasági vállalkozások döntő többsége önfoglalkoztató jelleggel működik, tehát érdemi foglalkoztatási kínálatot maximum a szűkebb családból érkezőknek nyújt.

A szakképzési rendszer azért viselkedik fekete lyuk módjára, mert az élő piaci, gazdasági kapcsolataikat elvesztő szakképző intézmények olyan gyakorló helyekkel kénytelenek működni, amelyek nem biztosítják a tényleges versenyszférában való megmértetéshez szükséges tapasztalatok megszerzésének az esélyét.

Az alapképzési rendszer azzal ágyaz meg a későbbi tartós sikertelenségnek, hogy nemcsak tudomásul veszi, de aktívan asszisztál is a társadalmi egyenlőtlenségek továbbörökítéséhez. „A gazdagok – ők a társadalom 7-10 százaléka – rendelkeznek azokkal a képességekkel, hogy az alapiskolai rendszeren belül megteremtsék a maguk számára az átlagtól felfelé eltérő képzési rendszert. Ezek a magániskolákat, alapítványi elit iskolákat, a két tannyelvű intézményeket, a külföldi oktatásba való bekapcsolódást jelentik már az alapképzés szintjén...” Az átlagtól lefelé eltérőknek marad a jelképes és tényleges hátsó pad a rosszabbul felszerelt iskolákban, kontraszelektált pedagógusokkal. „Nincsenek olyan államilag támogatott iskolák, ahol a társadalmilag veszélyeztetett fiatalok speciális tantervvel szervezett képzése folyna. Évek óta tart a vita arról, hogy nem a fiatalok értelmi képességeivel, hanem szocializációjukkal és a társadalmi környezettel vannak gondok!”

A lista utolsó eleme az árnyékgazdaság, a szürke, vagy fekete zóna, ami becslések szerint a nemzeti össztermék harminc százalékát adja. Van itt minden: a szezonális foglalkoztatástól (a bácskai homokhátságon csak brazil gépsornak nevezett cigány kapásoktól a Moszkva téri emberpiacig), az alkalmi munkáig és a szolgáltatási szektor széles spektrumáig, ahol nincs papír, ahol naponta fizetnek s ahol teljes az egyoldalú kiszolgáltatottság. Csoba ennek a helyzetnek a fönnymaradásában a fő okot a megnövelt minimálbérben és annak súlyos közterheiben látja.

Az oktatási, képzési rendszereknek szociális helyzettől, lakóhelytől, kortól, nemtől függetlenül, az életpálya minden szakaszában biztosítaniuk kellene a sikeres munkaerő-piaci részvételhez és alkalmazkodáshoz, valamint a sikeres életvezetéshez is nélkülözhetetlen tudás, képzettség és készségek elsajátításához szükséges hozzáfé-

rést. Az oktatási, képzési rendszereknek fokozott szerep jutna az esély teremtésben, a társadalmi és területi különbségek mérséklésében, a társadalmi kirekesztés elleni aktív küzdelemben, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok felzárkóztatásában, életesélyeinek javításában.

Azzal többé-kevésbé minden szakértő egyetért, hogy átfogó tartalmi, szervezeti és infrastrukturális fejlesztésekkel kell csökkenteni az iskolák közti különbségeket, hogy meg kell szüntetni a szegregáció és diszkrimináció gyakorlatát, és javítani kell az oktatáshoz való hozzáférés feltételeit. Még az is közös felismerésnek számít, hogy a lehető legkorábbi, ha lehet, már kora gyermekkortól kezdve biztosítani kell a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, mindenekelőtt a romák, a fogyatékkal élők integrált oktatását, nevelését.

Az oktatási rendszer minőségének és eredményességének, valamint az iskolarendszerekből kikerülő munkaerő-piaci esélyeinek javítása érdekében elkerülhetetlen az oktatás és képzés tartalmának és a képzési szerkezetnek a társadalmi és gazdasági igényekhez, mindenekelőtt a regionális munkaerő-piaci igényekhez való rugalmas alkalmazkodásának elősegítése. Ki-kí máshová teszi azonban a hangsúlyokat a lehetséges kivezető utak meghatározásakor.

Egy OECD tanulmány¹⁸ hat forgatókönyvet vázol fel az iskola jövőjével kapcsolatban. A fejlett világ gazdasági és társadalmi folyamatainak monitorozását felvállaló szervezet, az OECD azzal szolt és szol bele a tagországok oktatáspolitikájába, hogy összehasonlíttja adottságait és eredményeit másokéival. Ehhez a tevékenységéhez egyrészt összehasonlítható mutatókra volt szükség, másrészt pedig olyan értékekre, amelyeket valóban össze lehetett hasonlítani. Az OECD e tevékenységével a hagyományos összehasonlító pedagógia (oktatásügyi komparatisztika) új dimenziókat nyert. Az OECD a benchmarking révén hat az egyes országok kormányzatainak az oktatáspolitikájára. Ezt rendkívüli statisztikai adatbázisa teszi lehetővé. Az OECD oktatási statisztikai adatgyűjtése és földolgozása jelenleg a világ egyik talán legátfogóbb ilyen célú gyűjtése.

A „holnap iskolái” című kötetben leírt jövőképek közül az első kettő olyannak látja az iskolát, mint ahogy az ma kinéz, csak bizonyos vonásaiban „megerősödik”. Az első, például arra a feltételezésre alapozódik, hogy (1) hatalmas bürokratikus iskolarendszerek jönnek létre, amelyek a bennük, vagy irányításukkal kapcsolatban foglalkoztatottak érdekeinek túlsúlya miatt, és az egyenlőség eszméjével való manipulatív játszmák alapján valójában semmiben sem változnak. A „mindenkinek egyformán és lehetőleg minél többet ...” elv alapján valójában tovább konzerválják az egyenlőtlenségeket és az oktatás disz funkcionalitását.

A következő (2) a piaci modelleket terjeszti ki az iskolára. Olyan mérvűvé válik az iskolák teljesítményével való elégedetlenség, hogy egyre több alternatív forrás áramlik be iskoláztatásba. A piac elvei szerint működő iskolák több értékes vonással rendelkeznek, de maga a teljes rendszer számtalan ellentmondást indukál. Erre szolgáló

külön mechanizmusok nélkül például a hozzáférés lehetőségében igen szélesre nyitja az ollót. Ezzel párhuzamosan az iskolához kötődő mítoszok (közügy!) érvényessége jelentős tért veszít.

Ezek mellett, a „mindenhol csak egy kicsit másképp...” elv mellett, léteznek az iskolák érdemi térnyerését prognosztizáló feltételezések is. Ezek egyike (3) úgy látja az iskolákat, mint a társadalmi élet alapvető központjait. Ebben a változatban az iskolák széles körben elismertekké válnak és úgy tekintenek rájuk, mint a társadalmi értékváltság ellen leghatásosabban fellépő intézményekre. Az iskolai oktatást olyan közjóként értékelik, ami megérdemli a megbecsülést és a társadalmi rangot. Fontos elem ebben a modellben, hogy az egyéni tanulásról a hangsúly az iskola szociális szerepére esik. Ahogy az egyik szerző fogalmaz: az iskolák szociális horgonyként megállítják a közösség erózióját. Az iskolák helyi jellegzetességei felerősödnek, és kifejezetten támogatják a gyengébb közösségeket.

Az újra-iskolásítási koncepció jegyében fogant (4) forgatókönyv fejlett, sokeszközű tanulási laboratóriumként tekint az iskolára. A tudás, a kísérletezés, az innováció válik a legfontosabb tevékenységgé. Ebben a modellben mindenki sokat és sokfélét tanul, változatos körülmények között, de alapvetően megfelelő, még inkább jó feltételek mellett. Erős politikai és pénzügyi támogatás ad presztízt az oktatási lobbinak, és a tudásközpontok szerepét betöltő iskolák differenciált profilok mentén számos területen húzóerőt gyakorolnak, a gazdaságtól a tudományos közéletig.

Az „iskolátlanított” jövőképek közül az egyik szintén a tanulást állítja a fókuszába, de az a kiinduló pontja, hogy ebben nincs szükség a rossz hatékonysággal, drágán működő iskolákra. (5) A tanulási hálózatok és az e hálózatokon alapuló társadalom ideája a számítástechnika, az információtechnológia robbanásszerű fejlődését alapul véve, az igazán fontos tudás forrásaként már nem számol az iskolával. Minden megtalálható a világhálón, elég csak odaterelni a gyerekeket, s a lehető leghamarabb olyan tudásokkal töltkezzenek fel, hogy hozzájuk járnak majd az öregebbek tanulni.

A kötetben leírt utolsó verzió a legkevésbé hipotetikus. Egyszerűen számol annak a ténynek a következményeivel, ami már ma is több fejlett ország mindennapi gondja: (6) az állandósuló tanárhiánnyal. Egyre kevésbé lesz vonzó a nagy stresszel járó, rosszul fizetett, kevés megbecsülést hozó tanári munka. A kivonulás indulhat szakterületek felől (számítástechnika, idegen nyelvek, természettudományok stb.), de az elnéptelenedés lehet területi alapú is (apró falvak, lemaradó régiók stb.)

Vajon melyik forgatókönyv előfutára a tranzit? Az elsőé-e, amelyben a lényeg a mindent egy helyről elv érvényesítése? Hiszen itt is fontos szempont, hogy a képző és foglalkoztató szervezet lehetőleg egy és ugyanaz legyen! Esetleg a második út korai modelljével állunk szemben? A megvalósító szervezetek piaci viszonyok között értékesíthető termékeket

állítanak elő, kereskednek ezekkel, vállalkozásokhoz hasonló viselkedéseket valósítanak meg (van marketingjük pl.)! Inkább a harmadik, a helyi közéleti körönt előképe, hiszen széleskörű helyi beágyazódással rendelkezik és nagyfokú szociális érzékenység jellemzi? A tranzit, annak alapján, hogy itt mások mást, másként és másnak tanítanak, inkább az oktatási laboratórium – a negyedik forgatókönyv – korai megvalósulása? Netalán az ötödik scenárióhoz áll közelebb? Foglalkoztató és munkaerő-piaci közvetítő szerepet betöltő szervezet berkeiben zajlanak a főfolyamatok, és bárkiből – mert tapasztalatai, tudása átadásával támogatja a hozzáfutókat-lehet „tanár”? Vagy közelítve az utolsó, tanárhiányos jövőképhez, valójában a dolog tanárok nélkül is jól meglenne?

„Amit az iskola nem tud megoldani, majd a felnőttképzés kompenzálja!” – hallani gyakran az állami munkaügyi ellátórendszerből érkezők körében. Sajnos a tapasztalatok nem támasztják alá ezt a feltételezést. A hagyományos – munkaügyi szervezetek által szervezett – átképző programok nagymértékű lemorzsolódással mennek és a végzettséghez jutottak közül is csak mintegy harminc százalékuk talál magának helyet az elsődleges munkaerőpiacon.

Az is csökkenti az átképző programok munkaerőpiacra gyakorolt hatását, hogy ezek rendre rövidtávra tervezettek, általában néhány hónap, vagy kevesebb, mint egy év alatt akarják eljuttatni a tanulásból kiesett klienseket a jövődi szakmájuk alapját adó végzettséghez.

Visszatérve a fejezet mottójául választott Göncz-féle cirkuszi példázatra, arra a mutatóra kell megoldást találni, ami kellő bátorságot ad az artistának, hogy vállalkozzon az ugrásra, de közben meg is tartja őt a még nem teljesen kiforrott ugrásformáció végén. Adler Judit ebben megváltozott nézőpontot ajánl a nézőknek is: Újra kell értékelniük a munkáltatóknak is a szakképzésben betöltött szerepüket! – figyelmeztet. Egyrészt tudomásul kell venniük, hogy az oktatás nem képes kész embereket szállítani, a munkahelyi betanítás idejét és költségét nem szabad megspórolni. Másrészt – teszi hozzá – a munkáltatók csak akkor jutnak a vágyott jó minőségű munkaerőhöz, ha meg is fizetik azt.

Azzal többé-kevésbé mindenki egyetért, amit Liskó hangsúlyoz, hogy a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó gyerekek kiemelt iskoláztatási támogatására van szükség a közoktatás, a szakképzés és a felsőoktatás valamennyi területen (a jelenleginél jobb oktatási feltételekkel, kisebb csoportlétszámmal, jól felkészült pedagógusokkal és pedagógiai asszisztenciával, speciális pedagógiai módszerek alkalmazásával és a jelenleginél hatékonyabb ösztöndíj-rendszerrel).

Szintén ő hívja fel a figyelmet arra is, hogy szükség van továbbá a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó, korai iskolaelhagyó, alacsony iskolázottságú fiatal felnőttek továbbképzésének és átképzésének kiemelt támogatására (a jelenleginél nagyobb anyagi kedvezményekkel, jobb feltételekkel és hatékonyabb oktatási módszerekkel).

„Minél inkább leszakad valaki – szociális értelemben -, annál nehezebb visszatérnie a munkaerőpiacra. Ez sokszor hosszú távon, akár generációkra kiterjedően tartós kirekesztettséget jelent, ami természetesen újabb és újabb közkiadásokat generál. Magyarországon a rendszerváltást követő időszakban az ellátó rendszer elsősorban tűzoltásra rendelkezett be, nem tudott hatékonyan közreműködni a problémák megelőzésében.” figyelmeztet Göncz Kinga a hivatkozott írásában.

A nemzetközi gyakorlatban – ahogy arra Farkas Péter is utal – a fiatal felnőttek és felnőttek szakmai képzésére három modell terjedt el:

- a munkaviszonyban állók szabadidejükben tanfolyami–esti–levelező keretek között tanulnak
- a korábban munkaviszonnyal rendelkezők 6-12-24 hónapos „átképzésben” részesülnek, a munkaügyi kormányzattól átképzési támogatást kapnak
- az átképzési támogatásra nem jogosultak és azok, akik jogosultak voltak, de az átképzési támogatásból nem tudták eltartani családjukat, olyan igényes foglalkoztatási programokban vesznek részt, amelyekhez moduláris szakképzés kapcsolódik.
- Nyilvánvaló, hogy az iskolai kudarccal terhelt munkaerőpiacra készülők számára olyan foglalkoztatással összekapcsolt moduláris szakképzés javasolható, amely megfelel a következő szempontoknak:
- Komplexitás: Fejleszteni kell a munkaadók által értékelt általános tulajdonságokat (kitartás, rendszeresség, megbízhatóság, pontosság), biztosítani kell az álláskeresést és a munkahelyi beilleszkedést megkönnyítő külső elemeket (öltözködés, viselkedés, tisztaság), biztosítani kell az általános iskolai végzettséget és a piacképes szakmai végzettséget.
- Fokozatosság, egymásra épülés: A program 3-6 hónapos modulokból áll, amelyek két-három célt kapcsolnak össze: PL: gazdasszonyképzés + háztartási-kertészeti munkák + olvasás, számolás, kommunikáció fejlesztése. Mezőgazdasági vagy vendéglátó vagy kézműves jellegű munkák + általános iskola befejezése + egészségügyi nevelés stb.
- Családközpontúság: tekintettel arra, hogy nagyon sok esetben mindkét szülő munkanélküli, mindkét szülő képzését és foglalkoztatását támogatni kell.
- Differenciált célok: Figyelembe kell venni például azt is, hogy a roma közösségben a hagyományos női szerep nem, vagy nehezen változtatható meg. A több gyermeket nevelő fiatal nők képzésében kiemelt fontosságú az általános képzettség biztosítása, a műveltség emelése, a felkészítés a gyermeknevelés feladatára. Emellett törekedni kell az igények függvényében a munkaerőpiacon hasznosítható képzettségek átadására is. A férfiak képzésében is differenciálhatók a célok az előképzettség, az életkor, az egészségi állapot, az egyéni elképzelések függvényében.
- Emberhez méltó jövedelem: a foglalkoztatásba integrált képzési programok csak akkor tarthatók fenn és akkor működtethetők hatékonyan, ha a résztvevők számára biztosítjuk a létfenntartás fedezetét. Ha ma az egy főre eső létminimum eléri a 35–40 000 forintot, akkor egy ötfős család ellátásához havonta körülbelül 180 000–200 000 forint szükséges.

- A lakásfeltételek javítása, költségek csökkentése: ha a mai kedvezőtlen lakásfeltételek nem változnak, nem érhető el, hogy az ilyen körülmények között felnövő gyerekek sikeresek legyenek az iskolában. A rossz és zsúfolt lakásban nem lehet pihenni, így az átképzési program is veszélybe kerül.
- konfliktusok kezelése, integrált szemlélet, regionális megközelítés: A többségi környezet csak akkor fogadja el konfliktusok nélkül a romák nagyvonalú és szükséglet szerinti támogatását, ha ezzel párhuzamosan az ő életfeltételei is megváltoznak. A roma kisebbség támogatása tehát nem jelenhet meg önmagában, hanem olyan átfogó kistérségi programok részeként, amelyek az infrastruktúra fejlesztése mellett a többséghez tartozó egyének életkörülményeinek és foglalkoztatási lehetőségeinek a javítását is magukba foglalják. (A komplex projektek, amelyeknek a romák mellett a többséghez tartozók is kedvezményezettjei, terepet adhatnak a két csoport együttműködéséhez is.)

Az ilyen elvek mentén megszervezett képzési-foglalkoztatási programok tekinthetők valóban igényes foglalkoztatási programnak..

A következőkben azzal a bizonyított megoldással foglalkozunk, ami magában foglalja a lehetséges kivezető út forgatókönyvét. A tranzit-foglalkoztatási modell elemzésre alkalmas tapasztalatokkal és eredményekkel rendelkezik, de csak szisztematikus megközelítéssel mutathatók ki értékei, az a többlet, amivel a különböző ellátó rendszerek határán integrálja azok előnyeit a résztvevők legjobb – és ezért egyben a leggazdaságosabb – támogatása érdekében.

A szakmai követelményrendszer változásai

A komplex tranzitfoglalkoztatási modell Magyarországon főleg az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány és részben a Phare támogatása révén alakult ki. A modell értelmezése:

- a foglalkoztatással szerves egységben megvalósított (tehát folyamatos munkaviszonyon alapuló),
- iskolarendszeren kívüli,
- a kulcsképeségek fejlesztésével összekapcsolt,
- OKJ-s szakképesítést nyújtó képzés, amelyet
- alaposan előkészített kiválasztás után
- pályaaorientáció,
- felzárkóztatás vagy ismeret-felújítás,
- motiválás előz meg és kísér,
- melyet kiscsoportos (maximum 12 fős),
- a foglalkoztatottak egyéni szociális és mentális problémáinak megoldását segítő folyamatos szolgáltatás (ok) egészít(enek) ki,
- a projektből kilépők elhelyez(ke)dése követ, végül

- nyomon követésük, utógondozásuk zár le.
 - A fent részletes definíció a gyakorlatban azt jelenti, hogy egy tranzitprojekt három fő szakaszból áll:
 - előkészítő szakasz (általában 1-3 hónap),
 - foglalkoztatással egybekötött képzési szakasz (általában 13-15 hónap).
 - elhelyezkedés és utógondozás szakasza (általában 6 hónap),
- melyek fő jellemzői és elvárásai a következők:

- A. A projekt előkészítő szakasza: a projektrésztvevők felkutatása, tájékoztatása, közülük a projekt szempontjából leginkább „érintettek” kiválasztása, ráhangolásuk, motiválásuk az előttük álló feladatokra, pályaorientációjuk, felzárkóztatásuk, ismereteik felújítása, valamint a projekt stábjának felépítése is: a bevont szakemberek tájékoztatása a projekt alapvető céljairól, a célcsoporttal kapcsolatos specialitásokról... stb.

Nem szükséges pályaorientációt tervezni akkor, ha a projektben csak egyetlen szakmában indul foglalkoztatás. Több szakma esetén viszont alkalmat kell adni arra, hogy a résztvevők, valamelyik szakma melletti elköteleződésük előtt, kipróbálhassák magukat legalább azokban, amelyek érdeklik őket.

- B. A foglalkoztatással egybekötött képzés: a későbbi foglalkoztatás igényeire kell, hogy épüljön a kiválasztás, a pályaorientáció, a munkamotiváció erősítése, a munkával kapcsolatos attitűdök, a munkakultúra, a munkavégző képesség fejlesztése, a gyakorlati, az elméleti képzés, valamint a kulcsképes-ségek fejlesztése is.

Célszerű az OKJ-s bizonyítvány megszerzésére irányuló képzést modulszerűen tervezni és végrehajtani, s az egyes modulok végén köztes vizsgát tartani. A gyakorlati képzés mellett biztosítani kell a projektben résztvevők elméleti képzését is. Egy jól megszervezett, a célcsoport szükségleteihez és terhelhetőségéhez igazodó képzéssel csökkenhetnek az iskolával szemben korábban kialakult fenntartásaik, előítéleteik. Természetesen adott projekt során a helyi lehetőségek szerint az elméleti képzés más formái (pl.: a foglalkoztatással összekapcsolt elméleti képzés, a tömbösített elméleti képzés stb.) is támogathatók.

Arra kell törekedni, hogy a szakmai ismeretek mellett a munkaerőpiacon magasra értékelt kulcsképes-ségek (a megbízhatóság, a pontosság, a felelősség-tudat, az ambíció, az alkalmazkodó-képesség, a kreativitás, a nyitott gondolkodásmód, a kommunikációs képes-ségek, a csoportban való együttműködés képes-sége, a problémafelismerő, problémamegoldó képes-ség, a tanulásra való képes-ség stb.) is fejlődjenek.

Szükség lehet arra is, hogy a projektrésztvevők idegen nyelvet tanuljanak, és/vagy alapvető számítástechnikai ismereteket is kapjanak.

A projektrésztvevőkkel (teljes vagy részmunkaidős) munkaszerződést és felnőttképzési szerződést kell kötni. A projektrésztvevőknek – a projektben végzett termelő vagy szolgáltató tevékenységük ellenértékéért – a foglalkoztatással

egybekötött képzés időtartamára (min. 13–max. 15 hónap) számítva átlagosan legalább a jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) kell biztosítani. Fontos, hogy a foglalkoztatás értékteremtő tevékenység legyen akár úgy, hogy a projektben résztvevők szükségleteit, a projektet megvalósító szervezet vagy annak környezete érdekeit szolgálja, akár úgy, hogy az előállított termék (vagy szolgáltatás) eladható legyen és árbevételt hozzon. Amennyiben a gyakorlati képzéssel egybekötött foglalkoztatást a projektgazda szervezet nem tudja biztosítani, ez részben valamelyik együttműködő partnernél is megvalósulhat.

Az elhelyezkedés előkészítése arra szolgál, hogy a projektből kilépő, már képzettséggel rendelkező résztvevők – az elsődleges munkaerőpiacon – munkahelyhez jussanak. Ennek érdekében, még a foglalkoztatás ideje alatt, a projektben résztvevők bevonásával, álláshelyeket kell feltárni, s a résztvevők és a leendő munkahelyek közötti kapcsolatokat fokozatosan ki kell építeni.

A Felnőttképzési Akkreditáló Testületnél (FAT) a megvalósító intézménynek vagy felnőttképzési programjának akkreditációval kell rendelkezni.

Az OFA projektekben fontos szerepe volt a kötelező OKJ-s szakmai képzésnek, ennek a szakasznak két lényeges eredményt kellett elérni a résztvevőkkel: államilag elismert szakmai bizonyítvány megszerzése, munkatapasztalat megszerzése az adott szakmában, így reagál a projekt a tartós, pályakezdő stb. munkanélküliek két fontos munkaerő-piaci hátrányára.

- C. A nyomon követés, utógondozás célja, hogy a projektből kilépők segítséget kapjanak az új munkahelyükön történő sikeres beilleszkedésükhöz és esetleges (egyéni, családi, munkahelyi) problémáik vagy kríziseik megoldásához is. A projekt eredményeként az utánkövetés 6. hónapjának végén kell munkaviszonnyal rendelkeznie a résztvevőnek. Ebben a szakaszban a célcsoport számára a projekt keretén belül már nem fizethető munkabér,

Arra is gondolni kell, hogy a projektben résztvevők egy része olyan erősen kötődhet a projekthez, hogy az abból való kiválásukat (leválásukat) is segíteni kell.

Az is elképzelhető, hogy a résztvevők vagy egy csoportjuk a projektből való kilépés után együtt marad, s – akár a szervezeten belül – önálló vállalkozásként biztosít munkát és megélhetést a projektből kilépők számára. Azonban egyéni vállalkozóvá és őstermelővé válás nem lehet a projekt kimenete.

A projekt teljes ideje alatt biztosítja a szociális és mentális támogatást a résztvevők számára: egyéni – velük egyeztetett – fejlesztési tervet dolgoznak ki a szakemberek, amely a képzésen túl szociális és mentális (személyiség-) fejlesztésük, felzárkóztatásuk tervét is magába foglalja. A foglalkoztatást kísérő mentális és szociális támogatás mind azt szolgálja, hogy a lehető legkisebb legyen a projektből való lemorzsolódás, és a lehető legtöbben tegyenek sikeres vizsgát,

A mentális és szociális támogatás a projektben résztvevők szociokulturális (családi, lakás-, anyagi stb.) körülményei rendeződésének, és személyiségük (mentális és szociális állapotuk) fejlődésének elősegítését, valamint önálló életvitelük megalapozását szolgálja.

A személyiségfejlesztés – természetesen – nem merülhet ki tréningekben, hanem mindenekelőtt olyan – non-direktív, áttételesen ható módszerekkel történő – pszichés klíma megteremtését és fenntartását jelenti, amely – s ez a modell lényegi eleme – erős közérzetjavító elemként, hozzáadott többletértékként elősegíti a résztvevők mentális és szociális állapotának rendeződését. Fenntartja elköteleződésüket az újonnan megtalált céljaik mellett, segít átélni az esetlegesen bekövetkező kríziseken.

Gondoskodik a projektrésztvevők fizikai állapotának fejlesztéséről is. (Sokak életében gyökeres fordulatot hozhat a napi rendszerességgel rájuk váró munka és tanulás. Ehhez állóképességre, terhelhetőségre van szükség!)

A program úgy épül fel, hogy biztosítja annak a lehetőségét, hogy a projektben résztvevők folyamatosan részt vehessenek a képzés alapját jelentő termelést vagy szolgáltatást kísérő tervező, szervező, adminisztrációs stb. tevékenységekben, a sajátjuké-
nak érezhetik a programot. (Tevékenyen közreműködnek pl. az egyes tevékenységek, termékek tervezésében, az árkalkulációban, az anyagok és egyéb beszerzésében, vásárlásában, szállításuk megszervezésében, az értékesítésben stb., illetve a projekt megvalósítását, a projektrésztvevőket érintő döntésekben, a projektszakaszok, a projekt egészének értékelésében is.)

A projekt megvalósításában közreműködő szakemberek hatékony együttműködésének elősegítése érdekében fontos olyan (csoport)technikák alkalmazása, amelyek a projekt megvalósításában résztvevő szakemberek pszichés terheinek csökkentéséhez, kiegészük megelőzéséhez is hozzájárulnak (esetmegbeszélések, konzultációk, egyéni és csoportos szupervízió stb.).

Összefoglalva tehát a program három fő elemének (a foglalkoztatás, a szakképzés és a mentális és szociális támogatás) együttes alkalmazása jelenti a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatósága javításának integrált megközelítését. A projektek gerincét a képzés részeként csoportban, védett körülmények között végzett, de idővel a piac hatásainak is kitett termelés vagy szolgáltatás (a foglalkoztatás) jelenti,

A tranzitfoglalkoztatási modell szakmai céljainak integrált jellege kiegészül a projekt-megvalósítás komplexitásával is. Ez alatt azt értjük, hogy a megvalósító szervezeteknek az összetett feladatok megvalósítására alkalmas feltételrendszerrel kell rendelkezniük. A modellt megvalósító szervezetek felvállalták a modell három alappilléreinek (szakképzés, foglalkoztatás, mentális és szociális támogatás) saját szervezeteiken belüli végrehajtását. Az OFA modell talán legmarkánsabb jellegzetességét ragadjuk meg ebben.

Az OFA modell egy másik jellegzetessége, hogy az elvégzendő feladatokhoz szükséges forrásokat a projekt megvalósítói csak a helyi erőforrások mozgósításával együtt tudták megszerezni. Az OFA támogatás soha sem jelentett 100%-os támogatást, azt minden esetben ki kellett egészíteni OFA-n kívüli külső forrásokkal és/vagy saját erővel. Az önerő származhatott a szervezet forrásaiból vagy a tranzitfoglalkoztatás követelményrendszerében megjelenő termelő/szolgáltató tevékenység árbevételéből. Egyéb külső, forrást a munkaügyi központok támogatásaiból kellett szereznie a szervezetnek, valamint más támogatók is szóba jöhettek.

Szakképzés, képzés a tranzitban

A tanulás a tranzitok elválaszthatatlan részét képezi. Tanul a szervezet, tanul a stáb; s legfőképp tanulnak a résztvevők. Ennek a fejezetnek a célja bemutatni, mindez hogyan folyik. Hogyan érdemes szervezni, irányítani, elszámolni az eredményekkel. A tét kétségkívül óriási! A modell organikus eleme – másként fogalmazva: e nélkül nem is jöhetett volna létre – hogy a belépők már túl vannak enyhébb vagy súlyosabb sérüléseken ezzel kapcsolatban.

Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy ebben az esetben a tanulásnak több, gyakran egymással is ellentmondásban lévő célt kell szolgálnia viszonylag feszes időkeretek között. Az első és legfontosabb feladat: megtanulni újra felvenni a tempót, keményen dolgozni a siker érdekében. Másodszor el kell sajátítani egy szakmát olyan mélységben, hogy ennek révén tartós foglalkoztatáshoz jusson lehetőleg mindenki. A kötött feltételek (projekt), és adott körülmények között mindezt mindenképp másokkal együttműködésben, kölcsönös figyelemmel egymásra, s ez sem egyszerű lecke.

A tanulási folyamatok tervezésére, irányítására vonatkozó elméleti megfontolások, szemléleti alapok három forrásból származhatnak: (1) a hagyományos iskolai oktatás, (2) a szakképzés és (3) a felnőttképzés egyaránt felhalmozott kamatoztatható tapasztalatokat, de mindhárom esetében találunk olyan elemeket, amelyek „kritikus meghaladását”, újraértelmezését jelenti, jelentheti a tranzit.

Ebben a fejezetben e három nagy képzési szektort abból a nézőpontból világítjuk át, hogy milyen kapcsolatban vannak ill. lehetnek a tranzit típusú programokkal. Milyen módon alapozhatják meg, vagy éppen hátráltathatják az ott folyó munka sikereit? Vannak-e átvethető, alkalmazható modellek, rutinok, eljárások?

Másként fogalmazva: a tranzit szemléleti kereteit alapul véve milyen alapozó oktatásra, szakképzésre és felnőttképzésre lenne szükség, melyek azok az előremutató megoldások ezeken a területeken, amelyek a kísérleti helyek tapasztalatai alapján leginkább sikeresnek, hatékonynak bizonyulhatnak? A szóba jöhető fogalmakat is ennek alapján válogattuk. Lesznek közöttük átfogó, kereteket meghatározó jellegűek, mint az iskola funkciói, vagy a neveltség, és lesznek egy-egy

részterületet érintőek, mint a szakképzéssel kapcsolatos iskolarendszeren kívüli hatósági jellegű képzés.

Tranzit és az iskola

„A tranzitfoglalkoztatási projektek egyike-másika nevében viseli az „iskola” szót (Pl. termelőiskola), mégis számos vonatkozásban a projektben zajló, azt felépítő, fenntartó és meghatározó folyamatok eltérnek a tradicionális iskolai tevékenységektől. Ami miatt az iskolára asszociálhatunk, az főként a tranzitok képzési oldala, a tanítási-tanulási folyamatok, melyek a projektek egyik, de nem elszigetelt tevékenységterületét képezik. A projektek fontos eleméről van szó, hiszen az a cél, miszerint a kliensek visszajuttatása, sok esetben eljuttatása az elsődleges munkapiacra a tranzitok vállalt feladata nem nélkülözheti szakmai képzettséghez juttatásukat, ez pedig nyilvánvalóan feltételezi a képzés dominanciáját.” – írja Tratnyek Magdolna a foglalkoztatással (érték-előállítással, termeléssel) összekapcsolt képzés módszereiről szóló írásában.

Az iskolák – melyek alapfokon vagy középfokon befogadják, tanítják, képzik, majd kibocsátják tanulóikat – komplex intézmények, ahol a tanítás nehéz, kihívásokkal teli tevékenység. A diákok családi háttérüket, a tanuláshoz fűződő viszonyukat, haladási sebességüket, terhelhetőségüket – és számtalan egyéb szempontot alapul véve – rendkívül sokfélék.

A tranzitprogramban érintett fiatalok általában túl vannak már bizonyos számú iskolai kudarcon. Nagy részük hadilábon áll a tanulással. Ahhoz, hogy élethelyzetüket, világképüket s ezen belül a tanuláshoz való viszonyukat képesek legyünk megváltoztatni; a heroikus erőfeszítésen túl elsősorban nagyobb szakmai tudatosságra van szükség. Az a pedagógiai szakmai attitűd, amely a siker reményével jogosíthatja fel a velük kapcsolatba kerülő pedagógusokat stratégiájában, gyakorlatában és fejlesztési elemeiben kifejezi:

- a tanulók szociális státuszának támogatására való elkötelezettséget,
- biztosítja, hogy mindenki – beleértve tanárt és diákot egyaránt – gyakorolhassa azokat a képességeit, amelyekkel rendelkezik, (kompetencia alapú megközelítés)
- azt a tudást, ismeretet veszi alapul (elismeri és értékeli), amely jelen van, s azt fejleszti, amely igényli a fejlesztést,
- gyakorlója folyamatosan arra törekszik, hogy a szakmai tevékenysége legjavát kínálja tanulóinak.

Ma az iskola világában három jellegzetes tanulásszervezési modellt lehet megkülönböztetni. Ezek közül az első kettővel (azt egyéni munkára alapozó és a versenyztető módszerrel) kapcsolatban mindenkinek vannak személyes élményei, a harmadik megoldás – a kooperációra építő – napjainkban szivárog át a teljesítőképes, hatékony oktatást megvalósító feléből a világnak.

Egy-egy tanulót a tevékenysége fókuszába állító, ún. individuális módszer előnyeivel kapcsolatban azt szokták kiemelni, hogy ez segíti a problémamegoldó képesség fejlesztését, alkalmanként nagyobb egyéni sikerélményhez vezethet, egyszerűbb tanári munkát igényel (viszonylag könnyű tanítási stratégiát kidolgozni), elmélyült munkára ad lehetőséget, pl. a tantárgyi fogalmak biztosabban elsajátíthatók, lehetőséget biztosít az egyéni haladási ütem szerinti tanulásra, s ennek révén a tanuló feltételezhetően önállóbbá válik.

Hátrányos, vagy kritikus elemei a következők lehetnek: elszigetelődéshez, bezűküléshez, megmerevedéshez vezethet, az esetleges kudarc feldolgozása nehéz, a csoportélmény hiányában a sikerben való osztozás élménye csorbul, önzésre hajlamosít, hiányzik a visszajelzés, mások segítsége, nem járul hozzá a kooperációs és konszenzus-kereső képesség fejlesztéséhez.

Amikor a versenyzetető megoldás alkalmazása mellett érvel valaki, leginkább arra hivatkozik, hogy az élet is egy verseny, ez megoldás kitartásra ösztönöz, és erőfeszítésre készítet, segít a világos kompetenciarend felismerésében (tudom, hogy mire igen, s mire nem vagyok képes). Sikerélményt ad, általa a világ mérhetővé válik, erősíti a szabály tudatot, pontosságra, koncentrációra szoktat, hozzájárul az önmagam eladhatóságának megtapasztalásához, azaz várhatóan jobb önértékesítővé tesz.

Hátrányai is számosak: jelentős stressz-terheléssel jár, győzni csak az esélyesek fognak, s aki reménytelennek ítéli a helyzetét, könnyen feladhatja, egy oldalról kasztosodáshoz, más oldalról fásultsághoz vezethet, bizonytalan, vagy tisztázatlan feltételek között „élelmességre” ösztönözhet, a bekövetkező kudarcok hamar járhatnak önértékelési válsággal, s a verseny rombolhatja a csoportkohéziót.

A harmadik – az együttműködésre építő – megoldás alkalmazása viszonylag kevés kockázattal jár. Ismeretlensége miatt esedeg a környezet értetlensége, ellenállása kísérheti, idő- és eszközigényesebb, mint az előzőekben tárgyaltak, koncentráltabb tanári irányítást vár el, az eredmények értékelése is nehezebb. Ezzel szemben előnyei jelentősek: túl azon, hogy fejleszti az együttműködési képességet, toleranciára, empátiára és önfelegyelemre nevel. Módot kínál a csoportérdekek felismerésére, ön- és mások értékeinek felismerésére, fejleszti a felelősségtudatot, tényleges közösségformáló erőként hat.

Ezek – az alábbi táblázatban összevethető – megoldások láthatóan azokkal a kulcsképessegekkel vannak kapcsolatban, amelyeket ma a gazdaság leginkább elvár az iskolától. Azért érvelünk az együttműködésre alapozó tanulászervezési mód széles körű elterjesztése mellett, mert láthatóan ez kínálja a legnagyobb megtérülést mindazokkal a tulajdonságokkal, kompetenciákkal kapcsolatban, amelyek a munkaerő-piacon a helyüket megelé, ott sikerrel helytálló munkavállalókat jellemezhetik.

Tanulás segítő módszerek jellemzői:	Individuális	Versenyeztető	Együttműködő
teljesítmény, teljesítőképesség	nem kapcsolódik másokhoz	csak egy, vagy néhány részes lehet győztes	nagyobb egyéni és csoportos teljesítmény
pozitív személyközi kapcsolatok	függeden a konkrét tanulási helyzettől	negatív: akkor győzhet valaki, ha más veszít	gondoskodó, támogató és elkötelezett kapcsolatok
lelki egészség	hiányzik a közösségi megerősítés	normakényszer: nem biztos, hogy képes leszek legyőzni másokat	erősödő szociális kompetenciák és önértékelés

10. táblázat

Tanulássegítő módszerek

Együttműködésre építő tanulás, jelentős változást hoz a képző teamban és a résztvevői körben egyaránt. Azáltal, hogy a résztvevők egymást segítik, támogató közösséget építenek, amelyben mindenkinek növekszik a teljesítménye. Ezentúl könnyen belátható, hogy egy csoportot sokkal nehezebb feladattal bízhatunk meg, mint külön-külön az egyéneket. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az emberek 95%-át képesek megtanulni annak, amin akkor gondolkodnak, amikor másokat tanítanak. Amit ma kipróbálunk egy csoporton belül, holnap képesek leszünk egyedül is megtenni. Amikor különböző etnikai háttérű résztvevők egy csoportban dolgoznak, megismerhetik a köztük lévő különbségeket és megtanulhatják, hogyan oldják meg együtt, közösen a társadalmi problémákat. Ezen túl fontos kiemelni, hogy a kritikus gondolkodási képességek növelése jelentős mértékben hozzájárul a tananyag megőrzéséhez szükséges képességek fejlődéséhez.

Tanulási alapelvek – a tanulás kooperatív jellegű megközelítése alapján:

- Az emberek tanulóként születnek.
- Az emberek az új információkat és tapasztalatokat a már meglévő ismereteikhez való kapcsolataik alapján törekszenek megérteni.
- Az emberek különböző módokon tanulnak.
- Minden ember gondolkodásfejlesztő és munkára való képességét csak önmagához mérhetjük.
- A fejlődés személyes szintjei hatnak a tanulásra
- Bár az emberek természetes módon teremtenek kapcsolatokat a különböző dolgok között, amikor tanulnak, segítségre van szükségük a különböző összefüggések értelmezésében.
- A különböző tanulási stratégiák ismerete növeli a tanulás hatékonyságát.
- Bizonyos előzmények, beállítódások és gondolkodási szokások fokozzák a tanulási hajlandóságot.
- A másokkal különböző körülmények között különböző feltételezések mellett közösen végzett tevékenység tanulásra sarkallhat.

- Akik tesznek valamit, azok tanulnak.
- A forrásokban gazdag környezet növeli a tanulási hajlandóságot,
- A minőségi munka alkotóelemei közös értelmezésének fejlődése elősegíti a tanulást.

Tranzit, mint szakképzés

Az oktatást, képzést – ezen belül a szakmai képesítés megszerzéséhez vezetőt (is) – „közjó”-ként szoktuk definiálni, s ebben általában azt fejezzük ki, hogy hozzáférhetősége és minősége fölött a közösségi kontroll – arra hivatott szervezetein keresztül – őrködik.

Volt, hogy a társadalmi igazságosság és egyenlőség kifejezéseként, a hátrány kompenzálás csatornájaként tekintettek az iskolára. Ekkoriban abban vélték a közösségi felelősséget megjeleníteni, hogy az államnak az a szerepe, hogy mindenki – a Magyarországon elérhető – legmagasabb iskolafokozat elvégzésének a lehetőségéhez juthasson. A frázis legterhesebb maradványa annak a szemléletnek a továbbélése, mely szerint, ami jó, ami érdemes az iskolában, az a magasabb osztályokban történik. Sajnos a mai közvélekedés szerint nem az a fontos, hogy mit, milyen színvonalon, minőségben tanul valaki, hanem az, hogy milyen magas iskolafokozatig tart az iskoláztatás grádicsa. Ebben az értelmezésben kimondva vagy kimondatlanul az is benne van, hogy a továbbtanulási lehetőséget nem kínáló iskolatípusok leértékelődnek. Az ottani teljesítmények eleve másodosztályú (sőt, még inkább harmadosztályú) besorolást kapnak.

Az iskolarendszerű szakképzés közoktatáson belüli mértéke nyilvánvalóan a szakmunkásképzés visszaszorulása miatt alacsony. A szakmunkásképzés radikális visszaszorulásának az okai pedig viszonylag egyértelműek. A szakmunkásképzés lényegében a hazai oktatási rendszer „Bermuda-háromszöge” – amit a felelőtlen oktatáspolitikai irányítás hagyott lezúlni.

A 2000-es évek elején sok kritika éri az iskolai tanműhelyekre alapozott szakmunkásképzést, amely a vélemények szerint nem elégíti ki a gazdaság igényeit. A Kienbaum bérezési tanácsadó társaság által készített tanulmány tanulsága szerint a hazai szakképzés hiányosságaival veszélybe kerülhet Magyarország „hagyományos” erőssége a nemzetközi versenyben. A magyar munkapiacra egyre egyértelműbben kitapintható a szakképzett munkaerő hiánya, amiért elsősorban a rossz hazai szakképzési rendszer a felelős: az oktató intézmények még mindig nem alkalmazkodtak a munkavállalói piacon felmerült új igényekhez. A hazai szakképzés hiányosságaként említették, hogy az iskolából kijövő diákok önállótlanok, sokszor kevés naprakész gyakorlati ismerettel rendelkeznek, sőt, olykor még köszönni, fellépni is meg kell tanulniuk.

Az egyik leggyakrabban hangoztatott kritika arra irányul, hogy a hazai munkaerő-kínálat vagy alá-, vagy fölé lő a gazdaság megrendeléseinek. Azaz a munkaerő vagy alul, vagy túlképzett az idetelepülni szándékozó vállalatok igényeihez képest.

Az elmúlt időszakban a 15-29 éves korosztály aktivitási rátája a korábbiakhoz képest számottevően csökkent, aminek egyik oka nyilvánvalóan a közép- és felsőfokú oktatás expanziója, a nappali tagozaton tanulók arányának növekedése. A munkaügyi központok tapasztalatai arra utalnak, hogy ugyanezen időszak alatt megnövekedett az őket álláskeresői célzattal felkereső fiatalok száma is. A fiatal korosztály elhelyezkedési esélyeit rontja a gazdasági fejlődés munkaerő-megtakarító jellege, a szakmai és munkatapasztalatok hiánya, illetve fiatalok képzettségi szerkezete és a munkaadók kereslete közötti jelentős és számottevő különbség.

Az elmozdulást sürgető tények egyik legsúlyosabbika az inaktív fiatalok egyre nagyobb száma. Mintegy kétszázezerre tehető az „igazolatlanul távol lévők”, azaz az olyan 15-25 év közötti életkorú fiatalok száma, akik nem járnak iskolába, és nincsenek a foglalkoztatási rendszerben sem. A szakmai képzésben résztvevők, a szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzetek helyzete sok tekintetben a szakképzetlenségével vetekszik. Közülük minden hatodik válik munkanélkülivé vagy „indokolatlanul” inaktívvá. Státuszuk persze több tényezőtől befolyásolt, így nagymértékben függ a megszerzett szakmától és mobilitási hajlandóságuktól, illetve képességüktől. Tanulási hajlandóságuk szintén jelentősen befolyásolja elhelyezkedési esélyeiket. Öt évvel a végzés után szakiskolai és szakmunkás végzettséggel rendelkezők alig fele tudott szakmájában elhelyezkedni és kétharmaduk ekkorra már megtapasztalta a munkanélküliséget.

A nemzetközi és hazai tanulói teljesítménymérések (PISA, IEA, MONITOR) adatai azt jelzik, hogy a szakiskolai diákok tudása nem versenyképes európai kortársaikéval. Különösen drámai ez a helyzet, amikor szembesítjük az elért eredményeket a tanulók szocio-ökonómiai indexével, azaz milyen mértékben játszik szerepet környezetük a tudásukban. A hazai tudáselosztás erőteljes szelektív jellege különösen a szakiskolába járó tanulók gyenge teljesítményében mutatkozik meg a legsúlyosabban.

Az eredményesség szempontjából – több előremutató intézkedés mellett is – ismert az a tragikus iskolai lejtő, mely (1) a családi szociális háttér, (2) a kevés óvodában töltött év, (3) bukásokkal terhelt általános iskola és végül (4) alacsony presztízsű szakiskola algoritmusával írható le. Erre végzettszerű „forgatókönyvre” adhat érdemi választ a tranzitok munkája.

Belátható, hogy a tranzitokban másfajta szakképzésre van szükség, amelynek a megszervezése, személyi és tárgyi feltételeinek biztosítása nemegyszer a programnedzsment előtt álló egyik legnagyobb kihívás. Azaz – miközben meg kell felelni a szakképzéssel kapcsolatos összes formai követelménynek – meg kell teremteni egy annál nagyságrendekkel hatékonyabb, teljesítőképesebb szakmai képzést.

Erre a tranzitok kétféle forgatókönyvvel rendelkeznek: az első arról szól, hogy saját kereteikben biztosítják a szakképzés minden elemét, míg a másodikban ezt egy stratégiai partnerre bízák. Ez lehet egy közelben működő szakképző intézmény (szak-

középiskola, szakmunkásképző), vagy társulhatnak valamely felnőtt szakképző intézménnyel, pl. regionális átképző központtal.

A tranzit, a felnőttképzés modern és hatékony műhelye

Miközben – ahogy ezt eddig megpróbáltuk bemutatni – szerves kapcsolat köti a tranzitokat a normál iskolai oktatáshoz és a szakképzéshez, de valójában, ami bennük a tanulással kapcsolatos, az mind felnőttképzés. A tranzit-foglalkoztató programok egyik leghangsúlyosabb szolgáltatási területeket tekintve felnőttképző „intézmények” (is).

A szociális mobilitás támogatása felnőttképzéssel

A tranzitok jelentőségét az adja, hogy megragadható eszközt kínálnak hátrányos helyzetű embereknek kilábalni hátráltató körülményeik közül; azáltal, hogy egy–a lakóhelyükhöz közeli fizetős munkát kínáló állás elfoglalásához szükséges képzettség megszerzésének az esélyét nyújtják a számukra. Sőt az eddigi tapasztalatok alapján ez több is, mint esély, szinte majdnem mindenkinek, – aki kapcsolatba kerül a programokkal – ez reális alternatíva. Kevés nagyobb közvetlen és hosszú távú megtérüléssel járó felnőttképzési projekt létezik.

Mennyiben számít ez egyedi modellnek? Európában és a tengeren túl az elmúlt évtizedekben lezajlott társadalmi változások az egyéni életprogramok és a közösségi élet meghatározó tényezőjévé tették a felnőttoktatást, az élethossziglan tartó tanulást. Az a három–egy–más hol erősítő, hol gyengítő – folyamat, amely ennek elősegítésében közrehatott:

- Az iskolai szolgáltatások jelentős tartalmi és szervezeti átalakulása s az ezzel együtt járó mennyiségi változások. A felnőttoktatás iránti igény gyakran úgy jelenik meg, mint a kibővülő iskoláztatással szerves módon együtt járó, a megnövekedett tanulási szükségletek kielégítésre hívatott szervezeti forma. Akinek több, jobb kell: azt itt még szabad választási lehetőségek várják. Továbbképzések, magasabb fokozatok, specializációk. Ez a felnőttképzési kínálat, „terülj-terülj asztalkám” azonban azok számára, akiket a tranzit megszólít nem igazi lehetőség, mert ők már annyi kudarcot begyűjtöttek eddigi rövid iskolai karrierjük során, hogy igazából a hátuk közepére se kívánják az újbóli tanulást.
- A hátrányos helyzetű, deprivált társadalmi csoportok részére kompenzációs jelleggel szervezett iskolai szolgáltatások széleskörűvé válása. Az itthon közkeletűen iskolai felnőttoktatásnak nevezett intézményrendszer a „második esély” csatornája. Azok számára válik alternatívává, akik nem tudtak együtt haladni korosztályukkal. Családi, szociális vagy más okok miatt a rendes korúak iskolái, a nappali tagozatos képzések nem segítették őket – alsó- vagy középfokon – oklevéllel, képesítéssel lezárta, befejezett tanulási ciklusok végpontjaihoz. Ebben már érintettek lehetnek a célcsoportokhoz tartozók. Nekik azonban meg kell élniük, fenn kell tartaniuk magukat, esetleg hozzátartozóikról is gondoskodniuk kell, tehát nem tölthetnek hosszú

időt a – mégoly számukra alakított felnőttoktatási programok látogatásával.

- Az oktatási rendszer más társadalmi tokkal való fokozottabb lese. Egyre nehezebb megmondani, hogy hol húzódnak meg az intézményes oktatás, nevelés határai. Jelentős átalakuláson ment át például az iskolában zajló tevékenységek listája: társadalmi, politikai, kulturális események színhelyeként a helyi közélet alakításában kaphatnak szerepet. A tudás átadásában, a tanításban illetékes professzionalisták – (a tanítók, tanárok) – mellett másféle szakértelem képviselői is részeseivé válnak a tanulási, s az azzal együtt zajló gazdasági és településfejlesztési folyamatoknak. Ez a modell az, ami a tranzitok felnőttképzési vonatkozásait a legnagyobb mértékben kifejezi.

Az ún. népfőiskolai modell szerint a szociális mobilitás és a felnőttképzés szoros kapcsolatban van egymással. Ebben az egyik legfontosabb elem az „iskolából az életbe” szakaszra jellemző drasztikus váltás negatív hatásának csillapítására irányuló kezdeményezés, melynek egyik tipikus megjelenési módja a Gesamtshule. A „kliensorientált”, „állampolgár-barát” iskolaszervezési módra a hátrányos helyzet iránti érzékenység, az iskolai élet szervezésének rugalmassága, a tanórán kívüli lehetőségek felértékelődése, a szociális és ifjúsági szakemberekkel való szoros együttműködés a jellemző.

Döntően az ilyen jellegű intézmények gyakorlatának módszeres elemzése vezetett el a hozzáférhetőség (access) kérdésének felvetéséhez. Annak a problémának a megjelenítéséhez, hogy intézményes, szemléleti vagy fizikai korlátok akadályozzák-e a felnőtteket a képzésben rejlő lehetőségek igénybevételeiben.

A szociálpedagógiai tevékenységeket gyakran tárgyalják a radikális felnőttoktatás címszó alatt; annak okán, hogy a látszólag békés és termékeny iskolakép mögött a tudás társadalmi elosztásának, azaz a létező iskolarendszernek mélyreható kritikája rejtőzik.

Részvételre építő módszerek

A felnőttek oktatására és a közösségi művelődés általánosan elfogadott formáira is az a jellemző, hogy meghatározott szintű kompetenciákat igényelnek a kultúra értékeinek a befogadásában. Aki rendelkezik a kulturális kódok elsajátításának a képességével, az hozzájuthat újabb ismeretekhez, tapasztalásokhoz; s aki nem? A törekvések központjában az a felismerés áll, mely szerint ki-ki csak a saját kulturális „platójáról” kiindulva juthat el újabb, magasabb szintekre.

E szakmai irányzat jellemzője, hogy a hozzáférhetőséget, a szociális érzékenységet, a korlátozásmentes környezetet állítja a központba. Módszertani alapjait a nondirektív, kliensorientált pszichológia alkalmazása adja (Carl Rogers és Thomas Gordon).

A részvételre építő módszerekre alapozó felnőttképzésben a tanárral szemben a tanulók a kulcsszereplők és a tanulók növekedésébe vetett feltétlen bizalom, a kongruens

(a tanár aktuális igényeinek megfelelő, az hitelesen kifejező) magatartás, a megértő, együttérző attitűd jellemzi a tanulásirányítási szituációt.

Tanulásszervezési szempontból fontos vonásainak vázlatos összefoglalása:

- Inkább hallgatóközpontú, mint intézményfüggő
- Nem formalizált tanulási folyamat változatos eszközrendszerre támaszkodva
- Az önirányító tanulás, a folyamatban a tanuló felnőttnek a tanárral egyenrangú szerepet biztosít
- Segít a tanulási nehézségek elhárításában
- Több választási lehetőséget kínál a nagyobb diverzifikáció révén, amely jobban kielégíti a sajátos személyes szükségleteket
- Felhasználóbarát azáltal is, hogy a hallgatóra bízta: mikor és hogyan akar eleget tenni a tanulmányi követelményeknek

A hatékony tanulási környezet megteremtése révén szöges ellentétben áll a tanárközpontú felnőttoktatási irányzattal.

Más források ezt a kapcsolatot a Community education (közösségi művelődés) címszó alatt tárgyalják. A skandináv és az angolszász felnőttoktatás sokban hasonlít egymáshoz. Közös vonásaik között tartható számon, hogy mindkettő a hallgató-központú (learner-based) tanítási, tanulási stílust vallja magáénak, amely szorosan kapcsolódik a tanulásra vállalkozó felnőttek létező élethelyzeteihez, ahhoz a kulturális és szociális „platformhoz”, amely a tanulási folyamat kezdetekor meglévő környezeti meghatározottságokból, a tanuló felnőtt által birtokolt készségekből és képességekből áll.

Az elmúlt évtizedekben egyre nagyobb számban az iskolai kereteken belül jönnek létre a tanuló kiscsoportok, a felnőtt osztályok (adult class). Az ezek számára otthont adó-szervezeti formájukban ezt kifejező-oktatási intézményeket hívjuk összefoglaló szóval közösségi iskoláknak (community school). A közösségi művelődés (community education) több és kevesebb is, mint a közösségi iskolák tevékenysége. A közösségi oktatás fejlesztését az oktatási rendszer megújítására szolgáló törekvéssel együtt tárgyaló kötet hat elemet sorol fel a közösségi oktatás alaptényezőiként:

- az élethossziglan tartó tanulás, integrált településfejlesztés, a közösségi erőforrások teljes körének használata,
- a szülők és a helyi közvélemény bevonása,
- együttműködés az iskolakörzet különböző tényezőivel, teljes körű szolgáltatást nyújtó iskolák.

Célja a közösség erőforrásainak mozgósítása egy-egy konkrét probléma kapcsán az emberek meghatározott csoportjának (vonatkoztatási csoport) másokhoz (viszonyítási

csoport) mért relatív vagy objektív helyzetének javítása érdekében. Ezek a problémák a női egyenjogúsággal, etnikai, kisebbségi, testi, szellemi, lelki képességekkel, területi, települési egyenlőtlenségekkel vagy más kritikus társadalmi faktorokkal lehetnek kapcsolatosak.

Magyarországon a Közösségfejlesztők Egyesületének, szociális érzékenységgű népfőiskoláknak és az ifjúsági munka területén tevékenykedőknek az akciói révén vált széles körben elterjedtté és elfogadottá, mint önálló felnőttképzési irányzat. Az alapja, hogy maximális lehetőségeket kínál a kisebbségeknek, amellet, hogy követelményeket is támaszt a teljesítményelv alkalmazása révén; s a pozitív diszkrimináció a legfontosabb eszköze.

Összegezve az előzőeket, a tranzitokban folyó munka ún. képzési szegmensét (alprojektjét) a közösségi alapú, kompenzáló jellegű, a résztvevők által megélt iskolai előzményekhez kritikus módon viszonyuló felnőttképzésként határozhatjuk meg, melyben a képzés irányítóinak azokra az elvekre támaszkodva kell megszervezniük a munkájukat, amelyek a felnőttek tanulásának legfontosabb sajátosságaira alapozódnak, azaz a tranzitokban folyó képzések:

Felnőttképzési alapelvek	és érvényesülésük a tranzitokban
Méltányosságot tükröző légkörben kell, hogy folyjanak,	képzés kis létszámú csoportban (12-15 fő) fontos a pozitív megerősítés, az egyéni fejlődés rendszeres értékelése, a képzés értékelésébe célszerű bevonni a résztvevőket, fenn kell tartani a motivációt (szakmai kiállítások, tanulmányutak szervezése, tanári, vizsgaelnöki dicséret, pénz, ajándék., jutalomszabadság stb)
együttműködő jellegűeknek kell lenniük.	keresni kell az alternatív ismeretátadási eszközöket (személtetés, interaktivitás, szoftverek alkalmazása) a hagyományos jegyzetek, könyvek alkalmazásával szemben,
az önirányítást és a megerősítést kell szolgálniuk,	a tananyag hatékony elsajátítása érdekében tanulásmódszertani segítséget kell biztosítani a résztvevők számára a figyelés, a koncentráció, a jegyzetelés technikájának megtanulása, fontos információk felismerése, logikus gondolkodás fejlesztése érdekében. a bizalmi légkör kialakítása és megtartása érdekében, az órák szünetében a projektrésztvevők azonos problémáiról beszélgetés (pl: családi problémák, otthonukban fellelhető szenvedélybetegségek, feszültségeik) tanáraikkal, mesterükkel.

Felnőttképzési alapelvek	és érvényesülésük a tranzitokban
Támaszkodniuk kell a résztvevők tapasztalataira,	támaszkodniuk kell a résztvevők tapasztalataira, meglévő tudására, a gyakorlati tevékenységre kell a hangsúlyt helyezni, a hatékony tanulást elősegíti, ha az egyes modulok lezárását modulzáró vizsga követi, a résztvevők közül kevesen élték meg a vizsga-szituációt, ezért érdemes próbavizsgát tartani.
elő kell segíteniük a részvételt,	tevékenységközpontú részvételt a frontális órávezetéssel szemben, a tanárok szakmai felkészültsége, felnőttképzési tapasztalata mellett a személyiség meghatározó, egyéni és csoportos szinten gondoskodni kell a résztvevők alapismereti felzárkóztatásáról, szakmai korrepetálásról
támogatniuk kell a kritikus, értelmező gondolkodást	a képzés értékelésébe célszerű bevonni a résztvevőket
a cselekvésközpontú tanulást kell támogatniuk,	a képzés fontos sajátossága, hogy a piaci feltételekhez és igényekhez igazodva a képzési szerkezet rugalmas. Az elhelyezkedés elősegítése érdekében célszerű a foglalkoztató elvárásainak megfelelő modulokkal kiegészíteni az OKJ-s tananyagot, a gyakorlati képzés során minden esetben maradó értéket kell előállítani, amit tudatosítani kell a résztvevőkben,
a problémafelvetésre és a problémamegoldásra kell alapozódniuk	a képzésnek piacképes szakismereteket kell nyújtani és segítenie kell azoknak a kulcsképeségeknek fejlesztésében, amelyek a munkába álláshoz elengedhetetlenek.

11. táblázat

Felnőttképzési alapelvek és érvényesülésük a tranzitokban

I.5. Roma programok

A programok célja

A Magyarországon élő romák jelentős része, kb. 70-80 %-a munkanélküli. A tartós, nehezen reintegrálható munkanélküliek kemény magját alkotják. A romák foglalkoztatásának érdekében az OFA a Kormány 1047/1999. (V. 5.) – a cigánylakosság életkörülményeinek és társadalmi helyzetének javítására irányuló – határozata, illetve a középtávú programban foglaltak megvalósításának keretében önálló roma foglalkoztatást növelő programot dolgozott ki.

A 2000. évi program

A támogatási program fő célkitűzései:

- A roma program pályázati felhívását az OFA Kuratóriuma a 2000. március 28-i ülésén tárgyalta meg és fogadta el. Roma közösségi vállalkozási mintaprogram elindítása és terjesztése.
- 3-5 éven belül a korszerű, növekedést felmutató kis-és közepes közösségi vállalkozások támogatásával a munkanélküli romák foglalkoztatásának biztosítása.
- A szervezeti kultúra fejlesztése, újfajta stratégiai és vezetési szemlélet kialakítása és eszközök alkalmazásának elterjesztése.
- 3-5 éven belül regionális innovációs központként működő roma vállalkozások (szervezetek) létrehozása.
- A program szakmai tartalma:
 - Községi kisvállalkozási projektek elindítása (beruházások, képzések, foglalkoztatás megvalósítása).
- A projektek célcsoportja:
 - A 16. életévüket betöltött tartós munkanélküli romák.
- A projektek megvalósítói:
 - Roma nonprofit szervezetek.
- A program hatékonyságát növelő eszközök:
 - Projektmenedzsment képzéssel a pályázó szervezet alkalmassá tétele a közösségi vállalkozási projekt sikeres megvalósítására.
 - A támogatott közösségi vállalkozási projektek számára szakmai tanácsadás biztosítása.
 - Roma foglalkoztatási műhely működtetése a vállalkozások fejlődési potenciáljának bővülése, versenyképességük javítása érdekében.
 - A program módszertanának ill. hatékonyságának elemzése.

Várt eredmények és hatás:

- Évente 12-14 kis-és közép vállalkozási projekt támogatásával 250-300 munkanélküli roma tartós foglalkoztatása. A kísérleti program három éve alatt 25-30 kis-és közép vállalkozási projekt támogatásával 750-900 tartós munkahely létrehozása.
- A pályázatírás, projekt fejlesztési kultúra növekedése
- Helyi, lokális szinten fokozatosan mérséklődnek a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségek.

Tervezett fajlagos költség:

Minden új munkahely létrehozásához 900 e Ft/fő beruházási és képzési támogatás.

A 2000. év teljesítése

Támogatási keret:

A programra előirányzott támogatási keret 80 millió Ft volt, melyet a Kuratórium 56 millió Ft ösz-szeggel megemelt, így a program teljes támogatási kerete 136 millió Ft-ra (projektek támogatására, tanácsadásra, képzésre) emelkedett.

Pályázatok:

A pályázati felhívásban megjelölt határidőig 22 szervezet nyújtotta be pályázatát az OFA-hoz, melyből a Kuratórium döntése alapján 13 szervezet vett részt projektmenedzsment képzésen. A képzést követően valamennyi szervezet a második lépcsőben is pályázott az OFÁ-hoz.

Döntés:

A pályázatokról készült előzetes szakértői véleményezést követően a Kuratórium 2000. december 12-ig bezárólag hét roma szervezet támogatásáról döntött.

- Fafeldolgozó üzem;
- Beton-térkő elemgyártó üzem;
- Fóliaházazas kertészet;
- Fóliaházazas kertészet és szabadföldi mezőgazdasági termelés;
- Fakitermelés és terület és épület felújítás;
- Terület és épület felújítás;
- Kecsketenyésztés és tejfeldolgozó üzem létrehozása;

A hét roma foglalkoztatási projekt működtetéséhez az OFA 117919000 Ft, a Megyei Munkaügyi Központok pedig 62000000 Ft támogatást nyújtottak.

Támogatott projektek

Fajlagos költségek:

Valamennyi projekt támogatása az előírt maximum 900 e Ft/fő fajlagos költségkereten belül található. A program összességét tekintve a fajlagos költségmutató 440 e Ft/fő.

Foglalkoztatott létszám:

A hét támogatott projektben összesen 268 fő regisztrált és tartós munkanélküli roma foglalkoztatása biztosított minimum 12 hónapos időtartamra.

Bértámogatások megoszlása:

A Megyei Munkaügyi Központok 4 projekt esetében a foglalkoztatott munkanélküliek bérének 100 %-os finanszírozását vállalták. Ezenél a szükséges járulékokat finanszírozzuk. További 3 projektnek a pályázati felhívásban meghatározott féléves időtartamra nyújt bértámogatást az OFA. A kötelező továbbfoglalkoztatást MMK támogatásból és saját forrásból oldják meg a szervezetek. Egy fő foglalkoztatott havi átlagbére 40 e Ft/fő.

Menedzsment költségek:

Az OFA a projektek működtetéséhez szükséges és indokolt menedzsment költségeket támogatta. A menedzsment béréhez az OFA 16 hónap időtartamra nyújt támogatást (projekt előkészítés 2 hónap, foglalkoztatási szakasz 12 hónap, záró szakasz 2 hónap).

Egy szervezet nem igényelt menedzsmenttámogatást, a béreket és működési költségeket a vállalkozás bevételeiből finanszírozzák. A többi projektnél 33. 000 Ft és 60. 000 Ft/fő között változik a menedzsment béréhez nyújtott OFA támogatás. Legkevesebb bértámogatást a rövid idő alatt bevételt realizálni képes vállalkozások kaptak.

Képzési elem:

Egy szervezet OKJ-s kimenetelű szakmai képzést tervezet. A többi projektben a foglalkoztatott munkanélküliek számára a munkakör ellátásához szükséges betanító képzéseket terveztek.

Jelenlegi helyzet:

A beszámolási időszakban a szerződéskötés fázisában tart program. A támogatottak közül 3 szervezet 2001. január 1-től, 4 szervezet 2001. február 1-től indítja a projektet. A projektek zárása 2002. április 30. és május 31. között kerül sor.

Tanácsadási, ellenőrzési, értékelési feladatok:

Az OFA a projektek megvalósításának segítése céljából tanácsadókat (habilitációt) biztosít a szervezetek részére. E mellett roma foglalkoztatási műhelyt is szervez. Az OFA monitorai folyamatosan ellenőrizni fogják a projekt célok teljesítését.

Pályázati program lebonyolítása:

A roma program pályázati felhívása ez évben korábban fog megjelenni, tervek szerint legkésőbb március elejéig már megismerhető lesz az érintettek számára. A döntés-

előkészítés továbbra is két lépcsős marad, mivel a projektmenedzsment képzés nélkül nem támogathatóak a projektek. Az előző évi tapasztalatok alapján legkésőbb 2001. szeptember végéig tudunk szerződést kötni a támogatott szervezetekkel.

Tervek, elképzelések:

A támogatott szervezeteknek 2001-ben is biztosítani kell a szervezet, a közösségi vállalkozási projekt működőképességétjavító tanácsadást.

2001-től új elem a programban:

Stratégiai szövetség létrehozása a támogatott szervezetek, a munkáltatók (kis- és középvállalkozások, multinacionális cégek), valamint állami munkaügyi szervezetek és önkormányzatok között.

A 2001. évi program

A támogatási program fő célkitűzései:

- Roma közösségi vállalkozási mintaprogram (beruházások, képzések, foglalkoztatás megvalósítása) elindítása és terjesztése.
 - 3-5 éven belül a korszerű, növekedést felmutató kis-és közepes közösségi vállalkozások támogatásával a munkanélküli romák foglalkoztatásának biztosítása.
 - A szervezeti kultúra fejlesztése, újfajta stratégiai és vezetési szemlélet kialakítása és eszközök alkalmazásának elterjesztése.
- A projektek célcsoportja a 16. életévüket betöltött tartós munkanélküli romák. A projektek megvalósítói roma nonprofit szervezetek, illetve 2001. évtől a roma kisebbségi önkormányzatok is.
- A program hatékonyságát növelő eszközök:
 - Projektmenedzsment képzéssel a pályázó szervezet alkalmassá tétele a közösségi vállalkozási projekt sikeres megvalósítására.
 - A támogatott közösségi vállalkozási projektek számára szakmai tanácsadás biztosítása,
 - Roma foglalkoztatási műhely működtetése a vállalkozások fejlődési potenciáljának bővülése, versenyképességükjavítása érdekében.
 - A program módszertanának ill. hatékonyságának elemzése.
- Várt eredmények és hatás:
 - Évente 8-10 közösségi vállalkozási projekt támogatásával 150-200 munkanélküli roma tartós foglalkoztatása. A kísérleti program ideje alatt 25-30 kis- és középvállalkozási projekt támogatásával 450-600 tartós munkahely létrehozása.
 - A pályázatírási, projekt fejlesztési kultúra növekedése.
 - Helyi, kistérségi szinten fokozatosan mérséklődnek a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségek.

A tervezett fajlagos költség 2001-ben minden új munkahely létrehozásához 1.000 e Ft/fő beruházási és képzési támogatás volt.

A Roma Foglalkoztatási program eddigi eredményei:

A 2000. évi pályázat keretében 7 szervezet részesült mintegy 118 millió forint támogatásban. Az első ciklus eredményei alapján minden projekt megkapta a csökkenő mértékű támogatást programjuk második ciklusához, összesen mintegy 89.400e Ft mértékben. A projektben 150 fő foglalkoztatása zajlik (fafeldolgozó üzem; beton-térkő elemgyártó üzem; fóliaházás kertészet; fóliaházás kertészet és szabadföldi mezőgazdasági termelés; fakitermelés és terület és épület felújítás; terület és épület felújítás; kecsketenyésztés és tejfeldolgozó üzem létrehozása). A programok működése már az induló évben számos tanulsággal járt amit a habilitáló szervezet, az OFA Iroda és részben a Roma Foglalkoztatási Műhely együttesen, illetve összehangoltan igyekszik kezelni.

A 2001-es pályázati szakasz

A roma program pályázati felhívását a Kuratórium 2001. február 10.-i ülésén fogadta el. A program stratégiai célkitűzései 2001-től alapvetően nem változtak, új elem, hogy a pályázati célcsoport a Kisebbségi önkormányzatokkal bővült.

A roma program 2001-es keret összege 300 millió Ft volt, ami a MAT októberi ülésén hozott határozat szerint megosztásra került a 2001. évi programok és a 2000-ben indított programok második ciklusának továbbfinanszírozása között 200-100 millió forint arányban.

Célkitűzések:

A tervezett erőforrás mértéke és a 2000. évi támogatási döntés figyelembevételével az alábbi célkitűzéseket határozta meg a Kuratórium:

- Az első lépcsős pályázatok száma legalább 30-40 legyen.
- A képzésbe legalább 20-25 szervezetet bevonásával döntési alternatívák biztosítása.
- A 10-15 új és jól működő projekt elindítása
- 250-300 új munkahely létrehozása.
- A már támogatott 7 és ez évben támogatásra kerülő 10-15, összesen 20-22 projekt működtetésének segítése, szakmai tanácsadás biztosítása, foglalkoztatási műhely elindítása, a monitoring, controlling rendszer alkalmazása.

A tervezett 10-15 új projekt elindításához, a roma közösségi vállalkozási projektek eredményes működtetéséhez továbbra is nélkülözhetetlen a szakmai támogatás kialakítása:

- a kétlépcsős pályáztatási rendszer alkalmazása;
- a projektmenedzsment képzés;
- a tanácsadás biztosítása.

Megvalósult eredmények:

Az első lépcsős pályázati határidőig 36 roma szervezet és roma kisebbségi önkormányzat nyújtott be foglalkoztatási projekttervet az OFÁ-hoz. A pályázók által megjelölt-előzetesen kalkulált-projektköltségek 6 320 000 Ft és 304 964 000 Ft között, a támogatási igények 3 966 000 Ft és 45 000 000 Ft között változnak, A számok tükrében a pályázók támogatási igénye a rendelkezésre álló keret több mint kétszeresét teszi ki.

A pályázók döntő többsége újonnan pályázó szervezet, az OFÁ-hoz még nem adtak be pályázatot.

Megye	Pályázatok száma első lépcsőben	Pályázatok száma második lépcsőben	Nyertes programok eloszlása
Bács-Kiskun Megye	4	3	1
Békés Megye	1	1	1
Borsod-Abaúj-Zemplén Megye	3	1	1
Baranya Megye	3	2	0
Hajdú-Bihar Megye	3	2	1
Fejér Megye	1	0	0
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye	6	5	4
Tolna Megye	4	2	2
Pest Megye	2	0	0
Somogy Megye	5	2	0
Zala Megye	2	2	1
Budapest	2	2	0
összesen:	36	23	11

12. táblázat

A pályázatok megyei eloszlása

Település típus	Pályázatok száma első lépcsőben	Nyertes programok eloszlása
Főváros	2	0
Megyei Jogú Város	5	3
Város	10	1
Község	20	7

13. táblázat:

A pályázatok település nagyság szerinti eloszlása

A pályázatokat két szakértő, a Munkaügyi Központok és a programvezető véleményezte. Az idén az első lépcsős – képzésen történő részvétel kiválasztásához – döntéselőkészítés során nem használtunk monitorokat. A monitori véleményezésre a képzés segítségével elkészült végső pályázatok elbírálásánál kívántunk építeni.

A szakértők és a monitorok a program célkitűzésének megfelelően az alábbi véleményezési szempontok szerint értékelték a pályázatokat;

- a vállalkozási ötlet realitása;
- a tervezett termék/szolgáltatás piaci lehetőségei;
- a pályázó szervezet (tulajdonos) felkészültsége;
- a menedzsment alkalmassága a projekt megvalósítására;
- a vállalkozási tevékenység működtetéséhez tervezett foglalkoztatási létszám indokoltsága.

A Megyei Munkaügyi Központok – az előző évhez hasonlóan – javaslatot tettek a pályázat támogatására vagy elutasítására. A pályázatokat szövegesen értékelték, mely alapvetően a térség munkaerőpiaci helyzetére, a szervezet és az MMK kapcsolatára terjed ki.

Az OFA Közalapítványi Iroda projektmenedzsment képzésre a szakértői, programvezetői valamint a Megyei Munkaügyi Központok javaslatának és előzetes támogatási szándékának figyelembevételével a 36 pályázatból összesen 27 szervezetet javasolt. A képzés után 24 második lépcsős pályázat érkezett, melyeket ismét szakértők, a Munkaügyi Központ képviselői valamint monitorok is véleményeztek.

Az így kialakított értékelés alapján 11 projekt indításának támogatásáról döntött az OFA Kuratóriuma mintegy 181614000 Ft értékben. Ehhez a Munkaügyi Központok további, összesen 93802500 Ft foglalkoztatási és képzési támogatást nyújtottak. Az összes projekt teljes költséghez viszonyítva a támogatások aránya a következőképpen alakult:

- OFA 41,5%
- Munkaügyi Központ 23,6%
- Egyéb forrás, árbevétel 34,9%

A támogatott projektek tevékenységei a következők (van olyan szervezet, amelyik több tevékenysége is indít):

Mezőgazdasági (fóliás és szabadföldi termelés) 4 projekt

Állattenyésztés (nyúl) 2 projekt

Szolgáltatás (közterületek karbantartása, rendezése) 4 projekt

Egyéb termelés (betonelem gyártása, fabútor készítése) 2 projekt

A támogatásban részesülő szervezetek neve	Székhelyük
Lungo Drom Országos Érdekvédelmi Cigányszövetség Baktalórántházi Szervezet	Baktalórántháza
Szakoly Községi Cigány Kisebbségi Érdekvédelmi Egyesület	Szakoly
Magyarországi Falusi Cigányok Mezőgazdasági Szövetsége	Hernádvécse
Mátészalka Város Cigány Kisebbségi Önkormányzata	Mátészalka
Cigány Vezetők Szakmai Egyesülete Hosszúpályi Közhasznú Tagegyesülete	Hosszúpályi
Sormás Község Cigány Kisebbségi Önkormányzata	Sormás
Nagydorog Cigány Kisebbségi Önkormányzat	Nagydorog
Békés Város Cigány Kisebbségi önkormányzata	Békés
Bátaszéki Roma Kertbarátok Egyesülete	Bátaszék
Cigány Kulturális és Módszertani Központ	Kecskemét
Nyíregyháza Város Cigány Kisebbségi Önkormányzata	Nyíregyháza

14. táblázat

A Roma program keretén belül támogatásban részesülő szervezetek

Az elutasított szervezetek:

- jelen állapotukban nem megfelelően felkészültek;
- helyi támogatottságuk (szakértői, döntéshozói) nincs;
- infrastrukturális feltételekkel nem rendelkeznek és a vállalkozási ötletük sem meg-alapozott;
- a tervezett projekt a képzési részvétel után sem volt megvalósítható.

A projektmenedzsment képző szervezet ez évben a Humán Fejlesztők Kollégiuma (Debrecen) és a Mental-Team Emberi Erőforrásfejlesztő Bt. (Kecskemét) volt. A tréningek és az egyéni konzultációs szakasz sikeresen ért véget, a résztvevők által készített értékelések hasznosnak és szükségesnek jelezték a képzéseket. Az OFA monitori értékelést is készítettett, melynek egyik legfontosabb tapasztalatát a 2002. évi támogatási program kidolgozása során figyelembe tudtunk venni: a képzés és a későbbi tanácsadói, habilitációs munka összekapcsolásával. Közös pályázati felhívást tett közzé a Közalapítványi Iroda (Menedzsmentképzést és habilitációs munkát együtt meghirdetve), abban bízva, hogy a képzésen kialakított munkakapcsolat folytatása a habilitációs tevékenységben folytatva sikeresebb együttműködést tesz lehetővé.

Habilitáció és Roma Foglalkoztatási Műhely

Azt tapasztaltuk az elmúlt egy év során (RF/2000 támogatási program), hogy az OFA-ban egyedülálló, a Roma Foglalkoztatási Program talán „legkísérletibb” eleme beváltotta a hozzá fűzött reményeket. A beszámolókból kiderül, hogy a konkrét adminisztratív, ügyviteli tanácsoktól elindulva, a célorientált projekt-tervezés bemutatásán át a forrás-feltárásig nagyon széles témakörben működtek együtt a támogatottak és a habilitátorok.

A habilitáló szervezetektől 2001-ben is összetett tudást vártunk el: vállalkozási ismeretek, területfejlesztési ismeretek, az állami munkaerőpiaci, önkormányzati és egyéb, a foglalkoztatási programot érintő támogatási rendszerek ismerete, szervezetfejlesztési vezetéseméleti ismeretek. 12 pályázat érkezett a felhívásra, ebből négy (két, korábban már nyertes szervezet, és két új belépő) kapott megbízást tanácsadói munkára.

A habilitációs munka eddig is, de a tervek szerint a jövőben is nagy szerepet kap a támogatási programhoz kapcsolódó Roma Foglalkoztatási Műhely munkájában. A tanácsadók több szervezetet átlátva emelik ki fejlesztendő területeket és hangsúlyoztak pozitív példákat. A Műhely ez évi, tematikus rendezvényein, terveink szerint, szerepet kapnak egy-egy minden támogatottat érintő kérdés kidolgozásában, előadásában. (A tervezett témák közül néhány; reklám-, marketing tevékenység; üzleti terv készítése; felkészülés az Európai Strukturális alapok nyújtotta támogatásokra; folyamatszabályozási-, követési módszerek, roma foglalkoztatottakkal végzett szociális munka specialitásai stb.) A Műhelybe tanácskozási joggal bekapcsolódott az Országos Cigány Önkormányzat (OCO) képviselője is.

2002 évi programok

Az OFA 2002. évben 300 millió forintot használhatott fel Roma Foglalkoztatási Programjára:

- a 2002. évi roma foglalkoztatási program meghirdetés mellett (RF/2002. 100 millió Ft)

- a 2000. és 2001. évben támogatott projektek fenntartását is ütemezte csökkenő támogatási mértékkel (RF/20Q1-H. 100 millió Ft RF/2000-III. 50 millió Ft)
- mindezekon túl a 2002. évi forrásigény figyelembe vette az Országos Cigány Önkormányzat (OCO) kezdeményezésére társfinanszírozással, meghívásos keretek között megvalósítani tervezett új, roma foglalkoztatási program indítását is (50 millió Ft).
- A 2002. évi roma foglalkoztatási program
- A program célkitűzései:
- Roma közösségi vállalkozási mintaprogramok elindítása és terjesztése, az elindított projektek további, csökkenő mértékű finanszírozása.
- 3-5 éven belül a korszerű, növekedést felmutató közösségi kisvállalkozások támogatásával a munkanélküli romák foglalkoztatásának biztosítása.
- A szervezeti kultúra fejlesztése, újfajta stratégiai és vezetési szemlélet kialakítása.

Az RF/2002-es projektek fajlagos költsége:

A projektek egy ciklusa átlagosan 14 hónapos. A 2002-ban indított programok esetében támogatási összeg mértéke 1,2 millió Ft/főállású foglalkoztatott.

Az RF/2002-es támogatási program időarányos megvalósítása:

Az RF/2002. pályázati felhívásra 2002. május 5-ei határidőre 14 darab pályázat érkezett a Közalapítványi Irodához. A 14 projektterv Összes költsége 267.383.244 forint, ebből az OFA-tól igényelt támogatás 169.388.200 Ft volt, a tervezett főállású foglalkoztatottak száma 206 fő volt. Három pályázat színvonala a minimális követelményeknek sem tett eleget, alapvető mellékletek hiányoztak, a projektterv tartalma sem volt egyértelmű. Ezeket a pályázatokat formai, tartalmi hiányosságai miatt döntés-előkészítésre sem adta ki az Iroda. 11 pályázatot két független szakértőnek és a helyszínrre látogató monitoroknak adott ki az OFA bírálatra, ezek és a Munkaügyi Központok véleménye alapján mind a 11 szervezet lehetőséget kapott a menedzsmentképzésen és a második lépcsős pályázaton történő részvételre.

A második lépcsős pályázat leadási határideje 2002. szeptember 5-e volt, 9 szervezet nyújtotta be véső pályázati programját. A pályázók döntő többsége újonnan pályázó szervezet, az OFA-hoz még nem adtak be pályázatot. A második lépcsős, végső pályázatokat 2-2 független szakértő bírálta el, továbbá ismételtlen csatolni kellett a Munkaügyi Központok véleményeit.

Elemelve az első és második lépcsős pályázatok értékelését, megállapítható, hogy a képzés után a pályázatok színvonala átlagosan 11%-kal nőtt (59%-ról 70%-ra), a támogatásra javasolt második lépcsős pályázati programok jól szerepeltek a szakértők előtt: 90-78%-os támogatottságot kaptak. Ezek az eredmények alátámasztják a menedzsmentképzés szükségességét.

Az OFA hat programot részesített támogatásban. Öt programnál megjelenik a Munkaügyi Központ bértámogatása, egy esetben pedig a Területfejlesztési Tanács is részt vállal a finanszírozásból.

A hat támogatott program közül a Vanyarci Cigány Kisebbségi Önkormányzat projektjét az OFA saját forrása terhére részesítette támogatásban, ennek oka a következő volt. Az OFA Kuratóriuma 2002. november 5-i ülésén döntött Balassagyarmat Cigány Kisebbségi Önkormányzat pályázati programjának támogatásáról. A szerződéskötés előkészítésének időszakában azonban Balassagyarmat Cigány Kisebbségi Önkormányzata jelezte az OFA felé, hogy a pályázati programot nem kívánja megvalósítani, hivatkozva arra, hogy a 2002. októberében lezajlott önkormányzati választások eredményeképpen új összetételű kisebbségi önkormányzat került megválasztásra. A pályázati programot az előző ciklus képviselői készítették elő, az új testület nem látta biztosítottak a megvalósítás személyi és szakmai feltételeit, saját erőforrásait felmérve, a régi testület tagjaival és szakértőivel viszont nem kívánt együttműködni. Ezért 2002. december 16-i ülésén hozott határozatával visszavonta a pályázati program megvalósítására vonatkozó összes korábbi döntését.

A pályázatot kidolgozók természetesen továbbra is a projekt megvalósulása mellett voltak. Szóbeli ígéretet kaptak a Nógrád Megyei Munkaügyi Központtól, valamint a Területfejlesztési Tanácstól arra, hogy a megyében egyedülálló kezdeményezést más lebonyolító szervezet esetében is támogatni kívánják.

2002. január 21-én a Vanyarci Cigány Kisebbségi Önkormányzat kereste fel az OFA-t, és jelezte, hogy szívesen átvállalná a projekt lebonyolítását. Ezt a szándékát a Kisebbségi Önkormányzat január 17-én, a projekt lebonyolítása mellett hozott határozatával támasztotta alá. Ezt azonban az OFA belső szabályzatai értelmében csak egy meghívásos pályázaton történő sikeres szereplés után lehetséges. Ezt az OFA Kuratóriuma 2002. január 28-i ülésén hozott döntése értelmében tette lehetővé a Vanyarci CKÖ részére, majd 2002. március 26-i ülésén döntött a projekt támogatásáról.

Az OFA, az egyszer már támogatásban részesített projekt-terv megvalósítását fontosnak ítélte. Roma foglalkoztatási program Nógrád megyében még nem indult.

A projektmenedzsment képző szervezet 2002. évben a Co-od Bt., Miskolc (5 szervezet) és a Mental-Team Emberi Erőforrásfejlesztő Bt., Kecskemét (6 szervezet) volt. Részletes értékelő lapot kértünk munkájukról, a képzésen részt vevő szervezetek elégedettek voltak a képzés tartalmával. Az OFA felé 2002. szeptember 15-ig kellett elkészíteniük szakmai beszámolójukat, melyeket a Közalapítványi Iroda elfogadott. A Kuratórium 204/2002.(07.03.) számú határozata alapján a menedzsmentképzés lebonyolítását követően, a képzők által készített szakmai beszámoló elfogadása esetében az OFA a kiválasztott két szervezettel kötött további szerződést az RF/2002. programon nyertes

pályázatok habilitációs munkájának megvalósítására. Ez alapján a Mentál-Team Bt. 4 szervezet-, a Co-od Bt. 2 szervezet habilitálását kell, hogy ellássa.

Az elindított közösségi vállalkozások (RF/2000-in., RF/2001-II.) csökkenő mértékű továbbfinanszírozása

A 2000. és 2001. évi pályázati felhívásokban az OFA kinyilvánította szándékát, „a rendelkezésre álló forrásoktól függően–a sikeres projektek 3 éves folyamatos támogatására. A záró értékelésben megfelelt, sikeres foglalkoztatási projekteket megvalósító szervezetek 2001-ben és 2002-ben meghívásos pályázaton vehetnek részt”.

A MÁT úgy döntött, hogy a 2002. évre előirányzott Roma Foglalkoztatási Programok támogatási keretéből (300 Mft) 50 millió Ft felhasználását engedélyezi a 2000. évben elindított foglalkoztatási programok III. ciklusának tovább finanszírozására, valamint 100 millió Ft felhasználását engedélyezi a 2001. évben nyertes projektek meghívásos pályázat keretében történő továbbtámogatását.

2001. szeptemberi adatok szerint összesen 325 foglalkoztatott dolgozott a működő 2000-2001-es 18 programban. Miután az OFA csökkenő mértékű támogatási ígérvényt fogalmazott meg, így a fajlagos költséget az RF/2000-III. program támogatásához 328.000 Ft/főben, az RF/2001-II. program támogatásához 549.000 Ft/főben határozta meg.

Az RF/2000-III, RF/2001-II. évi pályázati program célkitűzései:

- A 2000. és 2001. évi pályázati felhívások keretében elindított Roma közösségi vállalkozási mintaprogramok további, csökkenő mértékű finanszírozása.
- A növekedést felmutató közösségi kisvállalkozások támogatásával a munkanélküli romák foglalkoztatásának biztosítása.
- A szervezeti kultúra fejlesztése, újfajta stratégiai és vezetési szemlélet kialakítása.

A támogatási összeg elnyeréséhez az alábbi kötelezettségeket kellett vállalnia a pályázóknak:

- az OFA-val kötött RF/2000. ül. 2001. támogatási szerződésében meghatározott munkajogi állományi létszámát nem csökkenti
- a megtermelt árbevételt a projekt fenntartására fordítja
- az elnyert támogatást munkajogi állomány bérének és közterheinek költségeire fordítja
- az elnyert támogatást projekt működtetéséhez, a munkajogi létszám fenntartásához szükséges tárgyi eszközök fejlesztése, kiegészítésére, esetlegesen immateriális javak megvásárlására fordítja
- az elnyert támogatást szolgáltatással/termeléssel és a programmenedzsmenttel kapcsolatos működési és szakmai költségekre fordítja
- a támogatás mértéke nem haladhatja meg a pályázati felhívásokban megjelölt mértéket

Az értékelések alapján megfogalmazható néhány általános észrevétel:

A támogatott szervezetek mindegyike elindította a pályázatban vállalt tevékenység megvalósítását. A foglalkoztatási kötelezvényüknek eleget tudnak tenni a támogatottak. A vállalkozások bevételei emelkednek. A beruházások megvalósítása befejeződött.

A magasabb (20-27 fő) működő projektek bizonytalanabb háttérrel rendelkeznek 2002. első negyed évében veszélyeztető tényezőként jelent meg egyes esetekben a Munkaügyi Központok támogatási ígervényeinek visszavonása, mely helyzetet az OFA kiegészítő forrás megítélésével (összesen 9.403.500 Ft) tudta kezelni.

Általános tapasztalat, hogy a 2002. évi helyhatósági és kisebbségi önkormányzati választások jelentős hatással voltak a projektek életére (főként a kisebbségi önkormányzati projektgazdák esetében): ahol módosult a különböző testületek összetétele, vezetése, ott az OFA programok is kisebb-nagyobb kríziseket éltek át. Az egyes projektek egyéni előterjesztésinél a monitori vélemények között többször megjelenik, hogy a választások okozta helyi feszültség az elkészített projektterv színvonalát csökkentette. Kevesebb ideje és energiája maradt a menedzsmentnek az alapos tervezésre, valamint a CKÖ-k esetében a pályázatírás időszaka egybeesett az átadás-átvétel időszakával, tovább bonyolítva az egyébként is politikai felhangokkal terhelt szituációt.

Országos Cigány Önkormányzattal közös program:

Az OFA 2002. évi szakmai terve alapján 2002. évi forrásigény figyelembe veszi az Országos Cigány Önkormányzat (OCÖ) kezdeményezésére társfinanszírozással, meghívásos keretek között megvalósítani tervezett új, roma foglalkoztatási program indítását is 50 millió Ft erejéig

Az Országos Cigány Önkormányzat, előzetes tárgyalások után, 2002. áprilisában megkereste az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt egy önálló programtervvel, ezt az OFA áttanulmányozta és kezdeményezte egy szakértői csoport felállítását a program pontosítására. Az OFA jelezte, hogy szükségesnek érzi pontosítani a pályázók körét, a pályázati célcsoportot, átgondolni javasoljuk a támogatás fejében kért foglalkoztatási kötelezettség mértékét, valamint a tervezett pályázat illeszkedését a már meglévő támogatási programokhoz.

A további szakmai munka folytatása azonban a választások kapcsán kialakuló helyzet miatt még folyamatban van, az újonnan felálló testülettel tervezzük a közös program pontosítását.

I.6. Kisvállalkozások támogatási programja

A program célja

Előzmények, célcsoport

A támogatási programmal az OFA 1999. évben első alkalommal nyitott a hazai munkahelyteremtésben döntő szereppel bíró kisvállalkozói szféra számára támogatási forrást. A kisvállalkozások -hozzájárulása a bruttó nemzeti termékhez és az export-hoz messze elmarad a foglalkoztatásban betöltött súlyuktól – e pályázat keretében a foglalkoztatott létszám növeléséhez kapcsolódó költségek, továbbá szaktanácsadás és információs szolgáltatás igénybevételéhez igényelhetek támogatást. A pályázat célcsoportja a pályakezdő, és/vagy a munkaügyi központok által átképzett regisztrált munkanélküliek voltak.

A MAT munkaadói és munkavállalói oldala megkeresésére az OFA Kuratóriuma még 1999. II. félévében elfogadta, hogy a már működő kisvállalkozások fejlesztését, megerősítését elősegítő támogatási program kerüljön kibővítésre az 1999. évi ár- és belvíz, valamint a rendkívüli esőzés és viharkárt szenvedett települések mezőgazdasági vállalkozásai kárai enyhítését szolgáló pályázati támogatási lehetőséggel. Az OFA tartalék alapja terhére meghirdetett támogatás – amely a bérköltséghez, maximum 8 hónap időtartamra volt megpályázható – célja az volt, hogy a károk miatt külső segítség nélkül elbocsátani szándékozott fizikai munkajogi állományi létszámát a mezőgazdasági vállalkozás megtarthassa- A támogatás által elérhető munkavállalói célcsoport tehát az ár- és belvíz okozta károkkal érintett települések mezőgazdasági vállalkozásaiban foglalkoztatottak voltak.

A kísérleti jellegű támogatási program folytatásaként 2000. évben is meghirdetésre került a pályázat a kisvállalkozások számára 90 millió Ft keret összeggel, és a pályázók köre a gazdasági társaságokon és az egyéni vállalkozókon túl, bővült a szövetkezetekkel.

- a) Közvetett célkitűzés
 - Hozzájárulni a kormány mikro-, kis- és középvállalkozásokat segítő stratégiájának megvalósításához
 - Az általános foglalkoztatási szint növelése.
- b) Közvetlen célkitűzés
 - Működő kisvállalkozás megerősödése, a teljesítőképessejéjavulásának elősegítése.
 - A mikro (családi) vállalkozások munkahelyteremtő- és megtartó képességének növelése.
 - A munkanélküliek, továbbá a pályakezdők foglalkoztatásának támogatása.
 - Egy olyan intézményesíthető támogatási szisztémát megalapozása, amely kiegészíti a jelenlegi támogatási rendszert.

A szakértői vélemények megerősítették, hogy a kisvállalkozások (különösen a mikro vállalkozások) a munkaerő utánpótlást bizalmi kérdésként kezelik. Feltehetően az 1999. évi mérsékelt pályázati kedv elsősorban azon szigorú követelménnyel függött össze, hogy a kisvállalkozás támogatása a pályakezdő és/vagy a munkaügyi központok által átképzett regisztrált munkanélküliek alkalmazásához volt kötve. Ezen a 2000. évi programot nem kötöttük a regisztrált munkanélküliek alkalmazásához, annál is inkább mivel a kisvállalkozás által alkalmazott munkaerő – ha nem a munkanélküliek köréből való – más munkahelyen keletkeztethet munkaerőhiányt, vagy kényszerű létszámleépítést akadályoz meg.

A támogatás általános formája:

A kisvállalkozás a támogatási programja során olyan szolgáltatást és/vagy szaktanácsadást vesz igénybe, amely elősegíti a fejlődését, megerősödését. Ezen szolgáltatás és/vagy szaktanácsadás indokolt és dokumentált költségeinek 65%-áig, legfeljebb azonban új munkavállalónként 1 millió forint, összesen 5 millió forint támogatásban részesülhet. A támogatás feltételeként a kisvállalkozásnak vállalnia kellett, hogy a programja kezdetekor meglévő munkajogi állományi létszámát növeli, és a programja időtartama alatt a megnövekedett létszámot megőrzi.

A támogatási program eddigi munkaerő-piaci hozadéka:

Az ár- és belvíz okozta károkkal érintett mezőgazdasági vállalkozások esetében a támogatás folyósítására és a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésére 2000. évben került sor, és 1627 fő munkavállaló munkanélkülivé válását akadályoztuk meg.

A kisvállalkozások 2000. évi támogatási programja támogatási összege szerint 34 fő új munkavállaló foglalkoztatását lehetett volna a támogatást nyert projektek megvalósítása során számon kérni. Ezzel szemben a támogatás 47 fő új munkavállaló foglalkoztatását generálta (138%). Az 1999. évi tapasztalatokból kiindulva, 2000. évben a támogatás elnyerésének nem volt feltétele munkanélküli foglalkoztatása, azonban a pályázatok elbírálásánál, a támogatások megítélésénél előnyt élveztek azon pályázók, amelyek e körből válogatták ki az új munkavállalóikat. E pályázati kiírási feltétel eredményeként az új munkavállalók 62%-a, 29 fő regisztrált munkanélküli foglalkoztatására kerül sor a projektek megvalósítása során.

A pályázat lebonyolításával kapcsolatos tapasztalatok

A kisvállalkozók számára a széles körben közzétett és jelentős érdeklődéssel kísért pályázati kiírásra 1999. évben mindössze 17 pályázat érkezett 35.6 millió Ft. támogatási igénnyel.

Az ár- és belvíz okozta károkkal érintett mezőgazdasági vállalkozások számára kiírt rövid „futamidejű” pályáztatás ellenére (az érdekképviseletek jelentős propaganda munkájának is köszönhetően) 128 pályázat érkezett be, 1,1 milliárd Ft támogatási

igénnyel. Ennek következtében a Kuratórium az 1999. évi keret terhére 17 szervezetet érintően 140 millió Ft támogatásról, a 2000. évi, a MAT által jóváhagyott 200 millió Ft-os keretből 50 szervezet támogatásáról döntött. A pályázati programok megvalósítása már a befejezéséhez közeledik. A támogatottak részéről általános volt az értékelés, hogy a program elérte célját: a dolgozók leépítését sikerült megakadályozni. Mindössze két támogatott szervezettől kellett a támogatást visszavonni végrehajtott létszámleépítés miatt.

A kisvállalkozók számára meghirdetett pályázatra 2000. évben 31 pályázat érkezett 97,7 millió Ft. támogatási igénnyel, amely számát tekintve 82%-kal, a támogatási igényeket tekintve 174%-kal több az 1999. évinél. Minden pályázat elbírálásra került, a szerződések megkötése folyamatban van. A pályázatok közel 40%-át, szám szerint 12-t részesített támogatásban az OFA Kuratóriuma, 33 millió 836 ezer forint értékben. Miután a támogatás az igénybevett szolgáltatás költségének 65%-áig adható, és a támogatás feltétele egy új munkavállaló foglalkoztatása, a támogatott pályázatok esetében a saját erő nagysága 68%, azaz 70,5 millió, az OFA támogatás 32%, 33,8 millió forint.

Tapasztalatok a pályázat lebonyolításával kapcsolatban:

1. A kisvállalkozások számát tekintve a 2000. évi támogatási programra beérkezett pályázatok száma – annak ellenére, hogy az előző évhez viszonyítva jelentős növekedés tapasztalható – a várakozástól elmaradt. Kétségtelen tény, hogy a kisvállalkozások elsősorban a tevékenységükből, és nem pályázati pénzekből szeretnének „megélni”, ezért is nehéz megtalálni azokat a formációkat, amelyekkel a rendelkezésre álló forrásokat hatékonyan lehetne a támogatásukra kihelyezni.
2. A pályázók érzékelhetően sokat küszködtek a pályázati dokumentáció elkészítésével, annak ellenére, hogy igyekeztünk a lehető legegyszerűbb dokumentációt megszerkeszteni. E téren tehát egyidőben kell egyszerűsíteni a pályázati dokumentációt, fejleszteni a pályázatírási tudást és készséget.
3. Miután a mezőgazdasági vállalkozások „csak” munkabérekre kaptak támogatást, ennek folyósítása feltételeként került előírásra a köztartozások befizetése és annak igazolása. A köztartozások befizetésének teljesítése némely támogatott esetében komoly problémákat okozott. A gyors és hatékony beavatkozás érdekében azonban a kárt szenvedett mezőgazdasági vállalkozásoknak viszont engedményt tettünk olyan formában, hogy – az egyéb pályázó kisvállalkozóktól eltérően (mondván, hogy csak az egyébként életképes, megerősíthető, fejlődő vállalkozásokat támogatjuk) – nem követeltük meg a károsultaktól a pozitív eredményességet. Az általános gazdaságpolitikai elvárásokat tekintve, felvethető az a dilemma, hogy helyes volt-e a nyereségesség követelményének az elengedése. Az viszont kétségtelen tény, hogy egy, az 1999. évihez hasonló ár-, belvíz, vagy rendkívüli esőzés és viharkár végkép megpecsételheti az egyébként is veszteséges vállalkozás sorsát.
4. A pótlólagos pénzforrás megszerzésének rövid időintervallumára tekintettel, rendkívül gyorsan került sor a támogatások megítélésére. E helyzetben azonban az ár-

és belvízkárosult támogatottak még ezt is soknak érezték. Vizsgálandó tehát, hogy milyen megoldásokkal rövidíthető le a döntési intervallum.

5. Az 1999. évi ár- és belvíz, valamint a rendkívüli esőzés és viharkár károsultjainak a költségvetés által juttatott támogatásai egyetlen formája sem irányult a foglalkoztatás ösztönzésére, a létszám megtartására, ezért felértékelődött az OFA forrás. (A mezőgazdasági vállalkozások jelentős része a téli időszakban a dolgozói egy részét elbocsátja, akik ezen időszak alatt a munkanélküli ellátásból élnek.)

A támogatási program továbbfejlesztésének lehetséges irányai

A 2001. évi támogatási program alapvetően a 2000. évi program megismétlése, természetesen módosítva, kiegészítve az eddigi tapasztalatokkal. Mindenképpen szükséges azonban új elemekkel is bővíteni a támogatási lehetőségeket, amelyek lehetséges változatai – az előzetes szakértői konzultációk alapján – a következő gondolatkörből kerülhetnek ki.

A mikro-vállalkozások számára szinte megoldhatatlan problémát jelent az első foglalkoztatott alkalmazása. Azok a kis- és középméretű vállalkozások pedig, amelyek növelni szeretnék a foglalkoztatottak számát, sok esetben nem tudnak versenyre kelni a multinacionális vállalatok béreivel, munkakörülményeivel, szociális juttatásaival, a munkavállalók részére törvényekben lefektetett szociális jellegű előírások biztosításával.

A hazai tulajdonú kis- és közepes vállalkozások jelentős hányada még mindig tőkehiánnyal küszködik, ami mind a hosszabb távú fejlesztések megvalósítását, mind pedig a forgóeszköz finanszírozást megnehezíti, sőt nem ritkán lehetetlenné teszi.

A hazai középvállalkozások körében is megjelentek az integrátor típusú, a kisvállalkozások beszállítói tevékenységét megszervező, felhasználó vállalkozások.

A kisvállalkozások fejlődését, megerősödéseit elősegítő kísérleti támogatási program 2001. évben

Az OFA a kisvállalkozásokat támogató program meghirdetésével első alkalommal 1999. évben nyitott támogatási forrást a hazai munkahelyteremtésben döntő szereppel bíró kisvállalkozói szféra számára. Az OFA a támogatási program kialakításakor alapvetően a következő célokat fogalmazta meg: a program járuljon hozzá a kormány mikro-, kis- és középvállalkozásokat segítő stratégiájának megvalósításához, ugyanakkor egy olyan intézményesíthető támogatási szisztémát alapozzon, amely kiegészíti a jelenlegi – OFA-n kívüli – támogatási rendszert.

Az 1999. és a 2000. évi pályázatok alapján a következő főbb szakmai tapasztalatok foglalhatók össze:

- Az 1999. évi pályázati kiírás értelmében a kisvállalkozás támogatása a pályakezdő és/vagy a munkaügyi központok által átképzett regisztrált munkanélküliek alkalmazásához volt kötve, A pályázatokból arra lehetett következtetni, hogy a kisvállalkozások (különösen a mikro vállalkozások) a munkaerő utánpótlást bizalmi kérdésként kezelik. Ezért a következő évi programokat nem javasoltuk a regisztrált munkanélküliek alkalmazásához kötni (azonban a támogatások megítélésénél előnyt élveztek azon pályázók, amelyek e körből válogatták ki az új munkavállalóikat), annál is inkább mivel a kisvállalkozás által alkalmazott munkaerő – ha nem a munkanélküliek köréből való – más munkahelyen keletkeztethet munkaerőhiányt, vagy kényszerű létszámleépítést akadályoz meg.
- A kisvállalkozások számára túl bonyolult a pályázati dokumentáció, nehezen értelmezhető a pályázati kiírás. Egyszerűsíteni szükséges már csak azért is, hogy a pályázó minél kevesebb időt töltsön a pályázat megírásával. A pályázati kultúra e körben még egyáltalán nem alakult ki. Ellentétben az OFA nonprofit támogatóival a kisvállalkozások elsősorban a vállalkozási tevékenységükből kívánnak megélni és nem a pályázati forrásokból, tehát sem idejük, sem gyakorlatuk nincs a pályázatok írására.
- Szakszerűtlenek voltak a pályázatok és az azt kiegészítő – lényeges ismereteket közlő – üzleti tervek. Általános volt az álláspont, hogy szükség van az üzleti tervre, azonban a jobb elkészítéshez szakmai szempontok megadásával járulhatunk hozzá. (Javaslatként az is elhangzott, hogy pályázatkészítésre is lehessen támogatást kapni a kisvállalkozásnak.)
- A formai szűrés túlságosan szigorú, és hiánypótlás lehetősége nagyon minimális, különös tekintettel a pályázatok elkészítésének színvonalára.

A MAT 2001. 02. 07-i ülésen hozott döntése értelmében a kisvállalkozások fejlődését, megerősödését elősegítő kísérleti támogatási programra felhasználható 2001. évi támogatási keret 290 millió forint. A rendelkezésre álló keret minél optimálisabb felhasználását/kihasználását elősegítendő céllal a program indítása előtt a kisvállalkozó szakértői körrel, továbbá a Kisvállalkozás Fejlesztési intézet, és Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ képviselőivel széleskörű szakmai megbeszélésre került sor, illetve – az előzőekben megfogalmazott tapasztalatokból ki indulva – a pályázattal összefüggésben a következő változtatásokra került sor:

- A pályázatok illetve a programok támogatását nem kötjük a regisztrált munkanélküliek alkalmazásához.
- Lényegesen leegyszerűsítettük a pályázati dokumentációt.
- A pályázati felhívás szakmai szempontokat (mintegy sémát) tartalmaz az üzleti tervre vonatkozóan.

A 2001. évi program jellemzői

A kísérleti támogatás célja, hogy elősegítse a működő kisvállalkozások

- fejlődését, megerősödését, teljesítőképességük javulásai;

- foglalkoztatottjai létszámának növekedését;
- mikro (családi) vállalkozások munkahelyteremtő- és megtartó képességének növelését;
- a munkanélküliek, továbbá a pályakezdekők foglalkoztatását;
- az országos átlagnál magasabb munkanélküliségi mutatóval bíró települések foglalkoztatási gondjainak enyhítését.

A kisvállalkozások támogatási lehetőségeinek minél szélesebbé tétele érdekében ötelemű program került meghirdetésre, a következők szerint:

Pályázati programok vissza nem térítendő támogatásra

1. Szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó pályázati program és támogatás

A kisvállalkozás e pályázati program megvalósítása során a fejlődését, megerősödését elősegítő szolgáltatás igénybevétele költségeinek részbeni kiegészítésére kaphat vissza nem térítendő támogatást. A támogatás feltételeként a kisvállalkozás vállalja, hogy a programja kezdetekor meglévő foglalkoztatottjai létszámát növeli, és a programja időtartama alatt a megnövekedett létszámot megőrzi.

A kisvállalkozás az igénybe vett szolgáltatás és/vagy szaktanácsadás indokolt és dokumentált költségeinek 75%-áig, legfeljebb azonban új munkavállalónként 1,5 millió forint, összesen 9 millió forint támogatásban részesülhet.

2. Szociális jellegű előírásokhoz kapcsolódó pályázati program és támogatás

A pályázati program kisvállalkozások gyakorta jelentős nehézségek árán tudják teljesíteni a munkavállalók részére jogszabályokban biztosított szociális jellegű előírások feltételeit. Ezért e pályázati program keretében a kisvállalkozások vissza nem térítendő támogatást kaphatnak a munkavállalók részére jogszabályokban biztosított szociális jellegű előírások teljesítése költségeinek részbeni kiegészítésére (pl.: munkavédelem, munkabiztonság, munkaegészségügy, stb.). A támogatás feltétele a kisvállalkozás foglalkoztatott létszámának a program időszaka alatti, de legalább egy éves megtartása.

A szociális jellegű előírások feltételek teljesítésének költségeire legfeljebb 6 millió forint támogatás adható.

3. Oktatáshoz, szakmai ismeretek megszerzéséhez kapcsolódó pályázati program és támogatás

A kisvállalkozás e pályázati program megvalósítása során a fejlődését, megerősödését elősegítő oktatás, szakmai ismeretek megszerzése költségeinek részbeni kiegészítésére kaphat vissza nem térítendő támogatást.

Az oktatás, a szakmai ismeretek megszerzése történhet:

- bármely oktatási intézményben,
- szakmai szövetségekben, kamarákban, érdekképviselői vagy vállalkozásfejlesztő szervezetelekben, intézményekben.

A támogatás feltétele a kisvállalkozás foglalkoztatott létszámának a program időszaka alatti, de legalább egy éves megtartása.

Az oktatás, a tréningek költségeihez legfeljebb 4 millió forint támogatás adható.

Pályázati programok kamatmentesen visszatérítendő támogatásra

1. Likviditási zavarokhoz kapcsolódó pályázati program és támogatás

A kisvállalkozás – a termékeit, szolgáltatásait felvevők (vásárlók) nehéz helyzetbe kerülése, ellehetetlenülése miatti-bevételekiesése következtében fellépő likviditási zavarai átmeneti finanszírozására pályázhat OFA támogatásra. A támogatás a hitel és/vagy kamatfizetési nehézségekkel küzdő kisvállalkozások

- hitelfizetési
- kamatfizetési

kötelezettségei egy részére biztosítható.

A támogatás feltétele a foglalkoztatott létszám megtartása a támogatás futamideje, továbbá a támogatás visszafizetésének időtartama alatt. Az átmeneti finanszírozásra legfeljebb 12 hónapra, 8 millió forint támogatás adható.

2. Első alkalmazott munkába állításához kapcsolódó pályázati program és támogatás

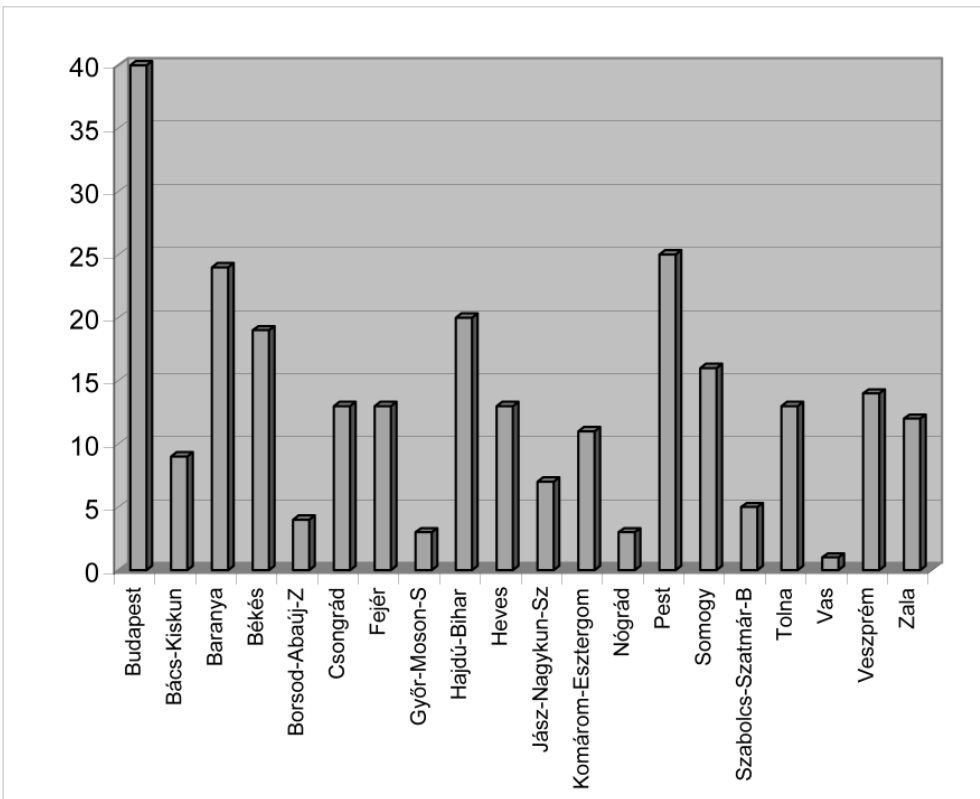
A pályázati program keretében azon kisvállalkozások kaphatnak támogatást, amelyeknek (akiknek) a foglalkoztatott létszáma 2000. évben, és 2001. évben – a pályázat megírásáig – nem volt több mint egy fő. A támogatást a pályázati program keretében végrehajtott létszámfejlesztésre lehet igényelni. A támogatás időtartama egy év, és a támogatásból az új foglalkoztatott bér-és/vagy járulékköltségeit lehet fizetni. A támogatást – türelmi idővel – vissza kell téríteni. A türelmi idő egy év, és a visszatérítés kezdete az új foglalkoztatott munkába állását követő 12 hónap vége. A visszatérítés időtartama további egy év, és ezen időszak alatt a támogatottnak vállalni kell a megnövekedett létszám megtartását.

Az új foglalkoztatotthoz kapcsolódóan adható támogatás a program második szakaszának idejére, azaz egyévi időtartamra

- bérköltség támogatása esetén legfeljebb 80 000 forint/hó/fő, és/vagy
- társadalombiztosítási járulék, egészségügyi hozzájárulás, munkaadói járulék támogatása esetén legfeljebb 31 400 forint/hó/fő.

A 2001. évi program főbb tapasztalatai

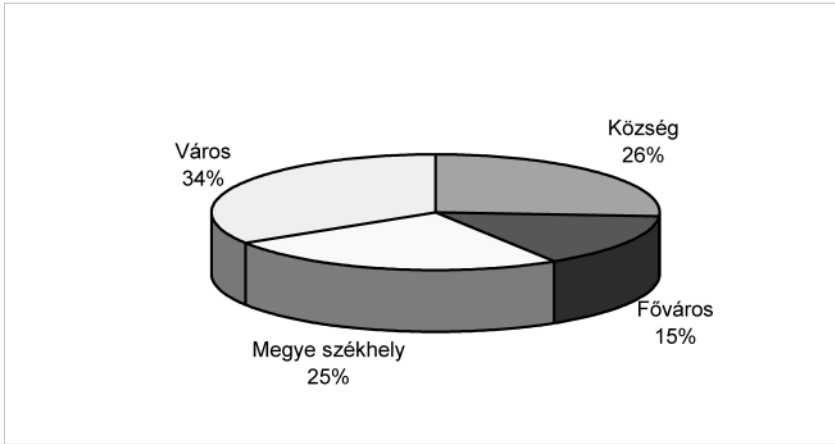
- A pályázati felhívásra 265 pályázat érkezett be. E mennyiség az OFA-hoz összesen beérkezett pályázat 46 %-át teszi ki. A pályázati programtervek támogatási igénye meghaladta az 1 milliárd 370 millió forintot, a tervezett létszámnövekedés 783 fő volt.
- Legtöbb pályázat a szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó programelemhez érkezett be (166 db.).
- A megyei megoszlás szerint a legtöbb pályázat Budapestről (40 db.) és Pest megyéből (25db.), a legkevesebb Vas (1 db.), Győr-Moson-Sopron (3 db.), illetve Nógrád (3 db.) megyéből érkezett. (Lásd a következő diagramot.)



8. ábra

Pályázók megyei megoszlása

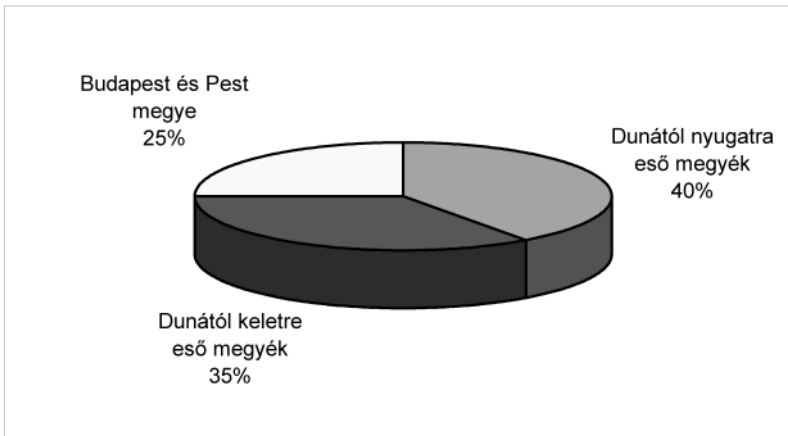
- A pályázatok település típus szerinti megoszlását az alábbi diagram szemlélteti:



9. ábra

Pályázók település típus szerinti megoszlása

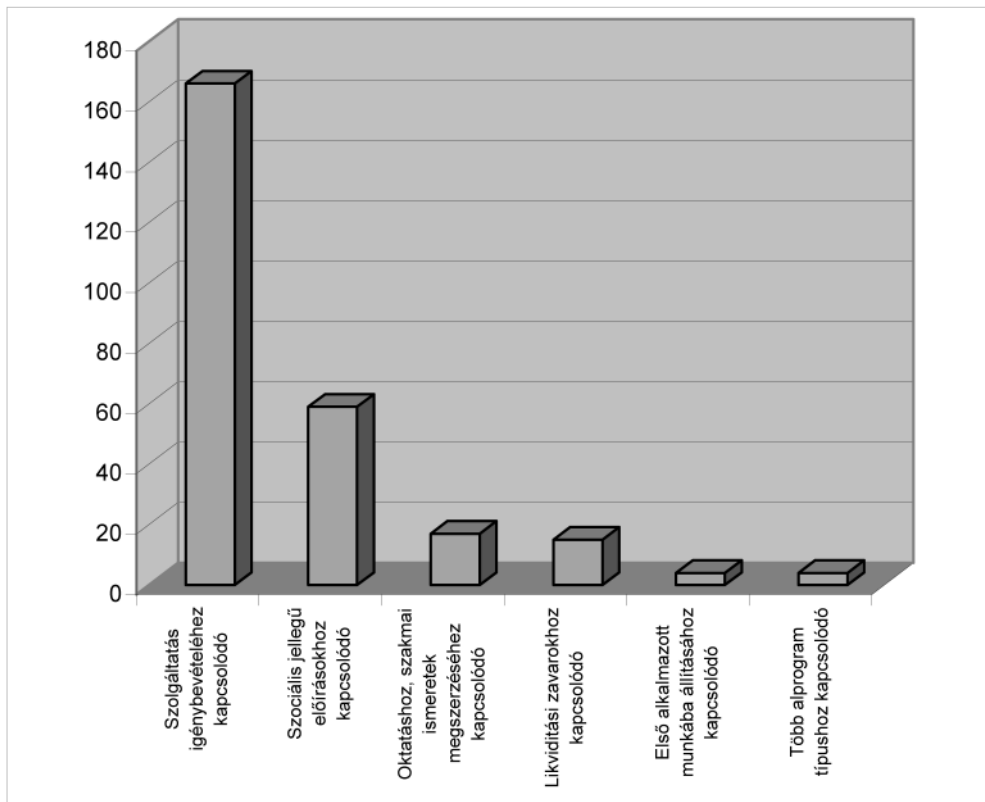
- A pályázók régiók szerinti megoszlása (alábbi) diagramban egyértelműen látható, hogy a legtöbb pályázatot a Dunától nyugatra fekvő megyékből nyújtották be, tehát azon területekről, ahol egyébként is érzékelhető a vállalkozások nagyobb jelentősége a keleti régióhoz viszonyítva.



10. ábra

Pályázók régiók szerinti megoszlása

A Kuratórium 72 pályázatot 334 millió forint támogatásban részesített. A 44 millió forint többlet forrás a MAT jóváhagyásával, más OFA programok forrása terhére került felhasználásra.



11. ábra

A pályázatok alprogram típus szerinti megoszlása

- A pályázatírás szakaszában ismertté vált, hogy jelentős számú pályázatíró (személy, szervezet) vett részt a kisvállalkozások pályázatainak megírásában, (természetesen anyagi ellenszolgáltatás lejtében, és – információnk szerint – az árak rendkívül szóródtak). A beérkezett több száz pályázatból 56 db-ot egy pályázatíró (személy, szervezet?) készített és nyújtott be. A Kuratórium 86/2001. (04. 18.) számú határozatával elfogadott el formai szűrés után megállapítható volt, hogy valamilyen – de általában több – szempontból egyik pályázat sem felelt meg a követelményeknek. Ennél lényegesen nagyobb probléma volt azonban, hogy éppen a már említett programszerű gondolkodás hiányzott a pályázatokból és azok benyújtott állapotukban tartalmilag sem voltak elfogadhatóak (még akkor sem, ha egynémely pályázat alap gondolata jónak volt minősíthető). A helyzet segítőkész kezelésére a Kuratórium rendkívüli ülésen, a 250/2001. (09. 21.) számú határozatával rendkívüli méltányosságból lehetőséget biztosított a hiánypótlásra (amely általános érvényűvé vált e körön kívüli pályázatok számára is). Felhatalmazta továbbá a Kuratórium Elnökét a saját hatáskörében történő hiánypótlás alapját képező – mérlegelés során kialakított – szempontrendszer létrehozására is. A Kuratórium Elnöke a Felügyelőbizottság

Elnökével egyetértésben a következők szerint mérlegelte a hiánypótlás lehetőségét. Annak megítéléséhez, hogy a pályázó programja miként segíti elő a saját vállalkozása fejlődését, megerősödését, teljesítőképessége javulását – a pályázati dokumentációban foglaltakon túl – feltétlenül szükséges a program időtartamára szóló üzleti terv. Ennek érdekében került előírásra, hogy kötelező mellékletként csatolni kellett az üzleti tervet. Az üzleti terv hiány kizárta a hiánypótlás lehetőségét.

- A legfőbb formai hiányosságként az alábbiak említhetők meg (amelyek lényegében a tartalmi megítélést is gátolták):
 - A cégekmanyok hiányában nem ítéltető meg a kisvállalkozás létének valós körülményei,
 - Jelentős volt az üzleti terv (vagy annak is alig nevezhető) melléklet, továbbá a 2001. évi várható gazdálkodási eredmény tervének hiánya. A kisvállalkozások eredményessége tehát sem általában (amely kritérium volt a pályázati kiírás szerint), sem a program időtartamára vonatkozóan nem volt megállapítható,
 - Több pályázat esetében nem volt igazolás arról, hogy a pályázatokat véleményezésre megküldték a megyei (fővárosi) munkaügyi központok számára.

A 2002. évi program

A 2002. évi javasolt pályázati felhívás és dokumentáció – lényegét tekintve – megegyezik a 2001. évi rendszerrel, elsősorban azért, hogy ez esetben két egymást követő évben összehasonlíthatóvá válík a támogatási program hatása, eredménye. A változatlan támogatási program meghirdetése mellett nem elhanyagolható tényező az sem, hogy az a pályázók számára is folytonosságot képvisel.

A kisvállalkozások fejlődését, megerősödését elősegítő kísérleti támogatási program

A gazdaság átmeneti időszakában a foglalkoztatás fenntartása és növelése fontos prioritás. A mikro- és kisvállalkozások a gazdaság egyetlen olyan szektorát képezik, amely nettó foglalkoztatás-növekedést produkált az elmúlt tíz évben. A várakozások szerint a jövőben sem változik meg ez a tendencia, Az aktív foglalkoztatási programok hatékonyságának javítása fontos feladat, ezért az OFA a kisvállalkozásokat támogató program meghirdetésével – első alkalommal 1999. évben – nyitott támogatási forrást a hazai munkahelyteremtésben döntő szereppel bíró kisvállalkozói szféra számára. Az OFA a támogatási program kialakításakor alapvetően a következő célokat fogalmazta meg: a program járuljon hozzá a kormány mikro-, kis- és közép vállalkozásokat segítő stratégiájának megvalósításához, ugyanakkor egy olyan intézményesíthető támogatási szisztéma megalapozásához járuljon hozzá, amely kiegészíti a jelenlegi központi támogatási rendszert.

A kísérleti támogatás célja, hogy elősegítse a működő kisvállalkozások

- fejlődését, megerősödését, teljesítőképességükjavulását;
- foglalkoztatottjai létszámának növekedését;
- mikro (családi) vállalkozások munkahelyteremtő- és megtartó képességének növelését;
- a munkanélküliek, továbbá a pályakezdők foglalkoztatását;
- az országos átlagnál magasabb munkanélküliségi mutatóval bíró települések foglalkoztatási gondjainak enyhítését.

A kisvállalkozások támogatási lehetőségeinek minél szélesebbé tétele érdekében többemű program került meghirdetésre, a következők szerint:

Pályázati programok vissza nem térítendő támogatásra

1. Szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó pályázati program és támogatás
A kisvállalkozás e pályázati program megvalósítása során a fejlődését, megerősödését elősegítő szolgáltatás igénybevétele költségeinek részbeni kiegészítésére kaphat vissza nem térítendő támogatást. A támogatás feltételeként a kisvállalkozás vállalja, hogy a programja kezdetekor meglévő foglalkoztatottjai létszámát növeli, és a programja időtartama alatt a megnövekedett létszámot megőrzi.
A kisvállalkozás az igénybe vett szolgáltatás indokolt és dokumentált költségeinek 75 %-áig, legfeljebb azonban új munkavállalónként 1,5 millió forint, összesen 9 millió forint támogatásban részesülhet.
2. Szociális jellegű előírásokhoz kapcsolódó pályázati program és támogatás
A kisvállalkozások gyakorta jelentős nehézségek árán tudják teljesíteni a munkavállalók részére jogszabályokban biztosított szociális jellegű előírások feltételeit. Ezért e pályázati program keretében a kisvállalkozások vissza nem térítendő támogatást kaphatnak a munkavállalók részére jogszabályokban biztosított szociális jellegű előírások teljesítése költségeinek részbeni kiegészítésére (pl.: munkavédelem, munkabiztonság, munkaegészségügy, stb.). A támogatás feltétele a kisvállalkozás foglalkoztatott létszámának a program időszaka alatti, de legalább egy éves megtartása. A szociális jellegű előírások feltételek teljesítésének költségeire legfeljebb 6 millió forint támogatás adható.
3. Oktatáshoz, szakmai ismeretek megszerzéséhez kapcsolódó pályázati program és támogatás
A kisvállalkozás e pályázati program megvalósítása során a fejlődését, megerősödését elősegítő oktatás, szakmai ismeretek megszerzése költségeinek részbeni kiegészítésére kaphat vissza nem térítendő támogatást.
Az oktatás, a szakmai ismeretek megszerzése történhet:
 - bármely oktatási intézményben,
 - szakmai szövetségekben, kamarákban, érdekképviseleti vagy vállalkozásfejlesztő szervezetekben, intézményekben.

A támogatás feltétele a kisvállalkozás foglalkoztatott létszámának a program időszaka alatti, de legalább egy éves megtartása. Az oktatás, a tréningek indokolt és dokumentált költségeinek 80%-a, de legfeljebb 1,8 millió forint.

Pályázati programok kamatmentesen visszatérítendő támogatásra

1. Likviditási zavarokhoz kapcsolódó pályázati program és támogatás

A kisvállalkozás – a termékeit, szolgáltatásait felvevők (vásárlók) nehéz helyzetbe kerülése, ellehetetlenülése miatti bevételkiesése következtében fellépő likviditási zavarai átmeneti finanszírozására pályázhat OFA támogatásra. A támogatás a hitel és/vagy kamatfizetési nehézségekkel küzdő kisvállalkozások

- hitelfizetési
- kamatfizetési
- kötelezettségei egy részére biztosítható.

A támogatás feltétele a foglalkoztatott létszám megtartása a támogatás futamideje, továbbá a támogatás visszafizetésének időtartama alatt. Az átmeneti finanszírozásra legfeljebb 12 hónapra, 8 millió forint támogatás adható.

2. Első alkalmazott munkába állításához kapcsolódó pályázati program és támogatás

A pályázati program keretében azon kisvállalkozások kaphatnak támogatást, amelyeknek (akiknek) a foglalkoztatott létszáma a pályázat megírásáig nem volt több mint egy fő. A támogatást a pályázati program keretében végrehajtott létszámfejesztésre lehet igényelni. A támogatás időtartama egy év, és a támogatásból az új foglalkoztatott bér- és/vagy járulékköltségeit lehet fizetni. A támogatást–türelmi idővel–vissza kell téríteni. A türelmi idő egy év, és a visszatérítés kezdete az új foglalkoztatott munkába állását követő 12 hónap vége. A visszatérítés időtartama további egy év, és ezen időszak alatt a támogatottnak vállalni kell a megnövekedett létszám megtartását.

Az új foglalkoztatotthoz kapcsolódóan adható támogatás a programi második szakaszának idejére, azaz egyévi időtartamra

- bérköltség támogatása estén legfeljebb 80 000 forint/hó/fő, és/vagy
- társadalombiztosítási járulék, egészségügyi hozzájárulás, munkaadói járuléktámogatása esetén legfeljebb 31 400 forint/hó/fő.

A 2002. évi program főbb tapasztalatai

A pályázati felhívásra 243 pályázat érkezett be. E mennyiség az OFA-hoz összesen beérkezett pályázat 40,7 %-át teszi ki. A rendelkezésre álló támogatási keret 300 millió forint volt, azonban a projektek minősége indokoltá teszi, hogy kérjük mintegy 31 millió forinttal a keret megemelését más programoknál keletkezett maradványok terhére. A pályázatok támogatási igénye 1 milliárd 289 millió 227 ezer 241 forint, a tervezett létszámnövekedés 709 fő volt.

	Pályázók száma (db)	Támogatottak száma (db)	Pályázók aránya (%)	Támogatottak aránya (%)
Közép-Magyarország	74	16	30	21
Észak-Magyarország	19	7	8	9
Észak-alföld	43	13	18	17
Dél-alföld	57	26	23	33
Dunától keletre eső régiók	119	46	49	58
Dél-Dunántúl	20	6	8	8
Közép-Dunántúl	9	3	4	4
Nyugat-Dunántúl	21	7	9	9
Dunától nyugatra eső régiók	50	16	21	21
Összesen	243	78	100	100

15. táblázat

A pályázók és a támogatottak megoszlása régióként

Feltűnő, hogy a Dunától keletre eső régiókban messze a legmagasabb, úgy a pályázók, mint a támogatottak aránya. Legtöbb pályázat a városokból a legkevesebb a fővárosból érkezett, e tény azonos a 2001. évi pályázati szakaszban tapasztaltakkal. A pályázatok alprogramonkénti megoszlása az előző évihez hasonló volt: legtöbb pályázat, 141 db. a szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó programelemhez érkezett be, és a legkevesebb pedig az első alkalmazott munkába állításához kapcsolódott.

A támogatás 204 fő létszámbővítést eredményez a kisvállalkozásoknál. A szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó alprogramon kívüli programelemek nem voltak létszámbővítéshez kötve, ennek ellenére 59 fő létszámbővítést indukál a támogatás e programelemeknél.

Összességében 165 db. pályázat, közel 1 milliárd forint támogatási igénnyel került elutasításra.

I.6. KID program

A KID programok bemutatása

Az OFA 2001 és 2003 között, 3 éven át támogatta 8 közhasznú szervezetnek a fiatalok munkaerő-piaci kirekesztődésének megelőzését szolgáló (KID) programját.

A 3 év alatt kialakultak azok a helyi modellek, amelyek különböző módon ugyan, de egymáshoz hasonló struktúrában segítették a munkanélküli és inaktív fiatalok képzésbe való visszajutását és/vagy elhelyezkedését.

E 3 év alatt összesen 2700 16-25 éves fiatal kapcsolódott be a programokba, s közülük 1400 került (vissza) az oktatásba vagy képzésbe, illetve helyezkedett el.

Mindeközben kialakult és stabilizálódott a fiatalok munkaerő-piaci kirekesztődésének megelőzését szolgáló programtípus általános modellje is, amely iránt mind Magyarországon, mind külföldön jelentős érdeklődés mutatkozik meg.

A program elsősorban a szakképzettséget és érettségit sem adó iskolában végzett vagy az oktatási rendszerből lemorzsolódott – tehát szakképzetlen, s ezért is – munkanélküli, elhelyezkedni nem tudó fiatalok, másodsorban a középfokú végzettséggel rendelkező, de azzal elhelyezkedni nem tudó, legalább 6 hónapig munkanélküli fiatalok számára nyújtott segítséget. A kísérleti programok olyan, a fiatalok egyéni szükségleteire épített, egyének és csoportok által egyaránt igénybe vehető, komplex fejlesztő szolgáltatásokat és meghatározott problémacsoportok érdekében létrehozott kiegészítő projekteket biztosítottak a fiatalok számára, amelyek eredményeképpen:

- erősödtek a fiatalok tanulási- és munkamotivációi,
- csökkent tudáshiányuk
- növekedett munkaerő-piaci tájékozottságuk,
- kialakult a személyiségüknek megfelelő pályaaorientációjuk vagy pályakorrekciójuk,
- javultak a munkaerő-piac által igényelt kulcsképeségeik,
- rendeződhetek pszichológiai, életvezetési és alkalmazkodási problémáik,

összességében tehát javult a fiatalok képezhetősége, foglalkoztathatósága, s így visszavezethetők az iskolarendszerű, az iskolarendszeren kívüli oktatásba vagy képzésbe, illetve tartósan el tudtak helyezkedni.

Eredmények és lehetőségek

Az OFA által támogatott, s jó néhány szempontból a KID-programmal összehasonlítható tranzitfoglalkoztatási program hatásvizsgálatánál az értékelést a „Mi a tranzit?” kérdéssel indítottuk. Tettük ezt azért, mert a különböző programok olyan konglomerátumával találkoztunk, amelyekben a közös nevező megtalálása és precíz definiálása is kutatói feladatnak minősült.

A KID-programok esetében is nagyon különböző esetekről, megoldásokról beszélhetünk, mégis úgy érezzük, hogy a program definiálására nem kell akkora energiát fordítanunk, mint a tranzit esetében. A programok célja egyértelmű (hiányos iskolai végzettségű fiatalok visszavezetése a munkaerőpiacra vagy a képzésbe), célközönsége bár sokrétű, de egyértelmű (befejezett középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkezők vagy piacképes szakmával nem rendelkezők), s a módszerek is körülhatároltabbak (tegyük hozzá: nem kis részben éppen a tranzit tapasztalatai alapján). A mögöttes

célok természetesen itt sem lehetnek mások, mint a tranzit esetében, vagyis a (valamilyen szempontból) hátrányos helyzetű rétegek be- illetve visszavezetése a társadalom szövetébe, de a KID-program esetében már nincs szükség sem a hátrányos helyzet, sem a visszavezetés pontos értelmezésére. A konkrétan definiált program konkrét eredményei viszonylag könnyen értelmezhető, értékelhetők.

A továbbiak részben a tranzitfoglalkoztatási programnál megadott szempontok szerint értékeljük a KID programot is, de nem javasoljuk a két program szisztematikus összehasonlítását. Nem ugyanazt a célt fogalmazzák meg, más a támogatott kör, mások a módszerek, s más a megvalósítás intézményi szervezete. Nem beszélhetünk tehát arról, hogy miben jobb az egyik, s miben a másik, még akkor sem, ha tudjuk, hogy a KID program a tranzit program tanulságainak talaján jött létre.

A megfogalmazott célok relevanciája

A Komplex eszköztárral, a különböző részterületeken dolgozó szervezetek összefogásán, integrált együttműködésén alapuló, s az egyéni és a rétegszükségletnek megfelelően differenciáltan megvalósult fejlesztési programok indokoltsága egyértelműnek látszik, ha a házi közoktatással kapcsolatos kritikákból, illetve a ma korszerűnek tartott megoldásokból indulunk ki. Hiszen épp ezek az elemek azok, amelyek a közoktatási rendszerből hiányoznak, s ami miatt a családi oldalról nem megfelelő támogatásban részesülő fiatalok egy része a tanulásban leszakad, s ami azután ezek munkaerő-piaci kirekesztődését eredményezi. Másoktól eltérő igényeiket az iskola nem veszi figyelembe, nem tudja-akarja kezelni (differenciáltság igénye), képtelen más intézményekkel együttműködve olyan fejlesztési programot megvalósítani, nem csak egy-egy részterületen igyekszik eredményt elérni (komplexitás igénye), s közvetve, vagy közvetlen módon kizárja, elkülöníti az ilyen problémáikkal küzdő fiatalokat a többiek közül, megnövelve ezzel társadalmi kirekesztődésük esélyét is. A KID program ebben az értelemben egyértelműen előre mutató programnak tekinthető.

A program megvalósíthatósága

A program megvalósíthatóságát korábbi tapasztalatok alapján előzetesen is feltelezhattük, vagyis minden újszerűsége ellenére a program elemei már bizonyítottak. A komplexitás eredménye már a tranzitfoglalkoztatási programban is megmutatkozott, hiszen annak a foglalkoztatás és a képzés melletti harmadik lába, vagyis a mentális segítségnyújtás már ezt jelentette, s a különböző rétegeket megcélzó programok külön-külön, de együttesen is bizonyították ennek az első két láb sikerét megalapozó hatását. A komplexitás a tranzithoz képest azonban valamelyest átalakult, új értelmet kapott. Míg ott elsősorban a munka-tanulás-mentális segítségnyújtás komplexumáról beszélhetünk. A KID programnál az elhelyezkedést (munkába állást) illetve a tanulást támogató megoldások komplex kezeléséről beszélhetünk.

A megközelítés másik eleme a differenciáltság. Ennek elemei már megjelentek a tranzitban is, bár ott az egyes programok célkitűzéseihez igazodó, viszonylag homogén csoportok jöttek létre. Itt leginkább maga az ötlet: az egyéni problémákra – egyéni válaszok sejtette a sikert. Nyomokban ugyancsak ismert hazai viszonylatban is az integrált megvalósítás, a tranzit-hoz képest azonban itt minőségi előrelépést várhatunk, mivel a KID szervezetek a tranzit-hoz képest kevésbé kaptak konkrét feladatellátó szerepet, sokkal inkább kellett más szervezetek tevékenységére hagyatkozniuk, így módon azok tevékenységét szükségszerűen integrálniuk.

Bár a pályázati célok között nem szerepelt, utalnunk kell az integráció egy másik, szintén a programmal összefüggésbe hozható értelmezésére: a támogatott fiatalok másokkal egy közösségben történő (tehát integrált) képzésére. Igaz, ez ugyan csak a képzési célt választó fiatalok esetében érvényes, de – lévén ők a többség – ezt az értelmezést is beemelnénk a program célkitűzései közé. Ebben a vonatkozásban a KID a tranzit-hoz képest szintén minőségileg mást takar.

A megvalósítás

A célzott réteg

A program értékelésénél az egyik legfontosabb szempont, hogy megtalálta-e azokat a rétegeket, amelyek számára segítséget ígért, s nem torzult-e a támogatott kör az eredeti, a pályázatot kiíró és a pályázatokat elnyerő szervezetek szándékához képest.

Minthogy kísérleti programról van szó, azt nem várhatjuk természetesen, hogy – még szűk földrajzi térségben nézve sem – hogy minden rászoruló elérjenek az ilyen programok, s azt sem, hogy a legrászorultabbakat. Ilyen elvárás nem is fogalmazódott meg, senki részéről. A rászoruló réteg definiálása egyértelműen megtörtént, indokolt volt, így az alapvető kérdés leszorítható arra, hogy valóban őket érte-e el a program.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy alapvetően igen. Igaz ugyan, hogy a felmérésünk szerint kerültek a programba éppen dolgozó, sőt középiskolát végzett fiatalok is, akikről nem tudjuk, hogy szakmájuk mennyire piacképes, de a dolgozó és befejezett iskolai végzettséggel is rendelkezők aránya csekély, s tudjuk, hogy sok szervezet egyéb problémával küzdő fiatalembert is bevont a programba, olyanokat, akiknek támogatása különösen indokolt volt.

A viszonylag puha kimeneti elvárások kevésbé ösztönözték a programokat a legjobbak (értsd: legmotiváltabbak) kiválasztására. Történt ilyen, de sokkal tipikusabb volt, hogy olyan fiatalok is csapódtak egy-egy programhoz, akikkel azután semmit nem tudtak kezdeni. Az első egy-két év után ugyanis olyan ismertsége, s olyan respektsága lett az egyes programoknak, hogy sokan már maguktól keresték meg a támogatási lehetőséget. A KID-szervezetek pedig – legalábbis a kezdeti lépésben – mindenkit beengedtek

(akár a tervezett létszámon felül is), hogy nagyobb valószínűséggel teljesíthessék a vállalt kimeneti mutatókat.

Ami a konkrétumokat illeti: néhány városban általános iskolai végzettséggel rendelkezőket már elvétve találni, máshol ezt a réteget nem is célozták meg. Ismét más városokban kifejezetten ez a réteg került a programok középpontjába, a célok, a módszerek elsősorban hozzájuk alkalmazkodtak. Olyan programokkal is találkoztunk, ahol a célközönség vegyes volt, de térben eredetileg is elkülönültek, vagyis csak a program szintjén integrálódtak, valójában szegregálódtak.

A megcélzott és elért rétegek tekintetében a programok közötti differenciálódásnak két üzenete van:

1. Ezen a területen nem lehet sztemerd módon felépített programokat megvalósítani, mert a társadalom térben – még ily szűk társadalmi réteg esetében is – rétegzett, vagyis a sokszínűség a releváns programrendszer feltétele.
2. A differenciált megközelítésnek vannak korlátai. Vagy nem lehet, vagy a jelenlegi szervezetek nem képesek, hajlandók különböző rétegeket együttesen, s azok szükségleteinek megfelelően differenciáltan kezelni, fejleszteni.

Ezt, mint realitást tudomásul véve igazolható egy-egy városban több program is.

Az eszközök

A fenti korlátok figyelembe vételével a három fő megközelítés mindegyike alapvetően megvalósult.

A differenciáltság két szinten értelmezhető a fejlesztés és a kimenet során. A fejlesztésben az egyediséget az az igencsak komoly intézmény- és szakemberhálózat biztosította, amellyel a KID-szervezetek kapcsolatban álltak. Fejlesztő pedagógusok, szaktanárok, különböző tanácsadók, pszichológusok, s számos más szakember állt a KID-szervezetekkel kapcsolatban (komplexitás, integráltság). Ez lehetővé tette, hogy a támogatottak egyéni és réteghelyzetéhez, érdeklődéséhez igazodó fejlesztési irány kirajzolódjon, megfogalmazódjon, s az ehhez szükséges támogatást a fiatalok meg is kapják. Minden egyes esetet természetesen nem tudunk megvizsgálni egy ilyen hatásvizsgálat során, de a segítő háttér sokszínűsége gazdag eszköztárra utal, ami kifejezetten lehetővé teszi a problémák differenciált megközelítését. A vizsgálat során készült interjúkban is esetek sorát hozták fel interjúalanyaink, azt példázva, hogy milyen komoly munkát fektettek egy-egy speciális eset megoldására, vagy valamilyen különleges igény kielégítésére. A programértékelők részéről megfogalmazódott ugyan némi kritika ezen a téren, de így utólag, az egész programra rátekintve úgy látjuk, hogy az csak egyes részletkérdésekben volt releváns, a továbbfejlődést szolgálta, s semmiképpen nem vonta kétségbe módszer alapvető jelenlétét.

A programba bevont fiatalok problémáinak feltárása egyedileg történt. Erre mindegyik program nagy hangsúlyt fektetett – a támogató elvárása miatt is, de saját belső meggyőződésük is erre vitte őket. Ennek dokumentumai az egyénre szabott fejlesztési tervek és pályatervek. Ezeket szükségszerűen problémafeltáró beszélgetések, felmérések előzték meg.

A kimenettel kapcsolatban is hasonlóak a tapasztalataink. Leszámítva az alapfokú képzésben résztvevőket, akik értelemszerűen nem nagyon kerülhettek egyénileg döntési helyzetbe, a tanulást érdeklődésüknek, elképzelésüknek megfelelő intézménytípusba, szakterületre kerülhettek. A KID programok időnként iskolák tucatjaival álltak kapcsolatban annak érdekében, hogy pártfogoltjaikat el tudják helyezni a megfelelő intézményben. A munkába helyezésnél is hasonló történt, bár itt – ismerve a munkaerőpiaci lehetőségeket – csak nagyon korlátozott mértékben tehető felelősség bármilyen megoldásért egy-egy KID-szervezet. A munkaerőpiac azonban nem igazán kedvez a tömeges elhelyezkedésnek, így itt is egyéni megoldások születtek. A különbség csupán az, hogy nem tudjuk megmondani, mennyire feleltek ezek meg az egyéni igényeknek.

A program alapfilozófiájából és finanszírozási rendszeréből következően a kimenet a társadalom szervezeteibe integráltan történt. Egyedüli kivételt az egyik program résztvevőinek önálló tanulócsoporthoz történő oktatása jelentette. Ezt az adott sajátos helyzet (tradicionális cigány közösség, melynek tagjai egyenként nem, csak csoportosan mozgathatók) indokolta. Ebben az esetben azonban az integrált elhelyezés csorbát szenvedett. Megítélésünk szerint ez a későbbiek során visszaüthet, de a választottnál jobb megoldást mégsem látunk.

A végeredmény

A tervezett módszerek hitelessége és megvalósítása önmagában még nem garanciája a sikernek. Ahhoz, hogy a végeredményt tekintve is sikeressé váljon a program, a különböző tevékenységek finom szálakon történő egybekapcsolódására, a megfelelő módszerek megtalálására, s nem utolsósorban lelkiismeretes minőségi munkára van szükség. Mindezekről egy vizsgálat során csak felszínes képet kaphatunk, s legfeljebb a lelkiismeretességre vonatkozó vélemények alapján következtethetünk arra, hogy a siker feltételei adottak voltak.

Magát a sikert többféle módon mérhetjük, többféle módon értelmezhetjük. Először is a vállalt mutatók teljesítése szerint. Ez alapvetően megvalósult. Ezek a mutatók azonban a kimenetre, illetve az utókövetési időszak végére vonatkozó helyzetre vonatkoznak. Hogy mi történt utána, arról teljesen megbízható képpel nem rendelkezünk. Interjúalanyaink egy része beszélt lemorzsolódásról, ugyanakkor ennek mértékét pontosan senki nem tudja. Bizonyos mértékig itt hiányosságot látunk a programban, ugyanis az egyes KID-szervezetek az utókövetés időszakában, amikor ugyan már a programról való leválást is tudatosan igyekeztek végrehajtani, még különböző segít-

ségnyújtásra is készek voltak. Ez a dolgok normális rendjét követi. Az is többé-kevésbé természetes, hogy egy bizonyos időszak után lehetőség szerint önállóan kell folytatniuk a fiataloknak az életüket. Hogy ez nem mindenkinek sikerül, arra csak egy-egy interjúrészből kapunk képet, amikor időnként visszatérő, az adott iskolából kimaradó, vagy a munkahelyről elkerülő fiatalokról hallunk. Ebben sincs természetellenes, hiszen tökéletes program nincs, a végtelenségig sem szakmailag, sem pénzügyileg nem indokolt a programokat húzni. A problémát csupán az események regisztrálásában látunk, vagyis abban, hogy a segítségnyújtás elhagyásának (végső) időpontja és a nyomon követés befejezése egybe esik, ami nem teszi egyértelművé az eredményeket. Ezzel összefüggésben még egy problémát kell említenünk: a programból való kimenetet a beiskolázáshoz, s nem az adott iskola elvégzéséhez kötötte a rendszer. Tudjuk, a beiskolázás már nagy siker, az iskolában eltöltött fél év még nagyobb, de végül is az alapvető cél: a hiányos iskolai végzettség helyett valamilyen befejezett végzettség biztosítása. Ezt a program alapvetően nem mérte.

Ezt a hiányosságot igyekezett a vizsgálatunk pótolni. Sajnos itt is korlátokba ütköztünk, mert az érintett fiatalokat nagyon nehéz elérni, s annak ellenére, hogy például telefonos megkeresésünkre kifejezetten együttműködően reagáltak (vagyis nem az együttműködési készségük hiányáról volt szó), sok esetben nem sikerült a kiküldött kérdőív kitöltésére rávennünk őket. Ennek alapján azt mondhatjuk, hogy egy ilyen program kimenettel kapcsolatos minden információhiány egy utólagos vizsgálattal sem pótolható, vagy csak kifejezetten hatalmas költségek mellett. A felmérésből a fiataloknak a KID program befejezése óta eltelt életéről sok fontos részletet megismerhetünk, megtudhatjuk például, hogy maga a program milyen következményekkel járt életükre, de nem tudjuk megmondani egészen pontosan, hogy milyen a program határfoka a legfontosabb alappontok esetében.

A visszaküldött kérdőívek szerint a programból 84%-nyian lépett ki sikerrel. Ez a program során regisztrál sikermutató kétszerese, vagyis egyértelműen a sikerebb fiatalok válaszoltak kérdéseinkre. A válaszolók 67% ment tanulni. Ez utóbbiak közül csak 13%-uk morzsolódott le, a többiek vagy befejezték az elkezdett iskolát, vagy a felmérés idején is tanultak még, ami – tekintettel a 2-3 éves időtávra – egyértelmű sikernek tekinthető, hiszen a teljes válaszadói körre nézve 56%-os az eredményesség, s ehhez még hozzá számítandók a munkaerő-piaci kimenetet választók eredményei.

Ez utóbbi csoport 45%-a bejelentett munkahelyen dolgozott a felmérés idején, s további 10% többé-kevésbé rendszeres munkavállalónak számít.

Ezek a kiemelt adatok, valamit a tanulmány különböző helyein is idézett interjúrészek, azt jelzik számunkra, hogy a KID valóban jelentős sikereket ért el, hiszen olyan réteget mozgató meg jelentős eredménnyel, amely réteg az oktatásba való bekapcsolódás és a munkaerő-piaci kompetenciák biztosítása terén nem sok segítséget kapott volna az ebben valamennyire is illetékes állami-önkormányzati háttérű intéz-

ményektől, az egyéb próbálkozások, más háttérű kísérletek pedig csak szórványosan vannak jelen az országban.

További eredmények

A KID-program, amellelt, hogy sikerrel oldotta meg vállalt feladatát, további eredményeket is fel tud mutatni. A programok mögött álló civilszervezetek eltérő előélete, eltérő összetételű szakembergárdája saját programjuk egy-egy elemében olyan módszert alkalmazott, amely túlmutat önmagán, más szervezetek, más programok számára is hasznos lehet. Nem feltétlenül voltak ezek a módszerek teljesen újak, de új környezetben alkalmazva új jelentést kaptak, alkalmazásukkal új lehetőségek nyíltak meg. Az utcai szociális munka, a kísérő támogatás, az élménytáborok, a kedvezményezettek segítőként való bevonása, a munkatapasztalat-szerzés, a főiskolai hallgatók programba vonása mind olyan elem, amely komoly gyakorlati munka eredménye. Nagyon fontosnak tartjuk, hogy ezek az elemek tudatosultak is a programok munkatársaiban, büszkéek rá, s készek átadni tapasztalataikat.

A tapasztalatcserében az Országos KID Egyesületnek nagy szerepe volt. A közös rendezvények segítettek leküzdeni a programok közötti távolságot, oldani azt a kívülálló számára érthetetlen féltékenységet, ami több megkérdezett szerint a program első szakaszában megfigyelhető volt. Az egyesület létrehozása egyben a program intézményesülése felé tett első lépésnek tekinthető.

Más jellegű eredménynek tekintjük a KID szervezetek szakmai megerősödését. A hároméves kísérlet meghozta gyümölcsét, kialakult, hogy ki alkalmas és hajlandó a KID-programban részt venni, s ki nem, s ki milyen szerepet képes ellátni.

A továbblépés lehetőségei

A KID program továbbélésének három kiinduló feltételét látjuk. Az első egy szakmai feltétel: a programnak hitelesnek kell lennie, vagyis be kell tudnia bizonyítani létjogosultságát és sikerességét. A második feltétel kommunikációs jellegű: ismertté kell tenni az eredményeket a politikai döntéshozók és a pénzforrások felett rendelkező intézmények képviselői számára. Végül pedig – és ez a feltétel már független magától a programtól – az említett személyeknek és szervezeteknek valamilyen érdeke kell hogy fűződjön a program további támogatásához.

A hitelesség

A KID program az abban résztvevő intézmények képviselői körében szinte egyértelmű sikert aratott. Hiánypótló jellegét nem csak azoknak a szervezeteknek a képviselői ismerték fel, akik számára a KID akár egzisztenciális kérdésnek is tekinthető, hanem azok a szakemberek is, akik csak az úgy elkötelezettéi. Nem csak általában beszélnek

sikerről, hanem a részletek is nyilvánvalóak számukra. Mindössze egy településen találkoztunk kétkedőkkel. Ez a KID program számára kedvező fogadtatás megfelelő alap lehet a program, vagy valamilyen hasonló megoldás továbbélésére, vagy akár csak a figyelemfelkeltésre, a probléma iránti érzékenység növelésére, illetve arra, hogy létezik megoldási lehetőség. S miután a KID programok nagyon sok szervezettel, illetve ezek képviselőivel működtek együtt, nem kétséges, hogy a döntéshozók, forrásosztók számára (helyi szinten) hiteles személyek is vannak közöttük

Az ismertség

A KID-program ismertségére vonatkozóan nem végeztünk felmérést. Az interjúkból kiszűrődő szórványos információk alapján azonban azt sejtjük, hogy helyi szinten sincs a helyén a program. Maguk a KID vezetők nyilatkoztak időnként úgy, hogy erre a területre nem fektettek túl sok energiát, „nem volt idejük a munka mellett”.

Természetesen értjük az érvet, de ezzel a hagyományos szemlélettel nem tudunk azonosulni. Az eredmények rendszeres ismertetése, a figyelemfelkeltés más eszközeivel kiegészítve nélkülözhetetlen feltétele annak, hogy akár országos, akár helyi szinten megmozduljon valami.

A munkára való hivatkozás mellett természetesen más okok is közrejátszhattak abban, hogy kevés figyelem irányult a programok megismertetésére. Ezek között említhetjük a kísérleti jelleget, s ami ebből következik, a bizonytalan folytatást, ebből eredeztethetően a más tevékenységekre való pályázati források felkutatását, valamint azt, hogy a civil szervezetek – az interjúkból elég egyértelműen kiolvasható módon – alapvetően nem számítanak komoly helyi pénzforrásokra, ezért nem is látják fontosnak a helyi megismertetést. (A helyi önkormányzatok pénzügyi helyzetét, és szociális érzékenységet ítélve nem is egészen alaptalan az ez álláspont.)

A program helyi szintű megismertetését szolgálta az a formális együttműködési kötelezettség, amelyet az OFA a KID-programok számára előírt. A szándék nyilvánvaló, az elképzelés nem rossz, a megvalósítás azonban sok helyen akadozott. Formálisan minden a helyén volt, a KID-szervezetek sokszor egyéni ötletekkel próbáltak életet lehelni ezekbe, de megítélésünk szerint inkább csak a kezdeti lépések történtek meg annak megtanulásában, hogy miként tegyenek egy programot helyi szinten ismertté.

A program országos ismertségét az országos KID-egyesület érheti el. Tevékenysége előttünk nem ismert, nem tartozott vizsgálatunk feladatai közé.

A társadalmi környezet érdekeltsége

A KID program önmagában szinte semmi olyat nem tett, aminek felelősségét ne lehetne más intézmények, vagy személyek esetében felvetni. A felelősség kérdése

azonban nem ilyen egyszerű, mert az szinte definiálhatatlan módon oszlik meg a különböző intézmények és személyek között. Ha egy gyerek lemarad a tanulásban, annak egyaránt oka a szülő aki nem (nem tud) segíteni, az iskola, amely nem figyel (nem tud, mert nincs felkészülve rá, vagy más szempontot fontosabbnak tart érvényesíteni), az oktatási rendszer, amely működteti ezeket a diszfunkcionális iskolákat, az önkormányzat, amely nem figyel oda az állampolgáira, a kormányzat, amely nem követel meg feladatokat az önkormányzatoktól, s nem ír elő, s nem is finanszíroz nekik ilyet. A sok felelős között aztán elvész a lényeg, senki nem figyel oda a fiatalokra, vagy legalábbis senki nem foglalkozik átfogóan a problémáikkal. A KID alapvetően azt ismerte fel, hogy a problémák összefüggnek, s komplex kezelést kívánnak. Ezt az integráló szerepet semelyik szervezet nem látja el. Nem látja el, mert nem érzi feladatának, nem látja el, mert mindegyik a saját feladatával van elfoglalva, s – nem utolsósorban – nem látja el, mert senki nem fizeti meg ezt a munkát. Mondhatnánk azt is, hogy egyik szervezet szakemberei sem rendelkeznek ezzel a kompetenciával, de ez csak részgazság lenne: bizonyára ez a feladat is igényel speciális készségeket, tudást, s ezeket lehet, lehetne oktatni is, mégsem ez a lényeg, mert a feladatra bizonyára lehetne találni alkalmas személyeket.

Mindez azt jelenti, hogy a KID-nek olyan intézményi környezetben kellene megvetnie a lábát, amely alapvetően nem érdekelt a KID által kezelt probléma megoldásában. Ez az intézményrendszer nem ellenérdekelt a KID-által felvállalt tevékenységben (általában), de munkáját a KID-tevékenység nem, vagy alig teszi könnyebbé, alapfeladata nem oldódik meg a KID sikere esetén sem, a közvélemény szemében fontos ügyekre (pl. a közbiztonság) a KID csak áttételes hatással van, vagyis konkrét politikai érdek sem fűződik ehhez. Az oktatásügy a tankötelezettség teljesítésében, a továbbtanulási kérdések megoldásában, a szociális terület a családi segélyezésben érdekelt, érintett, az egészségügy a saját problémáit látja, s nincs az az erő, amely az egészet egyben kezelné, s az egyénből kiindulva igyekezne segíteni. Nem segítik ezt sem országos jogszabályok, sem országos pénzforrások, még csak egy olyan nyilvántartási rendszer sem, amely a probléma nagyságát megmutatná.

Ez a fajta érdektelenség jelenik meg abban is, hogy a fejlesztési tanácsok funkciója a partnerszervezetek számára nem volt világos, sok esetben nem a döntéshozó személyek képviselték a fontosabb testületeket, vagy ha igen, gyakorta másokat küldtek maguk helyett.

A továbbblépéshez ezért a helyi szintű lobbiz tevékenységet továbbra is elengedhetetlennek, de nem elégségesnek tartjuk. Egy ilyen tevékenység, mint a KTD-program, csak akkor válhat általánosan elterjedtté, ha olyan elvárások, jogszabályok tapadnak hozzá, amelyek a helyi döntéshozókat cselekvésre készítetik.

A program ára

A program magas költségekkel dolgozott, de a költségek összevethetők az oktatásra fordított kiadásokkal. Durva becslés szerint azt mondhatjuk, hogy egy sikeres pályára állítás költsége egy évi középfokú oktatásra fordított költséggel egyezik meg. Vagyis egy év alatt elérhető az, amire az oktatási rendszer sok esetben évek alatt sem képes.

Hogyan tovább? – a KID típusú programok expanziójának előfeltételei

A jövőre vonatkozó kérdés részben benne rejlik már az értékelésben, de sok olyan kérdést kell megválaszolnunk, ami nem következik egyenesen az értékelésből, sokkal inkább a működési feltételek adta lehetőségek végiggondolásából.

Ennek kapcsán utalnunk kell arra, hogy vizsgálatunkat a HEFOP-KID program elindulása közben végeztük, s az interjúkban lépten-nyomon találkoztunk annak tapasztalataival. Ennek az utódprogramnak az értékelése egyáltalán nem volt feladatunk, de az azzal kapcsolatos tapasztalatoktól nehéz elvonatoztatnunk. Részben ez alapján mondhatjuk, hogy a jövő a lehető legkevesebb bürokráciával, s a lehető legnagyobb nyitottsággal megvalósuló program lehet. A KID hármas alap gondolata csak úgy valósítható meg, ha nem fojtjuk meg azokat az energiákat, amelyek az OFA-KID program során felszabadultak, s amelyek nem csak a vállalatok formális teljesítését eredményezték, hanem újszerű megoldásokkal kísérletezve oldották meg a legkülönbözőbb fiatalok fejlesztését, s képzésbe, vagy a munkaerőpiacra történő juttatását.

A szakmai tevékenység

A KID program szakmai tevékenysége a három év alatt kiforrtta magát. Nem látunk egyedül üdvöztető módszereket, s egyértelműen elvetendőket sem. A sokszínű eszköztár nem csak stabil, a helyi körülményekhez és lehetőségekhez igazodó programok megvalósítását teszi lehetővé, hanem egyben élteti is a programok megvalósítóit, mert újabb és újabb próbálkozásokra ösztönzi őket, ha valamilyen problémát kell megoldaniuk. Ezt a cselekvésre készítő sokszínűséget mindenképpen érdemes megőrizni a jövőben is.

Munka vagy tanulás

Ebben a kérdésben nem kívánunk állást foglalni. A munkaerőpiacra történő visszavezetés természetesen fontos feladat, de ennek nyilvánvaló előfeltétele a megfelelő iskolai végzettség. Hogy melyik, milyen mértékben kap prioritást, az nagy mértékben a helyi viszonyok: a résztvevők ambíciói és a munkaerő-piaci helyzet függvénye. A KID – megítélésünk szerint – rövid távú program, így az aktuális igényekre kell támaszkodnia.

Ennek ellenére fontosnak látjuk ugyanakkor a gazdasági vállalkozásokkal való kapcsolatot erősítését, mert úgy gondoljuk, hogy a munkaerő-piaci kimenet visszaszorulása nem feltétlenül a munkaerőpiac általános keresletével van összefüggésben, hanem a KID-szervezetek kapcsolatrendszerének hiányosságaival is.

Intézményi kapcsolatok

Az intézményi kapcsolatok nagyon fontosak a KID számára, ezért azok megőrzésére, illetve újabb programok létrejötte esetén azok megteremtésére lenne szükség. A tapasztalatok alapján nem látjuk teljesen indokoltnak a két tanács: a programtanács és a fejlesztési tanács egyidejű létrehozásának szükségességét. Megítélésünk szerint a programszervezetekre kellene bízni, döntsék el ők, hogy milyen együttműködésben akarnak dolgozni. Az együttműködésekkel kapcsolatos elvárást azonban akkor is jogosnak tartjuk, ha erről egyes szervezetek képviselőinek más a véleménye. A szervezett formában történő együttműködés még sok tartalékot rejt magában, előbb-utóbb kialakulnak majd azok a konkrét formák és tartalmak is, amelyek mentén a tartalékok kiaknázhatók.

Nagyon fontosnak tartjuk a gazdasági szférával való kapcsolat erősítését. A munkaerőpiacot érintő ismeretek elengedhetetlenek a KID-program működéséhez, még ha nem is a munkába állási kimenet, hanem a tanulásba helyezés jelent meg hangsúlyosabban az egyes programokban. A jövőben, a tankötelezettségi korhatár 18 évre emelésével várhatóan kevesebben lépnek ki az iskolarendszerből hiányos iskolai végzettséggel, főként az általános iskolai rendszerből, ezért vélhetően megnő a munkába állást választók száma. Feltételezhető, hogy a tanulás a rövid idejű tanfolyamok irányába indul el, ami szintén felértékeli a munkaerőpiac szereplőivel való kapcsolattartást.

Érdemes lenne elgondolkodni a tanulás+munka konstrukció bevezetésén a rövid idejű tanfolyamok esetében. Ez lehetővé tenné az érintett fiatalok hathatósabb támogatását.

A kimenet mérése

A programok tevékenységének mérése kulcskérdés. Kulcskérdés akkor is, ha a jövőben valamilyen normatív elem kerülne a rendszerbe, s akkor is, ha marad a projektfinanszírozás. Az eddig alkalmazott sikermutatók bevonás, fejlesztési tervkészítés, munkába illetve iskolába helyezés mellett szükség lenne egy hosszabb távon mérő megbízható sikermutatóra. Mivel a KID-ben támogatott személyek várhatóan a jövőben sem lesznek együttműködőbbek – még szerződéses kötelezettségvállalás esetén sem –, mint a mostaniak, ezért más módszert kellene keresni, mint az időszakos hatásvizsgálat. Az utókövetés idejének meghosszabbítása sem hozhat eredményt, hiszen az sok pénzbe kerül, s valószínű, hogy a fiatalok egy része így is eltűnne a szem elől. Ezért a közreműködő intézményekre, főként iskolákra lehetne támaszkodni. Pl. megállapodni velük,

hogyan az iskolát elhagyó KTD-es fiatal azonnal jelentik a programgazda-szervezetnek, így az utóbbi rögtön adminisztrálhatja, hogy az illető végzettséggel, vagy végzettség nélkül hagyta-e ott az intézmény. A vállalati szférába kerülő fiatalok követése így nyilvánvalóan nem lehetséges, s ráadásul a számszerű eredmény sem feltétlenül a fiatalok teljesítményét tükrözi, hanem a munkaerőpiac fogadókészségét is, így a számok eltakarnák a lényegét. Ebben az esetben esetleg a családsegítő szolgálat feladatává lehetne tenni, hogy – pl. évente, félévente – egy rövid kérdőívvel rögzítse a fiatalok státuszát, lehetőséget adva a programértékelésre. Ezt a megoldást lehetne akár az iskolába kerülők helyzetére is alkalmazni. A módszer hátránya, hogy a programok több településről hoznak be fiatalokat, így sok családsegítő szolgálattal kellene együttműködnie egy-egy KTD-szervezetnek. Alternatívája egy mintavételes eljárás alapján alapuló személyes megkérdezés lehet, de ennek adatbázisalapja átgondolásra szorul.

Az intézményesülés és a finanszírozás kérdése

Annak idején, a tranzitfoglalkoztatási program hatásvizsgálatakor egy önálló intézményrendszerben, s annak normatív módon való támogatásában gondolkodtunk, mint lehetséges folytatásban. A KID program intézményesülése hasonló formában nem képzelhető el. Ez a program sokkal változatosabb megoldásokat igényel, mint hogy valamilyen sztenderdizált intézménybe besorítható lenne. A normatív finanszírozás alapjai is nehezebben teremthetők meg, mert nehéz egyértelmű mutatókhoz hozzárendelni a támogatást. A támogatottak folyamatos ki- és belépése, változatos támogatási igénye nagyon rugalmas megoldást igényel.

Ugyanakkor az OFA által megvalósított pályázati rendszer fenntartása sem ideális megoldás egy szélesebb körben és hosszabb távra tervezett program számára. A folyamatos pályázat sok energiát von el az érdemi munkától, még ha a kudarc veszélye miatt intenzívebb szakmai tevékenységre készítet is, mint a kényelmes munkára hajlamosító normatív rendszer.

Úgy gondoljuk, hogy érdemes lenne fenntartani a pályázati rendszer előnyeit, ugyanakkor stabilitást is lehetne vinni a rendszerbe. Valószínűleg többféle ilyen konstrukció képzelhető el. Megoldásnak látjuk például azt – tulajdonképpen az OFA által már eddig is működtetett, de a dokumentumokban nem kellő hangsúllyal megjelenő – módosítást, amikor az egyes szervezetek több évre pályáznak a pályázatok időbeni egymásba csúsztatásával. Ez azt jelentené, hogy az előző ciklus lezárulta előtt az adott szervezet már ismerné a következő ciklus lehetőségeit, s nyertes pályázat esetén már felkészülhet a jövőre, vesztes pályázat esetén pedig a program lezárására. Ez a Stabilitás egyben lehetővé tenné az összeszokott munkatársak, intézmények egyben tartását is. Az OFA kísérleti programjában meghonosított gyakorlatot véleményünk szerint nem csak kísérletként, hanem a folyamatos működtetés módszereként is el tudjuk képzelni, a pályázati ciklusok meghosszabbításával.

Ha azt mondjuk, hogy az OFA-KID program a bizalom elvére épült, akkor – szélesebb körben és hosszabb távon – létjogosult ennek olyan rendszerré történő átalakítása, amely szorosabb normatív célokat fogalmaz meg, s ennek alapján ellenőrzi a szervezetek tevékenységét. A normatív célok azonban nehezen megragadhatók. A finanszírozás legalább részben normatív alapokra történő helyezését is elképzelhetőnek tartjuk, részben a már eddig is alkalmazott indikátorok mentén (pl. iskolába beiratkozottak száma, elhelyezkedett fiatalok száma), részben új, a tevékenység hosszabb távú hatása mentén (pl. egy adott évet az iskolában elvégzettek száma, szakmát szerzett fiatalok száma).

A program bővítése

A program bővítésére mindenképpen szükség van, hiszen a jelenlegi szervezetek legfeljebb a városok és a városkörnyékek lakosságának rászoruló fiataljait tudják ellátni. A program tapasztalatai azonban óva intenek attól, hogy ezt gépiesen megtegyük. Ha a jelenlegi – komoly szakmai múlttal rendelkező KID-szervezeteknek több év kellett ahhoz, hogy kiforjék magukat szakmailag és szakemberek tekintetében, akkor ugyanezt az esélyt meg kell adni az újaknak is. A hirtelen nagy mértékű bővítés gépiessé teheti a folyamatot, anélkül, hogy megfelelő teljesítmény áll mögötte.

A program ellenőrzése

Úgy érdemes a finanszírozást megvalósítani, hogy a KID-szervezetek rugalmasan legyenek képesek felvenni az embereket, ugyanakkor biztosítékokat érdemes beépíteni arra nézve, hogy csak a ténylegesen rászorulókat „futtassa” át a rendszer.

Egy laza normarendszer melletti állandó kontrollt látunk a legracionálisabbnak, de bármilyen finanszírozási konstrukciót csak úgy látunk értelmesnek, ha az érintett szervezetekkel, amelyek a finanszírozás minden kis apró részletét, buktatóját látják, megvitatjuk.

A KID-et azonban hiba lenne önmagában kigondolni, támogatni, bár átmeneti megoldásnak segítség lenne. Az egész ellátórendszert kellene koncepciózusán végiggondolni. Az egyéni helyzetekből, lehetséges életutakból kiindulva átnézni, hogy hol siklanak ezek félre, s hol milyen intézményes segítséget érdemes kínálni, akár alternatívákat is megfogalmazva, lehetőséget adva ezzel mind a kínálatnak a helyi viszonyokhoz történő alakítására, mind az egyénnek a választásra. Egy ilyen szociálisegészségügyi-oktatási-munkaügyi hálózatban lehet szerepe a KID-nek. Meggyőződésünk, hogy igazán hatékonyan csak így működhet, mert ezzel nem csak a szakmai feladatok rendszere tisztázódik, hanem – elkerülve a párhuzamosságokat -takarékosabb is lenne a rendszer.

Programközpontúság helyett problémaközpontúság

Hogy konkrétumokat mondjunk: a jelenlegi rendszerben a családsegítők is ellátnak olyan feladatokat, amelyeket a KID-program ellát (tanácsadás). Ugyanígy a munkaügyi

központ is segít a pályaválasztásban, az elhelyezkedésben. Ezt sok esetben a KID programok vállalták fel. Hogy miért? Azért mert az előbbiek nagyon egyenetlenül tudják megoldani a feladataikat (a szolgálatok a fenntartó önkormányzatok hozzáállásától és anyagi erejétől függnék), az utóbbiak pedig töredékesen oldják meg (nem képesek, vagy nem hajlandók a fiatalok problémáit alapvetően szociális kérdésként, vagy legalábbis abba beágyazottként kezelni). S ezeket a tevékenységeket nem biztos, hogy meg lehet igazán hatékonyan oldani szegregálva, vagyis, hogy minden intézmény a helyén marad, s ott dolgozik. Meg kellene próbálni egy olyan intézményes együttműködést kialakítani, amelybe az egyes kulcsszereplők, mint a családsegítők, a munkaügyi szervezetek, a KID-szervezetek, delegálnak embereket, akik a saját intézményük nevében eljárva végzik feladatukat, de napi kapcsolatban állva egymással, egymás tevékenységéről tudva. Ez a nagyobb településeken mindenképpen megoldhatóan látszik, kérdés, hogy mennyire működőképes. Az információáramlás és a párhuzamosságok elkerülése szempontjából valószínűleg igen, a szervezeti felállítás és a finanszírozás azonban kikísérletezendő. A KTD végül is ezt a gondolatot vállalta fel, de az egyes programgazda szervezetek alapvetően a program megvalósításán dolgoztak, s nem a probléma megoldásán. Hosszabb távon mindenképpen célnak látjuk, hogy a KID keretén belüli együttműködés kilépjen a programközpontú megközelítésből, s feladat-központúvá váljon. Ez a KID programokat nem teszi fölöslegessé, hanem egy olyan háttérrel biztosít számára, amely a szociális háló összefoltozásával biztosabb jövőt szán a programoknak.

Programok, programszervezetek

Amikor hátrányos helyzetű, iskolából lemorzsolódott, munkanélküli fiatalokról beszélünk ritkán gondolunk arra, hogy ezek a fiatalok nem képeznek egységes társadalmi réteget. Nem csak az iskolai végzettségüket tekintve tehetünk különbséget közöttük, hanem sok más, kevésbé mért, kevésbé mérhető ismérv mentén is tagozódnak.

A nyolc program kimondva, kimondatlanul e nagy, s gyakran egységesen kezelt réteg egy-egy kisebb csoportjával foglalkozott elsősorban. Hogy melyikkel, azt részben a helyi viszonyok döntötték el, részben a programot felvállaló civil szervezetek kompetenciái. Volt, ahol „mélyre” nyúltak, máshol kevésbé. A kísérleti program lehetővé tette ezt számukra azzal, hogy megfogalmazta a „felvételi kritériumokat”, ugyanakkor nem kötelezte a szervezeteket a probléma általános megoldására. A felvételi kritériumok így lehetővé tették, hogy olyan településeken is működjenek programok, amelyekben viszonylag stabil háttérű, de e háttér ellenére elkallódott fiatalok váljanak célcsoporttá, más esetben viszont a program szervezőinek a társadalmi, szülői háttér visszahúzó hatásával is számolni kellett.

E sokszínűség egyrészt lehetővé tette, hogy a program alapkoncepcióját különböző feltételek mellett lehessen ki próbálni, másrészt ugyancsak kísérletnek tekinthető a sokszínűség egy programon belüli kezelésének lehetősége. Egyáltalán nem biztos

ugyanis, hogy különböző, önmagukban helyt álló, releváns, s a kár sikeres programok irányíthatók, finanszírozhatók-e egy rendszerben. A tanulmánynak ezen a helyén csak felvetettük ezt a szempontot, a kérdést az utolsó fejezetben fogjuk megválaszolni, az értékelés során.

A programszervezetek és tevékenységük

Az OFA részéről már a kezdetektől kezdve megfogalmazódott a szervezetfejlesztés és a kapcsolatépítés igénye, vagyis annak biztosítása, hogy a programgazda szervezetek megfelelő kompetenciával felvértezve, a helyi szakmai és politikai közéletbe beágyazva hosszabb távon is folytathassák a programjukat azaz, hogy a kísérlet beérjen, s valamilyen formában tovább működhessen.

A következőkben ezt a célkitűzést elemezzük. Elsőként a KID-szervezetek felkészültségében, szakmai tevékenységében bekövetkező változásokkal foglalkozunk, majd a főbb partnerszervezetekkel való együttműködés alapjait vesszük górcső alá.

Az intézmények, tevékenységeik, érdekeik bemutatása a készített interjúk alapján történik. Ez a megközelítés nem teszi lehetővé, hogy számokkal igazoljuk a mondandókat, csak azt, hogy összefüggéseket tipikus együttműködési helyzeteket, viselkedéseket jelezzünk. A megállapításainkat illusztrálандó interjúrészleteket adunk közre. Ezek a részletek pontos idézetek, de sorba állításuk a szerzői szándékot tükrözik.

Innovációk

A KID program értékét, hasznát, súlyát jelzik azok az innovációk, amelyek tömegesen, vagy szórványosan előfordultak a 8 program valamelyikében: többségében, vagy akár csak egy szervezetnél.

A programot megvalósító szervezetek komoly szakmai tevékenységet mutattak fel már a KED-programot megelőzően is. Egy részük többé-kevésbé hasonló formában működött korábban is, mások újraszerveződtek a KID-programra. Három szervezet tranzitfoglalkoztatási előzményekkel is rendelkezett. A többiek más tevékenységben voltak járatosak, amelyek közös jellemzője, hogy valamilyen hátrányos helyzetű réteg megsegítését célozták. Elsősorban az elhivatottság, az indíttatás volt közös, a konkrét szakmai tevékenység eltért.

A legfontosabb eltérés a korábbiakhoz képest az volt, hogy ezt a programot nem maguknak kellett megoldaniuk, hanem szorososan támaszkodva más szervezetekre. Bár korábban sem szigetként éltek településükön – többnyire jó kapcsolatrendszerrel is rendelkeztek –, de a KID programhoz hasonló mértékű együttműködés egyik szervezet programjaira sem volt jellemző.

Ugyancsak új elemnek tekinthető a program nagyságrendje. A három év alatt egy-egy program akár több száz fiatallal is kapcsolatba került. Ez a nagyságrend már azt jelentette, hogy – pl. a tranzitfoglalkoztatási programhoz képest – sokkal kisebb lehetőség volt a kliensek kiválogatására. A tranzitban résztvevők komoly kiválasztás után kerültek a programba, mert a viszonylag szigorú kimeneti követelmények és az intenzív együttműködés erre ösztökélték a megvalósítókat.

A KID más elvek szerint működött. A pályázó szervezetek inkább nagyot merítettek, hogy közülük minél többet juttassanak vissza az iskolákba vagy be a munkaerőpiacra.

A programoknak, illetve az azokat megvalósító szervezeteknek több problémával kellett szembenézniük. Mindenek előtt a fiatalok kiválasztásával. Olyan réteget céloztak meg, amelyet a hagyományos módszerrel nem tudtak elérni. Egy részük ugyan regisztráltatta magát munkanélküliként, így a munkaügyi központok nyilvántartásában szerepeltek, más részük azonban teljesen eltűnt az intézmények látóköréből. Olyan fiatalokat kellett bevonniuk, akiknek jelentős része valójában nem szándékozott bekerülni ilyen programba. A tanulástól idegenkedtek, s vagy nem is dolgoztak, vagy többé-kevésbé megszokták, hogy a feketepiacon találnak maguknak alkalmi munkát.

E fiatalok felkutatása egyrészt koncepciót, másrészt szakembereket igényelt. A potenciális résztvevők eléréséhez a munkaügyi központok mellett más szervezetekre illetve megoldásokra is szükség volt. Így kerültek a látókörbe a családsegítő szolgálatok, melyek többnyire új kapcsolatot jelentettek, valamint az iskolák, amelyekkel korábban nem feltétlenül volt együttműködés.

Az egyik szervezet az utcán kereste meg a fiatalokat, többé-kevésbé tudva előzetesen, hogy mely helyeken találhatók. Ez csellengés elsősorban a nagyvárosokra jellemző, mert ezekben a hasonló szubkultúrájú csoportok egy-egy földrajzi, intézményi térhez is hozzárendelhetők. A munka azonban nem könnyű, ezért nem terjedt el általánosan, csak egy másik KJD-szervezet kezdte el később alkalmazni. Olyan munkatársakat kellett foglalkoztatni, akik hajlandók voltak rendkívüli időpontokban is a programszervezet rendelkezésére állni, s ugyanakkor képesek voltak a fiatalokkal is kapcsolatot teremteni.

Kisebb településeken nincs lehetőség az utcai munkára, ott viszont a helyi lakosság jobban ismeri egymást, ennek megfelelően helyi összekötőket kellett keresni. Mind a két program (Szervezet A, Szervezet G), amely komolyan számolt városkörnyéki, de a városhoz kevésbé kötődő fiatalokkal, ezt a megoldást részesítette előnyben. Ehhez általában meg is találták a partnereket a családsegítők, az önkormányzatok és a helyi iskolák képviselőiben.

A programok másik újítása nem egészen előzmény nélküli. Klubokról, akár éjszakai klubokról már korábban is lehetett hallani. Ami a KID programon belül történt,

az ennek a tudatos felhasználása a fiatalok bevonásában és megtartásában. Kicsit hasonló jellegű, mint az utcai szociális munka, azzal a különbséggel, hogy ez már feltételezi a potenciális résztvevők előzetes tájékozottságát a lehetőségekről. A programszervezetek munkatársai számára ugyanakkor egyszerűbb, mint az utcai munka, mert a beszélgetést más eszközök (sport, film, stb.) is kiegészítik, nagyobb biztonságot jelent nekik. Ugyanakkor számolni kell azzal, hogy különböző rétegbeli fiatalok kerülnek egy helyre, ami komoly konfliktusforrás. Másik problémát jelenthet a programok helyszíne. A nagyvárosi intézmények rendelkeztek saját helyiséggel, a vidékre kitelepült programoknál azonban gondot okozott időnként ennek megtalálása, mert kerülni kellett azokat az intézményeket, amelyekkel a fiataloknak bármilyen konfliktusa lehetett. A kudarcélményt jelentő iskola, vagy az ellenséggént, de legalábbis idegen intézményként tekintett önkormányzat hátráltathatta a munkát, amely éppen arra épített, hogy a megszokott intézményrendszer helyett valamilyen barátságosabbat, odafigyelőt kínált.

A klubok nagyon sokszínűek voltak, ami azt jelzi, hogy az egyes programok figyelték a fiatalok igényeire, s a helyi lehetősége figyelembevételével kínáltak különböző szórakozási, kulturálódási lehetőségeket. Egyes helyeken már az is előre mutató volt, hogy a fiatalok végre olyan helyre mehettek, ahonnan nem nézték ki őket, ahol egyenrangú emberként fogadták őket. Máshol ennek kisebb szerepe volt, ott inkább a különböző programokon volt a nagyobb hangsúly („izzadás klub”, filmklub, főzőklub, színjátszó kör). Ebe lehetett aztán becsempészni olyan tevékenységeket, amely már nem csak a szórakozásról szól. Egy-egy komolyabb, megbeszélendő film, egy álláskereső klub, életvezetési klub stb. A KID program alapvető eleme volt a mentori rendszer. Önmagában ez sem számít újdonságnak. A legkülönbözőbb helyzetekben, a legkülönbözőbb formában találkozhatunk vele. A fiatalok számára azonban olyan rendszert testesített meg, amivel korábban nem találkoztak, s amire nagy szükségük volt. A mentor vállalta fel azokat a funkciókat, amelyeket sem a család, sem az iskola nem tudott ellátni, s amely miatt a fiatalok idejekorán kihullottak az iskolarendszerből. A mentor szerepe nagyon eltérő volt, függően attól, hogy milyen réteg helyzetét célozták meg az egyes programok, s függően attól, hogy az egyes személyek mit kívántak, s attól is, hogy az egyes programok milyen elgondolással rendelkeztek a mentor szerepével kapcsolatban. Volt, ahol családdal együtt igyekeztek dolgozni, máshol kifejezetten a fiatalokra koncentráltak, egyes esetekben a program vezetése jelölte ki a mentort, más esetben a fiatalok választhatták. Volt olyan program, ahol tudatosan végigkísérték a mentorok a fiatalot az utókövetési idő végéig, máshol tudatosan törekedtek a leválasztásra. Egyes programban a személyes kapcsolatok domináltak, máshol szerepet játszott a telefonos kapcsolattartás. A sokféle egyedi helyzet ellenére a mentori rendszer a programok működésének alappillére volt, a személyes törődés megtestesítője, a három fő programelem közül a komplexitás és a differenciáltság feltétele.

A mentori rendszer változatának tekinthető a Szervezet G program megoldása. Náluk a tanácsadás nem különül el a pártfogoltjaik mindennapi tevékenységétől, mert úgy

látták, hogy azokat a sok szempontból tradicionális módon élő cigányokat, akik képzésbe való juttatását vállalták, nem lehet egy-egy fix helyre összegyűjteni, s egyben tartam. Ehelyett a tanácsadók részt vettek a fiatalok mindennapi életében, segítettek nekik ügyeik elintézésében, s közben folytattak egyfajta szocializációs tréninget. Ezt nevezeték kísérő tanácsadásnak. Az események regisztrálására szolgáló jegyzőkönyvet pedig kommunikációs regiszternek.

Más hasonló rendszerről a felmérés során nem hallottunk, de a támogatottak lakáson való felkeresése más, szintén roma népeiséget megcélzó programban is előfordult.

Mivel a programok többnyire igyekeztek az iskoláztatás irányába elmozdulni, az interjúkban is elsősorban ez az oldal jelenik meg markánsan. Éppen ezért kell kiemelnünk az egyik olyan kezdeményezést, amely a helyi viszonylatban jelentősnek számító munkába helyezést támogatta, s amelyet példaértékűnek tartunk, bár hatásáról nincs – s a dolog természete miatt – nem is lehet információ.

A fiatalok motiválását szolgálta a programba segítőként történő bevonásuk, amellyel az egyik szervezet kísérletezett, elmondásuk szerint sikeresen. Egyrészt a kisegítők számára jelentett ez előrelépést, másrészt a frissen bevont támogatottak bennmaradását segítette elő, a kortárs, s hasonló rétegbeli résztvevőkkel való kapcsolat.

A programok többsége részben a feladatok áttekintése után saját felismerésből, részben a többi program tapasztalatainak hatására, hogy valamilyen közös bevezető program van szükség. Olyanra, ami összehozza a programba került fiatalokat, ami újfajta élményekhez juttatja őket, ami egyben segít elhittetni nekik, hogy ők is ugyanolyan jogokkal rendelkező emberek, mint más szerencsésebbek, akiknek a nyaralás rendszeres élmény, s ami egyben lehetőséget ad a megfigyelésükre, s a fejlesztési elképzelések kigondolására.

A konkrétumokat tekintve nagyon eltérő megoldásokkal találkozhattunk. Van, ahol a közösségi élmény biztosítása dominált, máshol különleges tevékenységek révén a programhoz való kötődést erősítették, s ismét máshol inkább a szociális készségek fejlesztése volt a cél.

Talán nem véletlen, de a KED-programok egy kivételével egyetemi-főiskolai városban voltak, s ezek közül hat város intézményében tanárképzés is folyik. Mivel az OFA határozottan szorgalmazta a hálózat fejlesztést adódott, hogy egyetemi szakembereket, s rajtuk keresztül esetleg hallgatókat is bevonnak a programokba. Ezzel a lehetőséggel csak néhány program élt. Egy program kifejezetten egyetemi szakemberekhez kötődött, a szakmai hátteret ők biztosították, egy másik esetében formális együttműködés kötött, melynek keretében hallgatók gyakorlatoztak az adott programban. A két p-i programba pedig hivatalos megállapodás nélkül kerültek be hallgatók, személyi kapcsolatokon keresztül. Ez a megoldás a leendő tanárok számára jó terepgyakorlatot

jelent, a programok pedig lelkes, s a fiatal kedvezményezettek nyelvén viszonylag jól beszélő munkatársakat kaptak.

Egyéni fejlesztési terveket nem csak a KID programok készítenek. Ezek a fejlesztési tervek elsősorban komplexitásukban jelentettek újat, de mivel a felmérésünk ezekre nem terjedt ki részletes információval nem szolgálhatunk ezekről. A fejlesztési tervek száma volt az OFA egyik, KID-programra vonatkozó indikátorainak.

Az egyénre szabott fejlesztési tervek egyéni fejlesztéseket tettek lehetővé, ami az iskolai oktatáshoz képest lényeges előrelépésnek tekinthető, hiszen a hiányosságok, a meglévő kompetenciák, s az esetleges kiemelkedő tehetségek felmérését egyaránt szolgálta.

Nem volt tipikus, de egy program megpróbálta felvenni a kapcsolatot a szülőkkel, egy-egy tanfolyamra őket is bevonva. Más esetekben csak akkor kerültek a szűk a programszervezetek látókörébe, ha azok keresték meg őket gyerekeikkel

A program nagy hozadékának tekintjük, hogy különböző szakemberek megtanultak együtt dolgozni. Tevékenységeik egymásra épültek, ráadásul a differenciált megközelítés miatt sok esetben egyénileg foglalkoztak a fiatalokkal. Ez az integrált módszer következménye is. Közös kellett feltárni a fiatalok problémáit, hiányosságait, s valamilyen együttes módszert kitalálni a kezelésükre. Hiszen nem volt könnyű eldönteni, hogy a motivációhiány mire vezethető vissza, tudáshiányra, mentális problémára, vagy valamilyen kompetenciahiányra.

Tekinthetjük a kísérleti program részének is, de úgy gondoljuk hogy folyamatos tanulásra nem csak ebben az esetben van szükség. Éppen ezért nagyon fontosnak tartjuk, hogy a program irányítói lehetővé tették a továbbképzéseket, illetve elősegítették a KID-hálózat létrehozását, amely a tapasztalatcsere révén tette lehetővé, hogy az egyes programok módszereit mások is átvegyék. Az első találkozók bizalmatlansága után a programok szakemberei egyre inkább egymásra találtak, egyre inkább átvettek kikísérletezett módszereket.

A módszerek a három év során gyakran változtak, ami egy kísérleti program esetében teljesen normális jelenség. Az interjúk tanúsága szerint a három év nagyjából elég is volt arra, hogy mindegyik szervezett kiforrja a maga programját. Időnként – bár nem jellemzően – találkoztunk a monitor tapasztalataira történő utalással és az ennek hatására történt programmódosítással.

Nehézségek, problémák, megoldások

A programok átfogó, vagy egy-egy helyszínt érintő eredményei mellett nem mehetünk el a problémák mellett sem. A szorosan vett szakmai, vagyis a kedvezményezettekkel

való foglalkozás során keletkezett problémák feltárása egy ilyen vizsgálat során ropant nehéz, mert a KID különböző tevékenységeket ölel fel s ez csak a megfelelő résztémát jól ismerő szakemberek segítségével lehetséges. Erre a hatásvizsgálatra beadott pályázatunkban nem is vállaltunk kötelezettséget. A program monitorozása során feltárt mutatók, valamint a felmérésünk eredményei azt jelzik, hogy a programok sikeresek voltak, vagyis, ha voltak is szakmai nehézségek, akkor azokat előbb-utóbb sikeresen megoldották: megtalálták a megfelelő szakembert, a megfelelő módszereket. Feltételezhetően voltak olyan programelemek, amelyeket lehetett volna sikeresebben megvalósítani, de – az elkészített 30 különböző intézményben dolgozó (vagy már nem is ott dolgozó), s a KID-programban csak részlegesen érintett személyek nem említettek olyan szakmai hiányosságokat, amelyek a program egészére érdemben hatottak volna, az egy-egy programot érintő hiányosságok feltárása viszont semmiképp nem e hatásvizsgálat feladata.

A hatásvizsgálat során elsősorban a KID-szervezetek felépítését, működését és kapcsolatrendszerét érintő problémákat igyekeztünk feltárni, vagyis azokat a tényezőket, amelyek a működés sikerességét, és a program hosszabb távú fennmaradását befolyásolják. Ezek közül a kapcsolatrendszerre vonatkozó kérdéseket külön, a következő fejezetben tárgyaljuk.

Ezek a problémák súlyukat, hatásukat és okukat tekintve is nagyon különbözők. Egy részük a KID-program kísérleti, kezdeti jellegével hozható összefüggésbe, s valamilyenre a három év alatt meg is oldódott. Más részük további nehézséget jelenthet a programok működésére, vagy azok jövőjére vonatkozóan, ezeket azonban nem annyira a KID program belső szervezeti, működési körülményei okozzák, sokkal inkább a társadalom, illetve az intézményrendszer működésére vezethetők vissza. A következőkben ezeket vesszük szemügyre az interjúk alapján.

A programszervezetek általában több éves szakmai múlttal rendelkeztek a valamilyen szempontból hátrányos helyzetű társadalmi csoportok problémáinak kezelésében. A KID program azonban mindegyikük életében valami mást jelentett, s kapacitásukat is jelentősen meghaladta. Az új, s az eddiginél nagyobb feladatokhoz új szakemberekre volt szükség, illetve a régi szakemberek új helyzetbe, új feladatok elé kerültek. Ez a helyzet nagyon sok nehézséget okozott.

Szinte minden szervezetben problémát jelentett az adott posztra, feladatra alkalmas személyek megtalálása. Bár sehol nem jeleztek kapkodást ezen a területen, vagyis volt idő a felkészülésre, a szakemberek, illetve a jó szakemberek kiválasztása mégsem ment problémamentesen. Tényleges szakemberhiányról egyetlen kisváros esetében beszélhetünk csak. Ebben ugyanis nem látszik akkora szellemi potenciál, ami bázisa lehetne egy ilyen program megvalósításának. Ez, megítélésünk szerint nem egyedi, hanem tipikus probléma lehet, a kistélepülések hátránya. Nem állítjuk, hogy kis települések nem is alkalmasak ilyen nagyságrendű, ilyen komplexitású programok vég-

rehajtására, de azt igen, hogy sokkal nehezebb helyzetben vannak, sokkal nagyobb előkészítést igényelnek, mert egy-egy ember kiesésének pótlására lényegesen kisebb a lehetőség, mint egy nagyvárosban, vagy akár egy olyan kisvárosban, amelyik intézményi sajátosságai miatt – pl. felsőfokú oktatási intézmény, esetleg sok középiskola – jelentős szakemberbázissal rendelkezik.

Máshol a szakember-toborzás könnyebben ment valamivel, de a megfelelő szervezet felállítása az első évre csak ritkán sikerült. Még legfelső, vagyis programvezetői szinten is gyakran történtek váltások. Volt olyan program, ahol a három és fél év alatt négy programvezető, is működött. A távozás okai természetesen nem mindig voltak szakmai természetűek, de azt jelzik számunkra, hogy még a legfelkészültebbnek tűnő szervezetek sem elég erősek annyira, hogy stabil vezetést hozzanak létre.

A szakemberek foglalkoztatását nagymértékben nehezíti, hogy a hazai civilszervezetek gyenge lábakon állnak. Ez egyrészt arra ösztökéli őket, hogy erejükön túlmutató feladatokat is elvállaljanak (s ezzel pénzügyileg – legalábbis átmenetileg – stabilizálják a helyzetüket), ami növeli a kudarcs esélyét és az ezzel kapcsolatos szakemberváltás iránti igényt. Másrészt – minden elkötelezettségük ellenére – a szakemberek egzisztenciális problémái sem szoríthatók teljes mértékben háttérbe, s ez elősegítheti a programhoz csak lazábban kötődő munkatársainak távozását, s megnehezíti az újak felvételét. A programszervezetek stabil finanszírozás és elegendő számú feladat hiányában gyakran kényszerülnek külsős – máshol főállásban lévő –, vagy határozott idejű szerződéssel alkalmazott dolgozók foglalkoztatására. Ez, még ha elfogadható is egyesek számára, lazább kötődést, s egy stabilabb állás ígérete esetén távozást jelenthet a programból.

Vezetői szinten ez kevésbé jelentett problémát, mert vagy az anyaszervezetnél főállásban lévők lettek vezetők, vagy olyan stabil háttérrel rendelkező szakemberek, akik megengedhették maguknak, hogy néhány évig felvállalják a bizonytalanságot, vagy pedig olyanok, akik számára az elhivatottság elnyomta az egzisztenciális bizonytalanságtól való félelmet. A beosztott munkatársak szintjén már nem mondhatjuk el ugyanezt. Itt már nem csak szakmai okokból történt távozás, illetve munkaerőcsere, hanem egzisztenciális okokból is.

Az egyes programok eltérő foglalkoztatási stratégiával rendelkeztek, s egyértelműen jó vagy rossz megoldás mellett nem lehet letenni a voksot. Volt, ahol külsős munkatársakra építettek, itt a kötődésük miatt a programvezetés kevésbé tudott hatni a tevékenységükre, de például a Tudósz programban így is sikerült. A feladatukat máshol is ellátták a külső munkatársak, de a programnak alkalmazkodni kellett a főállású munkahelyük időbeosztásához, s kevésbé lehetett őket továbbképzésekre is küldeni. A főállásúak értelemszerűen több feladatot látnak el, rugalmasabban, a program igényeinek megfelelően vehetők be egy-egy feladatra, de ha távoznak, az komoly problémát okozhat. A főiskolások, egyetemisták bevonását a programba sikeresnek értékeljük, értelemszerűen rájuk csak kisebb, jól körülhatárolt feladatot lehetett bízni.

Néhány helyen munkanélküliek bevonására is sor került, ami – bár csak egy helyen jeleztek ilyen problémát – szélesebb körben komolyabb gondot jelenthet. A munkanélküliek alkalmazásának támogatása ugyanis korlátozott, így a munkaadók

könnyen hajlanak a lejárt idő után más munkanélkülieket foglalkoztatni. Ez a KID-hez hasonló programokat nagyon érzékenyen érintheti, mert bevont fiatalok adott személyeken keresztül köthető, s kötődnek ténylegesen is a programhoz, programproblémát nem okozott a programok számára. A program kiterjesztése esetén erre a megoldásra vélhetően több szervezet is hajlandó, tekintettel arra, hogy az elhivatottság irányából minden bizonnyal elmozdulás történik a megélhetési tevékenység irányába.

Magát a vezetőváltást időnként a program további sorsa indokolta, mert a korábbi vezető képtelen volt az előírt feladatok teljesítésére, s már az OFA-támogatást kockáztatta volna a szervezet, ha nem lép. A legnagyobb problémát – az interjúk tanúsága szerint – a program szerteágazó volta, illetve a szerteágazó tevékenységek és azok szakembereinek egyben tartása jelentette számukra, mert ehhez hasonló nagyságrendű tevékenységet az adott szervezetek esetleg igen, de a vezetőnek kiválasztott személyek nem nagyon végeztek. Olyan is előfordult, amikor egy fontos részfeladatot (fiatalok bevonása a programba) nem sikerült megoldani.

A vezetőváltás valahol simábban, máshol komoly konfliktussal terhelt ment végbe, bár nyilvánvalóan az új vezetőnek szüksége volt némi időre a feladat megismeréséhez. Egy-egy program számára ilyen helyzetben komoly helyzeti előnyt jelentett, ha a szervezet rendelkezett akkora szellemi potenciállal, illetve olyan szakembergárdával, amelyik bázisa lehetett a vezetőváltásnak. A szervezeten belüli szakemberváltás előnye, hogy az új vezető legalább vázlatosan ismerte már a programot, s ismerte az abban résztvevő szakemberek egy részét is. Ez utóbbit különösen hangsúlyoznunk kell, mert a KID kifejezetten igényelte mind a (belső és külső munkatársként) foglalkoztatott szakemberek közötti, mind a külső szervezetekkel való együttműködést.

Szintén viszonylag zökkenőmentesnek bizonyult az a váltás, amikor egy szociálisan elkötelezett, s bár nem a szűk szakterületről érkezett, de vezetői kompetenciákkal rendelkező szakembert kértek fel a feladatra.

A legnagyobb problémát az jelentette, ha a távozó szakember és a szervezet között megromlott viszony miatt, a vezetővel együtt mások is elkerültek a programból. Ilyenkor újra kellett mindent építem, miközben a feladatokat nem lehetett szüneteltetni.

A program végrehajtásán dolgozó személyek változása szinte minden program esetében nehézséget jelentett, s e nehézségek két területen csomósodtak: egyrészt az egyes szervezetek számára jelentett megoldandó foglalkoztatási feladatot, másrészt bizalmi tőkevesztést jelentett a partnerek, s mindenek előtt a kedvezményezettek számára, akik kisebb részben a program egészéhez, sokkal inkább egy-egy személy-

hez: mentorhoz, tanácsadóhoz, vezetőhöz, stb. kötődtek. A harmadik évre mindenhol helyükre kerültek az emberek, vagyis olyan munkatársi gárda alakult ki, amelyre már lehetett építeni a későbbiekben is.

A munkatársak első egy-két évben történő gyakori változását tekinthetjük a program gyermekbetegségének tekinthetünk, bár megítélésünk szerint a gyökerek ennél mélyebbek: a hazai képzési és foglalkoztatási rendszer gyengéi, valamint a civil szféra bizonytalan finanszírozási háttere fedezhetők fel benne, aminek következményeit sem az egyes programszervezetek, sem egy jól működő támogatási-irányítási rendszere nem könnyen képes átlépni.

A munkatársak képzettségéről, kompetenciáiról szisztematikusan nem gyűjtöttünk információt. Az interjúk alapján úgy látszik, hogy elsősorban pedagógusok, pedagógushallgatók számára jelentett a munka kihívást és / vagy megélhetési lehetőséget. Minthogy a hazai pedagógusképzésben az ún. problémás gyerekekkel való foglalkozás módszertana szinte egyáltalán nincs jelen, nem állíthatjuk, hogy minden esetben jól felkészült szakemberekkel rendelkeztek a programok. Az elkötelezettség és az elszántság azonban általában túllendítette az aktorokat a kezdeti nehézségeken, a továbbképzés pedig pótolta a hiányosságokat.

Az intézményrendszert érintő problémák közt meg kell említenünk az egyik városban megvalósult két program közötti rivalizálást. Megítélésünk szerint a két program sikerességét ez nem, vagy legfeljebb csekély mértékben befolyásolta, de több tisztázatlan kérdés megnehezítette a programok működését. Ez arra hívja fel a figyelmet, hogy néhány alapkérdést (pl. kedvezményezett réteg toborzása, a külső intézményekkel való együttműködés lehetséges konfliktusai) hasonló helyzetben érdemes tisztázni.

A programok belső működését érintő kérdésekhez sorolhatjuk a támogató és a támogatott szervezetek közötti kapcsolat befolyásoló szerepét. Objektív képet festeni erről természetesen nem lehet részben a KID-szervezetek, részben a hatásvizsgálatot végző szervezet OFÁ-hoz fűződő viszonya miatt, ezért erre a kérdéskörre nem is terjedt ki a vizsgálat. A KID-szervezetek felkeresett képviselői azonban konkrét kérdések nélkül is érintették a témát, ezért röviden kitérünk erre is.

Teljes egyetértés mutatkozott abban, az OFA partnerként kezelte őket, s szigorúan véve a szervezetek által vállalt követelményeket, de egyben rugalmas megoldást keresve a felmerült problémákat igyekezett befolyásolni a partnerszervezetek tevékenységét. Részletesebben: a szakmai nehézségekre releváns, rugalmas válaszokat adott, de nem engedte, hogy a programszervezetek belső problémái kihassanak a program működésére. Ilyen esetben a támogató a támogatás megvonását is kilátásba helyezve elérte, hogy az adott szervezet megoldást keressen, s találjon. Szakmai kérdésekben nem egy esetben vezető szerepet játszott (pl. PR tevékenység, a KID-hálózat létrehozása). Megítélésünk szerint ez a hozzáállás

egy kísérleti program kezelésének autentikus módja. Tapasztalatunk egybecseng a szintén az OFA által támogatott tranzitfoglalkoztatási program hatásvizsgálatának, tapasztalataival.

Szórványos kritika csak az értékelő csoport tevékenységét, illetve a monitorrendszert érte, kifogásolta azoknak az egyes programokra vonatkozó használhatóságát. Az értékelő csoport tevékenységével kapcsolatosan az iméntivel ellentétes vélemény is megfogalmazódott, s még egyszer hangsúlyozzuk, hogy szisztematikus feltárást ezen a területen nem folytattunk.

I.7. START program

A program célja

A fiatalok munkába állását 2005. január elsejétől többféle támogatás segíti. Megjelent az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, továbbá hatályba lépett a 2004. évi CXXIII. törvény, amely a munkáltatókat 50 százalékos tb-járulékkezdvezménnyel ösztönzi – többek között – a fiatalok felvételére. Az eddigi tapasztalatok azonban arra utalnak, hogy a munkáltatók ezt a támogatást alacsony mértékűnek, elérhetőségét pedig bürokratikusnak tartották, különös tekintettel a kedvezmény utólagos visszaigénylésére, és a továbbfoglalkoztatási kötelezettségre (FMM, 2005).

Ezért az eddigi támogatásokat 2005. október 1-jétől a Start-program váltotta fel, amely minden pályakezdőre kiterjed, aki 25 évesnél – felsőfokú végzettségűek esetében 30 évesnél – fiatalabb, befejezte (vagy megszakította) tanulmányait, és belép az első munkahelyére. Az a munkáltató, amelyik vállalja foglalkoztatásukat, a korábbi kilenc hónappal szemben összesen két év támogatásra jogosult. A támogatás formája: alanyi jogon járó járulékkezdvezmény, aminek köszönhetően a munkáltatónak (havonta) a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának első évében a járulékalap 15 százalékát, a második évben pedig annak 25 százalékát kell megfizetnie (a 29 százalékos tb-járulék, a 3 százalékos munkaadói járulék és a fix összegű egészségügyi hozzájárulás helyett, ami együttesen közel 36 százalékos köztehernek felel meg). A kedvezmény a minimálbér legfeljebb másfélszeresét kitevő keresetig érvényesíthető 25 éven aluliak foglalkoztatása esetén, felsőfokú végzettségűeknél pedig – 30 éves korig – maximum- a minimálbér kétszereséig. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a pályakezdők keresetének felső határa korlátozva volna.

A kedvezményre való jogosultságot az APEH által kiállított (az adóazonosító számmal azonos sorszámú) Start-kártya bizonyítja, amely egyúttal az ellenőrzés alapjául is szolgál. Minden, első ízben munkába lépő, 25 év (felsőfokú végzettséggel 30 év) alatti fiatal jogosult kiváltani ezt a kártyát, feltéve, hogy befejezte vagy megszakította tanulmányait, és első ízben létesít munka vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt.

A fiatalok pályakezdésének kedvezményezett két éve a Start-kártya kiváltásának dátumától kezdődik, és azonos vagy különböző munkáltatónál tölthető le az előírt korhatár keretei között. A kedvezmény tehát a pályakezdőhöz kötődő, munkáltatónak járó jogosultság, amellyel a fiatal élhet, de dönthet úgy is, hogy nem használja fel. A munkáltató a foglalkoztatás időtartama alatt a kártyát magánál tartja. Több munkáltatónál egy időben (legalább napi 4 órában) történő (részmunkaidős) foglalkoztatás esetén a kedvezménnyel az a munkáltató élhet, ahol a kártyát leadták. A kedvezményhez nem kapcsolódik továbbfoglalkoztatási kötelezettség.

Egyidejűleg sor került az egyszerűsített közteherfizetés új rendszerének bevezetésére is, amelynek keretében a közteher összevontan, egyetlen számlán történik az APEH számára (amely tovább utalja a Munkaerő-piaci, a Nyugdíjbiztosítási és az Egészségbiztosítási Alaphoz az őket megillető összeget).

A Start-program 2005. október 1-jei bevezetése a 2004. évi CXVIII. Törvény módosításával történt, olyan átmeneti rendelkezések beiktatásával, amelyek lehetőséget biztosítanak az október 1. előtti hatályos törvény szabályai szerint megkezdett foglalkoztatás „kifuttatására” (2006 májusáig). Az új rendszerbe történő átlépésre csak akkor kerülhet sor, ha a pályakezdő megfelel a Startprogram feltételeinek (például a 2004. évi CXVIII. törvény szerint járó járulékkedvezményes időszakot megelőzően nem volt más munkajogviszonya, és még nem érte el a megszabott korhatárt).

Az új rendszerben az ösztöndíjasok alkalmazása után járó kedvezmény mértéke meg egyezik az első évre jellemző csökkentett közteherrel (azaz: a bruttó kereset 15 százalékaival). A feltételek azonban különböznek abban, hogy ez esetben a foglalkoztatásnak legalább hat hónapig azonos munkáltatónál kell történnie.

I.8. Lépj tovább program

A programot lebonyolító szervezet rövid bemutatása

A Mozgáskorlátozottak Egymást Segítők Egyesülete (alapítva: 1989) tevékenységének célja a mozgáskorlátozottak érdekvédelme, érdekképviselése. Támogatja, szervezi és elősegíti a munkaerőpiacon a hátrányos helyzetű rétegek képzését és foglalkoztatását, gyógyító-egészségügyi rehabilitációs tevékenységet folytat, segíti az egészségmegőrzést, a mozgáskorlátozottak pihenését, üdülését, szabadidejük kulturált eltöltését. Esélyegyenlőségi napot, illetve fórumokat, sportrendezvényeket, hátrányos helyzetű gyermekek számára táborokat, gyógyfürdőjártásokat, kulturális rendezvényeket szervez.

Az egyesület 1997-től működteti az Önálló Életvitel Központot, 2000-től pedig a megyei civil szervezetek számára a Civil Házat, 2001 év folyamán mentor hálózatot hozott létre Pásztó, Bátorfyerenye és Salgótarjáni kistérségében hátrányos helyzetű családok számára foglalkoztatás elősegítése céljából.

A program megnevezése: „Lépj tovább”

Programvezető: Uramecz János

HF projektvezető: Szilveszter Zsuzsanna

FF projektvezető: Vadasi Zsuzsanna

Székhely: 3078 Bátortereny, Rákóczi út 34.

Telefon/fax: 32/351-734

E-mail: kidbatony@profinter.hu

A Programtanács szükségessége, jelentősége, tagjai

Felügyelő szerveként ellátja a program ellenőrzési és felügyeleti feladatait. Értékeli a Fejlesztési Tanács és a programmenedzsment által előterjesztett beszámolókat, előrehaladási jelentéseket. Javaslatot tesz a programot érintő jelentősebb szakmai és pénzügyi változtatásokra, programokra. Felügyeli az etikai szabályok betartását és a program megfelelést a célcsoport, az érintettek és a működtető célkitűzései vonatkozásában. Tapasztalataival, kapcsolataival, észrevételeivel segíti a program hatékony működését.

A Fejlesztési Társulás, a Fejlesztési Tanács szükségessége, jelentősége, tagjai

1. Bátortereny Város Önkormányzata
2. Bátorterenyi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat
3. Bátorterenyi Városüzemeltetési Kht.
4. Fáy András Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium
5. Filléres Nagycsaládos Egyesület
6. Mátratereny Önkormányzata
7. Nógrád Megyei Munkaügyi Központ Bátorterenyi Kirendeltsége
8. Nógrádi Gazdaságfejlesztő Kht.

A Fejlesztési Társulás tagjai, mint stratégiai partnerek egy-egy képviselőt delegálnak a Fejlesztési Tanácsba, a Tanácsnak javaslattevési és döntési jogköre is van. Mérlegelik és

megvitatják a program működésére vonatkozó javaslatokat, észrevételeket, gátakat, döntenek a hatáskörükbe utalt ügyekben.

Beszámolnak a hozzájuk irányított esetek számáról, jellegéről, az igénybevett szolgáltatásokról, támogatják és segítik a program működését.

Az FF projekt céljai:

1. A 16-25 éves szakképzetlen munkanélküli korosztály felzárkóztatása, a munkaerőpiaci helyzetük javítása, a munkanélküliség csökkentése, munkaerőpiaci tájékozottságának növelése
2. A nehezen elérhető célcsoport tagjainak felkutatása, tanulási motivációjának növelése
3. A fiatalok munkaerőpiac által igényelt kulcsképeségeinek javítása
4. Pszichológiai, életvezetési, alkalmazkodási és egyéb problémák rendezése
5. A személyiségüknek megfelelő pályorientáció és pályakorrekció kialakítása

Az FF projekt célcsoportja: A szakképzettséget és érettségit nem adó iskolában végzett vagy az oktatási rendszerből lemorzsolódott, szakképzetlen, munkanélküli, valamint a középfokú végzettséggel rendelkező, de azzal elhelyezkedni nem tudó, legalább 6 hónapig munkanélküli fiatalok.

Az FF projekt keretében végzett tevékenységek, alkalmazott módszerek:

A project bázisául Bányaterenye központjában működő alacsonyküszöbű segítő centrum („Lépj tovább” Ifjúsági Szolgáltató Központ) szolgál, amelynek sokrétű szolgáltatásai a fiatalok problémáit nem leszűkítve, hanem komplexen kezeli, felmerülő problémára adekvát választ ad és biztosítja a személyközpontú megközelítést és az esetkezelés során a kliens emocionális tényezőire koncentrálni.

A klub olyan szolgáltatásokkal és széleskörű adatbázisokkal rendelkezik, amely nemcsak a célterülettel (tanulás, foglalkoztatás) kapcsolatos információkat és szolgáltatásokat gyűjti. Mivel a klub nyitott, így a prevenciós lehetőségek is adóttak, valamint az önálló betérők révén új kliensek is kerülhetnek a látómezőnkbe. A program folyamán a mentorok kulcsszerepet töltenek be. Az első találkozástól a kimenetig követik a kliens útját, majd az utógondozást is végzik.

A „Lépj tovább” program 4 szakasza:

1. szakasz – A fiatalok fejlesztésének előkészítése

- fiatal felkutatása, a kapcsolatfelvétel, a kölcsönös bizalmi helyzet kiépítése, a motiváció felkeltése; a problémák és a meglévő készségek felmérése, a fejlesztés lehetőségeinek kidolgozása.

- a) Kihelyezett napok a kistérségben
- b) Sportnapok a térségben

2. szakasz – Komplex fejlesztés

- a) Komplex fejlesztő program (2003. során 3 alkalommal 3 napos, 1 alkalommal pedig 7 napos nyári „tábort” tervezünk)
- b) Humán szolgáltatások biztosítása
- c) Munkaterületek, munkafolyamatok bemutatása, munkagyakorlat biztosítása
- d) Felzárkóztatás, korrepetálás reál és humán tárgyakból
- e) Tánc és egyéb oktatás

3. szakasz – A projectből történő kivezetés

- a) Munkatapasztalatszerzés
- b) Iskolalátogatás

4. szakasz – Nyomonkövetés, utógondozás

Az FF projekt végrehajtásában közreműködő szakemberek száma, feladatai, képzettsége stb.

1. Projektvezető (1 fő) – szociális munkás

- Biztosítja a szakmai jellegű feladatok ellátásához szükséges segítséget a program-menedzsernek
- Tevéleges szerepet vállal a szakmai feladatok (szolgáltatások) végrehajtásában
- Felügyeli és irányítja az információs munkatársak munkáját, rendelkezésre bocsátja a statisztikák,
- jelentések elkészítéséhez szükséges adatokat, információkat
- Ellenőrzi a mentorok által készített havi mentori jelentéseket, rendszerezi a tanácsadók és trénerek

munkanaplóit, megteremti a tanácsadók és trénerek feladatvégzési körülményeit.

2. Mentorok (4 fő) – közép és felsőfokú szociális végzettség

- Felkutatják és motiválják a célcsoportot a programban való részvételre
- Kidolgozzák a kliensek gondozási és életpályatervét
- Vezetik a Mentori munkanaplót, elkészítik a havi mentori jelentéseket
- Időpontot egyeztetnek a klienseik számára a tanácsadások igénybevételéhez
- Szervezik a tréningen résztvevő fiatalokat, nyomon követik a tréning munkamódszerét

3. Információs munkatársak (2 fő) – érettségi

- A fiatalokat érintő aktuális információkat gyűjtik, rendszerezik, adatbázist építenek

- Munkájukat elsődlegesen a közösségi szolgáltatások szervezésére irányítják: a fiatalok igényeinek
 - feltérképezése, a tervezett csoportok, képzések előkészítése, külső szakemberek, tanácsadások, alkalmi programok szervezése
 - Folyamatosan figyelemmel kísérik klienseit (igényeik, szükségleteik, problémáik).
 - Segítik a klub közösségi programjait (részt vesznek az előkészítésben, lebonyolításban)
4. Tanácsadók (3 fő) – a szakterületnek megfelelő felsőfokú végzettség
- Havi 2 alkalommal 4 órában ellátja a szakterületének megfelelő tanácsadó feladatokat

A projekt első 12 hónapjának eredményei, hatásai

A programba bevont létszám: 98 fő, képzésbe bevont: 25 fő, elhelyezett: 33 fő.

Izgalmas feladat volt egy olyan szolgáltatás elindítása, amely az adott területen ismeretlennek számított.

Első feladatként az igények felkeltése volt a célunk. 2002. március 1-jén nyitott meg a klub, és a tíz hónap elteltével elmondható, hogy a naponta betérő fiatalok száma egyre nő, magukénak érzik a helyet.

Az alprojektek (sportnapok és nyári tábor) nagy sikert arattak a résztvevők körében, azonban a szervezés kapcsán a következő megállapítást kellett levonnunk: a célcsoport fiataljai nagy része számára a nyaralás, táborozás ismeretlen fogalom. Szinte egyikük sem volt egy napot sem távol az otthonától. A programokban azonban hamar feloldódtak, és mindannyian rengeteg pozitív élménnyel távoztak, s valamennyien kérték, hogy legközelebb is jöhessenek.

Tapasztalatunk az, hogy az alternatív programok mozgatják meg a fiatalokat. Ezért 2002. szeptembertől tánctanfolyamot indítottunk fellépési lehetőség ígéretével. A program nagyon kedvező fogadtatásra talált, közel 20 fiatal vett részt rendszeresen a foglalkozáson.

2002-ben a stáb számára nyilvánvalóvá vált, hogy az eddig „beválnak”, „klasszikusnak” minősített módszerek ennél a célcsoportnál nem hatékonyak. Éppen ezért szükséges a folyamatos válaszkérés, a megoldások és lehetőségek kutatása, valamint a célcsoport igényeinek facilitálása.

A HF projekt szükségessége, jelentősége

A projekt megvalósítását a program céljaihoz rendelt szervezeti, személyi háttér fejlesztése, motiváltság növelése indokolja, érintve a teljesítményorientációt, a távlati célokat és a feladatvállalást, a teljesítményértékelés és az ellenőrzés kidolgozottságát,

a speciális szakismeretek, kapcsolatok szükségességét, a hosszú távú eredmények és célok biztosítását.

A projekt célja a végrehajtásban közreműködő szervezetek, intézmények, szakemberek kooperációs készségeinek fejlesztése, a szakemberek tudásának, képességeinek, motiváltságuknak erősítése, a résztvevő személyek felkészítése a magasabb követelmények teljesítésére, hogy képesek legyenek azonosulni a szervezet céljaival, normáival. Cél olyan érdekeltségi rendszer működtetése, melyben a résztvevők felelőssége, bevonása a döntési folyamatokba minden szinten megvalósul. Fontos pont a program által érintettek elkötelezettségének és aktív részvételének erősítése, a Programtanács és a Fejlesztési Tanács feladatainak, felelősségének meghatározása és számukra a nyilvánosság biztosítása, távlati célok és eredmények kitűzése.

A HF projekt végrehajtása során végzett tevékenységek, alkalmazott módszerek

1. Képzések – (a program menedzsment és programszemélyzet fejlesztése) – nyelvi képzések, konferenciák, KID műhely, Fejlesztők képzése (A fejlesztők képzése a programmenedzsment és a programszemélyzet fejlesztésének módszere: fiatalok speciális egyéni újrakezdő fejlesztő programjának adaptálása, megismerése)
2. Szupervíziók – menedzsment és a stáb szupervíziója, Fejlesztési Tanács szervezet-fejlesztése
3. Nemzetközi kapcsolatok–Nemzetközi kapcsolatépítés, tanulmányút
4. Tanácskozások, ülések – Programtanács ülései (4 havonta), Fejlesztési Tanács ülései (havonta), menedzsment ülései (havonta)

A HF projekt eredményei, hatásai

Eredmények	Hatásaik
A projekt végrehajtásában együttműködő szervezetek, intézmények fejlett kooperációs képessége	Hatékony együttműködés, erős motiváltság, feladat- és felelősségvállalás kialakulása, a célcsoport komplex kezelése, hosszú távú célok biztosítása
A program végrehajtásában közreműködő szakemberek speciális szaktudást, tapasztalatokat szereznek, készségeik fejlődnek	Pontosabb, eredményesebb munkavégzés, elkötelezettség a program és a szervezet iránt, tapasztalatok, ismeretek átadása más szervezeteknek, valamint a többi résztvevőnek
Tanuló szervezet megléte, kialakult szervezet és humánfejlesztés	Stabil, szilárd ismeretek a célok tekintetében, önmagát fejleszteni és fenntartani képes szervezet
Kialakult nemzetközi kapcsolatok	Külföldi gyakorlatok, eredmények, módszerek adaptálása, tapasztalatcsere, együttműködés, távlati célként bekapcsolódás nemzetközi programokba
Erős motiváltság, elkötelezettség, azonosulás a szervezet és a program céljaival	A munkakörükkel megelégedett dolgozók, kreativitás, nagyobb felelősség vállalása, döntési folyamatok áttekinthetősége
Kidolgozott teljesítményértékelési rendszer	A követelmények pontos ismerete, hatékony kommunikáció, sikerek biztosítása

II.

Képzési pályázatok az NFI gondozásában

II.1. Előzmények

Az egész életen át tartó tanulás célja a foglalkoztatáspolitikai célokkal összhangban szükségessé teszi, hogy a hátrányos helyzetű rétegek képzési támogatása mellett a fejlesztések ösztönzését is végiggondoljuk. A foglalkoztatás bővítésének egyik eszköze a megfelelően képzett munkaerő rendelkezésre állása. Alapvetően nem cél a vállalkozások támogatása, de a gazdaság fejlesztésének ösztönzése képzési támogatások segítségével már elfogadható cél, és az EU normáknak is megfelel. Ilyen típusú támogatást tesz lehetővé a szakképzési hozzájárulásból a saját dolgozók képzésének támogatási lehetősége. Ezt a lehetőséget főképpen a nagyobb cégek veszik igénybe, hiszen itt adottak a vállalati képzési tervek, az adminisztrációt pedig külön szervezeti egységek végzik.

A kisebb vállalkozások számára probléma a saját dolgozók képzési támogatásának igénybe vétele, sok az adminisztrációs teher, problémát okoz a helyettesítés kérdése, valamint gyakran a lehetőség, a bérköltség 0,5 %-a túlságosan alacsony, még egy fő képzését sem teszi lehetővé. Éppen e megfontolásból készült a KKV-k számára külön képzési támogatási projekt, valamint külön HEFOP program is a számukra. Ezek sikeressége/sikertelensége külön elemzés tárgya lehetne.

Ugyanakkor a vállalkozások számára nehézséget jelent a profil módosítása, bővítése, új beruházások teljesítése, technológia fejlesztés, hiszen ezek költségesek, magas a tőkeigényük.

Mindezt figyelembe véve 2004-ben olyan döntés született, hogy mindezt elősegítendő az NFI gondozásában olyan pályázatra lenne szükség, amelyek a fejlesztéseket tervező cégek számára a szükséges képzéseket támogatja.

E pályázat forrása a Munkaerőpiaci Alap felnőttképzési célú kerete volt.

A pályázat célja támogatást nyújtani a 250 főt meghaladó foglalkoztatotti létszámmal rendelkező szakképzési hozzájárulásra kötelezett munkaadók, valamint az akkreditált felnőttképzési intézmények részére, olyan át- és továbbképzési programok megvalósításához, amelyek segítik a gazdálkodó szervezeteket a változó gazdasági környezet kihívásaira való megfelelésben, a szükséges és képzett humánerőforrás biztosításában, továbbá segítik a képzettségnek megfelelő további munkavállalást.

II.2. A pályázatban meghatározott támogatható képzési irányok

- megkezdett munkahelyteremtő beruházáshoz kapcsolódó képzések;
- új termék bevezetéséhez kapcsolódó képzések;
- technológia-váltáshoz kapcsolódó képzések;
- a foglalkoztatotti létszám térségi, ágazati, illetve szektorok közötti átcsoportosításához kapcsolódó képzések;
- a foglalkoztatotti létszám bővítéséhez kapcsolódó képzések;
- a foglalkoztatotti létszám átcsoportosításához kapcsolódó képzések;
- az EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági felkészüléssel kapcsolatos képzések;
- új piac megszerzéséhez megfelelő humánerőforrást biztosító képzések;
- tervezett és/vagy létszámleépítést követő, elhelyezkedést segítő képzések;
- a munkavállalás, munkatapasztalat-szerzés elősegítését célzó nyelvi képzések.

II.3. A pályázatban meghatározott támogatható képzések

- munkakör betöltésére jogosító képzettségre, szakmák, vagy kompetencia megszerzésére irányuló képzések, illetve át- és továbbképzések (a képzési programok moduláris felépítésűek is lehetnek);
- idegen nyelvi képzések (ideértve a szaknyelvi képzést is);
- informatikai át- és továbbképzések;
- EU-hoz való csatlakozással kapcsolatos képzések (uniós ismeretek, uniós szabályozás, támogatási források, strukturális alapok kezelése, pályáztatás és pályázatkezelés stb.).

II.4. A pályázatban meghatározott támogatást igényelhetők köre

Nagyvállalat (munkaadó), amely szakképzési hozzájárulási fizetésre kötelezett, és az összes foglalkoztatotti létszáma meghaladja a 250 főt, saját munkavállalói részére alábbi képzési irányokra pályázhatott:

- a megkezdett munkahelyteremtő beruházáshoz kapcsolódó képzések,
- új termék bevezetéséhez kapcsolódó képzések,
- technológia-váltáshoz kapcsolódó képzések,
- a foglalkoztatotti létszám bővítéséhez kapcsolódó képzések,
- a foglalkoztatotti létszám átcsoportosításához kapcsolódó képzések,
- az EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági felkészüléssel kapcsolatos képzések,
- új piac megszerzéséhez megfelelő humánerőforrást biztosító képzések

A nagyvállalat vagy saját szervezetén belül valósíthatja meg, vagy egy akkreditált felnőttképzési intézménnyel kötött szolgáltatási szerződés alapján végeztetheti el a képzéseket.

Képző cég (felnőttképzési intézmény) az alábbi képzési irányokra pályázhatott:

- megkezdett munkahelyteremtő beruházáshoz kapcsolódó képzések;
- a foglalkoztatotti létszám térségi, ágazati, illetve szektorok közötti átcsoportosításához kapcsolódó képzések;
- a foglalkoztatotti létszám bővítéséhez kapcsolódó képzések;
- az EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági felkészüléssel kapcsolatos képzések;
- tervezett és/vagy létszámleépítést követő, elhelyezkedést segítő képzések;
- a munkavállalás, munkatapasztalat-szerzés elősegítését célzó nyelvi képzések.

A megkezdett munkahelyteremtő beruházáshoz kapcsolódó képzések, a foglalkoztatotti létszám bővítéséhez kapcsolódó képzések és az EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági felkészüléssel kapcsolatos képzések esetében a pályázat benyújtásakor a képző cégnek igazolnia kellett a valós képzési igény felmerülésével összefüggésben mikro-, kis-, vagy középvállalkozással (250 fő alattiak) való együttműködését. A nyelvi képzésnél a képző intézménynek igazolnia kellett, hogy a képzésbe bevont személy rendelkezik legalább 12 hónapig tartó munkaviszonyban történő alkalmazásra szóló írásbeli munkáltatói ígérvénnyel.

Nyertes pályázók

Képző cégek

- Székesfehérvári Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ
- Békéscsabai Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ
- Békéscsabai Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ II.
- Székesfehérvári Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvány
- Schvéder Oktatási Központ
- Keszthelyi Akadémia Alapítvány
- Mono-Soft 2000 Kft.
- Jász-Nagykun-Szolnok megyei Gazdaságfejlesztő Kht.
- Dunamenti Regionális Népfőiskola
- Nyíregyházi Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ
- Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ
- Ipar Műszaki Fejlesztéséért Alapítvány
- TRIVIUM Alapítványi Szakközépiskola
- Pécsi Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ
- Graf-Get Kft.
- Miskolci Egyetem Továbbképzési Központ
- Észak-Magyarországi Regionális Munkaerőfejlesztési és Átképző Központ
- Consact Minőségfejlesztési és Vezetési Tanácsadó Iroda Kft.

Nagyvállalatok

- Tisza Volán Közlekedési és Szolgáltató Rt.
- Kiskunhalasi Baromfifeldolgozó Rt.
- Tiszaújvárosi Gépgyár Kft.
- KÉSZ Közép-Európai Építő és Szerelő Kft.
- START Rehabilitációs Vállalat és Intézményei
- HUNGERIT Baromfifeldolgozó és Élelmiszeripari Rt.
- Újkígyósi Falemezüzem Bt.
- Unilever Magyarország Kft.
- Somogyi Erdészeti és Faipari Rt.
- Phoenix Mecano Kecskemét Kft.
- MAL Magyar Alumínium Rt.
- Magyar Hipermarket Kft.
- Magyar Posta Oktatási Központ
- Magyar Államvasutak Rt.
- Rehabit Komplex Kft.
- Rehabit Komplex Kft. II.
- Bakony Művek Rt.
- Budapesti Erőmű Rt.
- Color Ruházati és Kereskedelmi Kft.
- Dunaferri Dunai Vasmű Rt.
- Magyar Telecom Rt.

A szervezetváltást ösztönző NFI pályázatok nyerteseinek rövid ismertetése

A központok közül a Székesfehérvári Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ 43 képzés lebonyolítására nyert támogatást. Elsősorban a munkanélküliek képzését szolgáló tanfolyamok tartoznak fő profiljába. A munkaadók által adott szándéknyilatkozat alapján munkanélküliek részére végeznek képzéseket, amelyek általában OKJ-s szakmai képzések, de a pályázat kapcsán a gazdálkodó szféra, a munkaadók igényeinek megfelelő, speciális kompetenciák megszerzésére irányuló képzések lebonyolítását is vállalta a munkaadók saját munkavállalói részére. 19 szakmai képzés lebonyolítására nyert támogatást (NC-CNC gépkezelő (7 képzés), hidraulika pneumatika (2 képzés), fröccsöntőgép-beállító+CNC ismeretek, varrómunkás, pneumatika alapismeretek, hidraulika alapismeretek, robottechnika alapismeretek, tűzvédelmi szakvizsga, eljárás szerinti hegesztő, nehézgépkezelő, elsősegélynyújtó képzés, betanított varrómunkás), amelyek alapján 460 fő szerezhethet szakmát. A 11 informatikai képzés kapcsán 189 fő végezheti el az alábbi szakmákat: PLC alkalmazói ismeretek (2 képzés), számítástechnikai ismeretek (2 képzés), PC alapismeretek, MS Access, számítástechnikai alapismeretek (LINUX), számítástechnikai alapismeretek (Windows), szövegszerkesztési alapismeretek, táblázatkezelési ismeretek, táblázatkezelési ismeretek (haladóknak). 5 nyelvi képzést (3 német nyelvi képzés, 2 angol nyelvi képzés), illetve 8 tréning jellegű képzést

(aktuális EU ismeretek, két időmenedzsment tréning, kommunikációs készségfejlesztés, vezetői hatékonyságfejlesztő tréning, csapatépítő tréning, vezetői készségfejlesztő tréning, lágyforrasztási tréning)

A szakmai, illetve az informatikai képzések esetén a munkanélküliek, illetve a mikro-, kis-, vagy középvállalkozások saját munkavállalóinak képzésének egymáshoz viszonyított aránya megközelítőleg megegyezik. A nyelvi, illetve a tréning jellegű képzések esetében a munkaadók saját munkavállalóinak képzése történik.

A Pécsi Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ munkáltatói partnerei közé tartozik a régió szinte minden jelentős nagy-, közép- és kisvállalata egyaránt. 2003. decemberi statisztikai adatai szerint (a pályázat beadásának megfelelő időszakban) munkanélküli végzett hallgatóinak 60-70 %-a helyezkedik el, létesít munkaviszonyt, a képzést követő egy éven belül. A jelen pályázaton elnyert képzéseket a munkáltatókkal kötött együttműködési megállapodás alapján valósítja meg. Összesen három munkáltató (PÉTÁV, Pécsi Távfűtő Rt., Dalmand Mezőgazdasági Rt., Dombvári Szent Lukács Egészségügyi Kht.) által tett ígervény alapján öt képzést vállalt, amelyben összesen 100 fő képzését valósítja meg. Szakmai képzésre az együttműködő cégeknél, intézményeknél nem jelentkezett munkáltatói igény, inkább a munkavállalás, munkatapasztalat-szerzés elősegítését célzó nyelvi képzéseket (angol nyelvi képzés), informatikai át- és továbbképzéseket (Európai Számítógép-használói Jogosítvány (ECDL) vizsgára felkészítő képzés), illetve az EU-hoz való csatlakozással kapcsolatos képzéseket (menedzsment technikák és Európai Unió ismerete) választották.

A Békéscsabai Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ a regionális munkaerőfejlesztő és képző központok országos hálózatának dél-alföldi tagja. Képzési kínálat a szakterületi szempontból teljes körű, mintegy nyolcvan állandó képzési program módszertani, tárgyi és személyi feltételeivel rendelkezik.

A Képző Központ mindkét pályázati eljárásban támogatást nyert egy-egy szakmai képzésre: egy állattenyésztési, illetve egy faipari profilú vállalat által tett ígervény alapján, összesen 64 fő képzését valósította meg.

A HUNGERIT Baromfifeldolgozó és Élelmiszeripari Rt.-vel kötött együttműködési megállapodás alapján a BRMKK képzésénél a „Baromfifeldolgozó ipari szakmunkás” képzést az új piac megszerzéséhez megfelelő humánerőforrás biztosításával, illetve az EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági felkészüléssel indokolta.

A BRMKK és az Újkígyósi Falemezüzem Bt. között évekre visszamutató együttműködés alakult ki. A munkáltató és képző közös célja az újabb képzési program megvalósításával a szakmailag képzettebb, szélesebb szakmai ismerettel rendelkező, mobilizálható munkatársak körének bővítése. A vállalat és a képző központ egyértelműen prioritásként értelmezi a „Faipari gépmunkás” képzése kapcsán a munkakör betölté-

sére jogosító, új kompetenciák megszerzésére irányuló képzést, az EU csatlakozásra történő vállalati gazdasági felkészüléssel kapcsolatos képzést, új piac megszerzéséhez megfelelő humán erőforrást biztosító képzést. Az Újkígyósi Falemezüzem Bt. a falemezgyártás egyik meghatározó üzeme Magyarországon. Termékei mind a hazai, mind a kelet-európai piacon ismertek. Az EU csatlakozással együtt nyugat-európai megrendelések, s ezáltal új piaci lehetőségek teremthetők a cég számára, amely folyamatos fejlesztést, technológiaváltást kíván.

Az Észak-Magyarországi Regionális Munkaerőfejlesztési és Átképző Központ a LEONI Hungária Kft.-vel kötött együttműködés alapján végezhet két szakmai képzést. Az egri székhelyű cégnél az európai regionális vállalati központ létrehozásához és működtetéséhez kapcsolódóan speciális ismeretek, kompetenciák megszerzése vált szükségessé a munkavállalók számára. A bekövetkező technológiaváltáshoz kapcsolódóan kábelköteg összeszerelő, illetve termékfejlesztő mérnök munkakörök betöltésére jogosító képzésekre jelentkezett igény. A pályázattal elnyert összegből 120 fő szakmai képzése valósul meg.

A Nyíregyházi Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ négy szakmai képzésre nyert támogatást. Pályázatukban a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Munkaügyi Központ előzetes felméréseit vették figyelembe – amely szerint az építőipari, gépipari szakterületekre, valamint a szolgáltatás egyes területeire, ezen belül asztalos, ács–állványozó, esztergályos, hegesztő, lakatos, víz-, gáz-, fűtész szerelő és ápoló szakmákra koncentrálnak, ezek képzésre van igény. A Carl Zeiss Hungaria Optikai Kft. termék-szerkezet és technológia-váltáshoz kapcsolódóan 60 fő „Optikai üvegcsiszoló” képzési igényét jelezte nyilatkozatában. A SANDRA Kárpitos Rt.-nél jelentős számú új termék bevezetése miatt vált szükségessé a jelenlegi dolgozóik át- és továbbképzése, illetve új belépőinek képzése a kárpitos, az asztalos, illetve a könnyűgépkezelő szakmákra.

A Budapesti Munkaerőpiaci Intervenció Központ pályázatát a Fővárosi Munkaügyi Központ nyilatkozattal támogatta – amely szerint a bejelentett állásajánlatok alapján ABC-eladó+pénztárgépkezelő képzésre van munkaerő-piaci igény a régióban. A pályázathoz a CBA Kft. is támogatói nyilatkozatot adott. A képzés szükségességét a foglalkoztatotti létszám átcsoportosításával, illetve a munkakör betöltésére jogosító képzettség, szakma, vagy kompetencia megszerzésének szükségességével indokolják.

További képző intézmények

A Dunamenti Regionális Népfőiskola „EU-s ismeretek vállalkozások versenyképességének növelésére” című képzési programjával – az EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági kapcsolati felkészüléssel összefüggő képzéseken keresztül -, a térség mikro-, kis- és középvállalkozásait kívánja felkészíteni a képzési támogatással. A képzési program az M8-Dunahíd Kft.-vel kötött együttműködési megállapodás alapján 20 fő felkészítését biztosítja. A négy modulból álló tréning jellegű képzési program átfogóan

tartalmazza azokat az információkat, amelyek alapján a vállalkozásoknak lehetőségük nyílik az EU-s források sikeres lehívásához, egy korszerű elektronikus üzletvezetési bevezetéséhez.

A TRIVIUM Alapítványi Szakközépiskola a Vám-és Pénzügyőrség Észak-Magyarországi Regionális Parancsnokságánál 2004-ben végrehajtott létszámleépítés következtében munkahelyüket veszített emberek átképzésére irányuló képzéseket hajt végre. Az intézménynek a Munkanélküliek Szakképzéséért Alapítvány a fenntartója, amelynek célkitűzése főként a munkanélküliek és munkában állók számára speciális, a gazdasági igényekhez alkalmazkodni képes, piacképes szakképesítések megszerzésének elősegítése, valamint az ehhez szükséges oktatási csomagok, oktatás-módszertan kifejlesztésére irányul. Az alapítványi célkitűzésekkel összhangban a felnőttképzési intézmény négy OKJ-s szakképzést, úgymint: pénzügyi-számviteli szakellenőr, logisztikai ügyintéző, szállítmányozási ügyintéző és veszélyes áru/ADR ügyintéző képzéseket biztosít a leépítés miatt elbocsátott 80 dolgozó részére. Előzetes prognózisok alapján országos szinten a jelzett szakirányokban az átképzettek kedvező munkavállalói pozícióba kerülhetnek.

A Miskolci Egyetem Továbbképzési Központ a mikro-, kis- és középvállalkozások EU csatlakozását segítő tanácsadói, illetve vállalkozói képzési programot valósít meg a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei vállalkozók számára. A tréning jellegű képzés a régió EU-hoz való csatlakozásra történő gazdasági felkészülését segíti, az EU-s támogatások és pályázati rendszerek által kínált lehetőségek sikeres kiaknázása, a vállalkozások forrásteremtési eszközeinek bővítése érdekében. Ózd Városi Polgármestere felkérő levele alapján az önkormányzat hivatalának és intézményeinek vezetői és szakemberei részére is igényli a továbbképzés megszervezését. A támogatás 50 fő részére biztosítja a képzés finanszírozását.

A Consact Minőségfejlesztési és Vezetési Tanácsadó Iroda Kft. a magyar Közigazgatási Intézet, illetve a FAT által akkreditált képzési programokra nyert támogatást. A minőségirányítási ismeretek és belső auditorképzés a közigazgatási dolgozókat, az EU ismeretek az önkormányzati alkalmazottakat, illetve a HACCP-rendszerépítő tanácsadó képzés valószínűsíthetően a közszféra dolgozóinak EU-s felkészítését veszi célba, de a pályázó nem indokolja a képzés szükségességét a pályázatában. A három képzési program alapján 360 fő továbbképzése valósul meg.

A Jász-Nagykun-Szolnok megyei Gazdaságfejlesztő Kht. elsősorban üzleti tanácsadó tevékenységet végez. Szakértői háttérrel biztosít a megye gazdasági fejlődését elősegítő projektjeihez a mikro-, kis- és középvállalkozások számára. A jelen képzési program célzottan Jász-Nagykun-Szolnok megye feldolgozóipari kis-és középvállalkozásai számára nyújt segítséget az EU csatlakozás következtében bekövetkező változásokra való felkészülésre. A program négy különböző szektorfüggetlen területen kíván specifikus, korszerű Európai Uniói Ismereteket nyújtani, amely tartalmazza a területre

vonatkozó jogszabályi háttért, a jelenlegi és a jövőben használható szabványok közötti különbségeket, e mellett segítséget nyújt a tevékenység optimalizálás és a humán erőforrás-fejlesztés terén. A tréning jellegű képzési programban 16 fő képzése valósul meg.

A Graf-Get Kft. munkakör betöltésére jogosító képzettségre, szakmák, vagy kompetencia megszerzésére irányuló képzésekre, illetve át- és továbbképzésekre nyert támogatást. A személy és vagyoni OKJ-s alapfokú képzést az alacsony iskolai végzettségű személyek átképzési alternatívájaként, a magánnyomozó középfokú képzést pedig a régióban jelentkező igényre hivatkozva pályázta meg. A szakmai képzéseken 120 fő átképzése valósul meg.

A Keszthelyi Akadémia Alapítvány három képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az alapítvány fő céljai és feladatai az európai integrációs folyamat új típusú szakemberképzési igényének elősegítése, rövidebb képzési idejű gyakorlatorientált szakképzési kurzusok indításával, a munkapiaci igényeknek megfelelő szakemberképzés. A kis- és középvállalkozások tevékenységének segítése. A jelen projekt célja, hogy a régióban élők képesek legyenek önállóan is vállalkozásokat létrehozni és eredményesen működtetni azokat az EU normáinak megfelelően. Az Alapítvány céljainak megvalósítása érdekében a Veszprémi Egyetem a Georgikon kar Tanácsadó, Továbbképző, Távoktatási Intézettel együttműködve három tréning jellegű képzést szervez (vállalkozói alapismeretek EU követelményeinek megfelelően, az Európai Unió közösségi politikája és a magyar EU kapcsolatok, pályázatírás az Európai Unióban) 118 fő részére.

A Schvéder Oktatási Központ Kft. hat képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az elsősorban Veszprém megyében, iskolarendszeren kívüli képzéssel foglalkozó cég a Veszprém Megyei Munkaügyi Központtal eredményes munkakapcsolatot hozott létre a munkanélküliek szakképzésének és elhelyezkedésének elősegítése érdekében. A képzések kiválasztása az igények felmérése, valamint a piac feltérképezése alapján történt. Az adott régióban a jelentősen fejlődő iparnak köszönhetően nagy igény van az anyagmozgatói, erőgépkézelői képzettség iránt. A hat támogatott szakmai képzés a könnyűgépkézelő (5 képzés) és a mezőgazdasági gépkézelő (1 képzés), amely alapján 150 fő szerezhethet szakmát és helyezkedhet el a térség igényeinek megfelelő szakképzettséggel.

A Székesfehérvári Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvány öt képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az alapítvány fő célja és feladata, hogy segítse a térség kis- és közepes vállalkozásainak létrejöttét és fejlődését, hozzájáruljon a vállalkozói kultúra terjesztéséhez, súlyt fektetve a szakmai és vállalkozói képzésekre, valamint ösztönözze a térségbe irányuló bel- és külföldi befektetéseket, fejlessze a helyi üzleti kapcsolatokat. Ezen szempontok figyelembevételével készítik fel a vállalkozókat és alkalmazottakat az EU-csatlakozás előnyeinek hatékony és eredményes kihasználására öt interaktív tréningprogram keretében. A tréning jellegű képzések (a jó pályázat titka képzési program, növekedésmenedzsment képzési program vállalkozóknak, növekedésmenedzs-

ment képzési program vállalkozóknak, vállalkozói ismeretek nők esélyegyenlőségének elősegítésére, komplex képzési program vállalkozóknak) összesen 90 fő részére biztosíthatnak korszerű, gyakorlatban alkalmazható tudást.

Az Ipar Műszaki Fejlesztéséért Alapítvány két képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az Alapítvány fő céljai és feladatai az innovációs és az ipar szerkezetátalakítását megvalósító folyamatok és a műszaki fejlesztés támogatása, illetve az euroatlanti integráció elősegítése. A képzéseit mikro, kis és közép vállalkozások humán erőforrása számára tartja, hogy a gazdaság szereplői az Európai Unió követelményeknek megfeleljenek. A logisztikai szervező és a logisztikai ügyintéző középfokú képzések a gazdaság számos területén felhasználható, rugalmas elhelyezkedést biztosító szakmához juttatják a képzetteket. Az államilag elismert képzéssel 43 fő szerezhetheti a munkakör betöltésére jogosító képzettséget vagy szakmát.

A Mono-Soft 2000 Kft. két képzés lebonyolítására nyert támogatást. A máshová nem sorolt, felnőtt és egyéb oktatással foglalkozó cég jelen projekt keretében képzési célcsoportjába olyan személyek tartoznak, akiknek a gazdasági változások és a képzettségi elvárások módosulása miatt további szakma, vagy kompetenciák megszerzésére van szükségük. Partnereik azok a cégek akik, – felismerve az Európai Unió kihívásokat – a további versenyképességük megőrzése érdekében munkatársaik informatikai továbbképzését fontosnak tartják. A képzésben résztvevő 40 fő rendszerinformatikus és multimédia-fejlesztő szakképesítést szerezhethet, mellyel elősegítheti hazánk gazdasági integrációját az Európai Unióba.

Nagyvállalatok

A Rehabit Komplex Kft. mindkét pályázati eljáráson támogatást nyert két-két szakmai átképzési programra. Fő tevékenysége a „háztartási, egészségügyi papírtermék gyártása”. 2004-ben indított képzései esetén külső képző céggel (Oktáv Továbbképző Központ Kft.) együttműködésben végezte a képzéseket. A cég profiljából adódóan megváltozott munkaképességű személyek át-, illetve továbbképzésére speciális képzéseket indít rehabilitációs célból. Szakmai képzésekkel 115 fő átképzése valósul meg az alábbi területeken: képzés irodaszerek fémipari alkatrészeinek gyártására; átképzés monitorvédők gyártására. A második eljárásban szintén 2 képzés lebonyolítására nyert támogatást, de az új képzési programokat belső képzésként valósította meg. A vállalat számára hosszútávon jövedelmező tenderek elnyerése érdekében szükségessé vált, hogy az eddigi munkától gyökeresen eltérő tevékenységeket vezessen be. Jászapátiban egy újfajta irodaszert gyártanak (tokos és emelőkaros iratrendezők), míg Komlón és Gerdén redős talpas tasakok ragasztási munkálatait szeretnék bevezetni, amelyhez a technológiákban való jártasság mellett már szükséges a gyártás során alkalmazott kézi szerszámok és gépek ismerete, valamint szakszerű kezelése. Céljuk az, hogy dolgozóikat maximálisan felkészítsék az új feladatokra, megtanítsák nekik az elméleti és gyakorlati ismereteket, melyek az új termék gyártásához elengedhetetlenül szükségesek.

Ebben a szellemenben születettek szakmai képzési programjaik: „Átképzés redős talpas tasakok gyártására”, „Átképzés tokos és emelőkaros iratrendezők gyártására”, amelyek összesen 165 fő számára biztosítják a további munkavégzést.

A Bakony Művek Rt. Veszprém megye egyik meghatározó nagyvállalata. Fő tevékenysége a „máshová nem sorolt motor-, járművillamossági cikk gyártása”. Főként autóipari, autóvillamossági termékek gyártását végzi, de jó referenciákkal rendelkezik a szerszám-, gép- és célgép gyártásban, valamint különféle forgácsolási és képlékeny hidegalakítási technológiák tekintetében is. 2001-től új szerkezetváltási program megvalósítása van folyamatban, amely keretében új kulcstechnológiák professzionális szintre történő átállása valósul meg. A pályázatban meghatározott képzési iránnyal az új termék bevezetéséhez és a technológia-váltáshoz kapcsolódó képzéseket célozták meg. A képzések köre munkakör betöltésére jogosító képzettségre, szakmák, vagy kompetencia megszerzésére, idegen nyelvi és informatikai át és továbbképzésekre irányulnak. Céljuk a versenyképesség megtartása, jelentős fokozása és a "több lábbon állás" feltételeinek megteremtése. Új beruházásokkal olyan gyártási rendszerek kialakítására törekednek, mellyel hosszútávon a jól képzett munkaerő foglalkoztatásával piaci pozíciójukat erősíthetik. A nagyvállalt 100%-ban egy külső képző céggel (SZTÁV Rt.) végezteti az elnyert képzéseket, melyek 77 főt érintenek. Képzéseik: egy idegen nyelvi, egy informatikai, és két minőségirányítási profilú tréning.

A Magyar Államvasutak Rt. 100 százalékos állami tulajdonba lévő, 52 ezer foglalkoztatotti létszámmal rendelkező nagyvállalat, amelynek fő tevékenysége vasúti szállítás. Az Európai Unió közlekedéspolitika szabályaiból adódóan rengeteg új feladat hárul az állami vállalatra. A MÁV Rt. Európai szerepkörének betöltéséhez és stratégiai céljainak teljesítéséhez egyre több képzett és idegen nyelvet beszélő munkaerőre van szüksége. A munkavállalóinak a szolgáltatási ágazatra speciálisan jellemző kompetenciákat és képességeket kell elsajátítaniuk. Ezen indokok alapján öt, saját fejlesztésű idegen nyelvi képzési programot oktat a nemzetközi ügyfeleket kiszolgáló munkatársak; a határállomási végrehajtó személyzet; a határállomási vezetők; részlegvezetők; a törzshálózati vonalakon szolgálatot teljesítő belföldi vonatkísérő személyzet; az utasokkal, fuvaroztatókkal közvetlen kapcsolatban lévők és a mozdonyvezetők részére. Ugyancsak két, saját fejlesztésű tréning jellegű képzési programmal készíti fel a frontembereket az ügyfélkezelési, EU-kommunikációs kompetenciákra, illetve a versenykörnyezeti szolgáltatási-értékesítési technikákra. A százhetven millió forintos támogatásból – mely a legnagyobb összeg a program keretében – 2180 fő EU-s felkészítése történik meg.

A Magyar Posta Rt. 100 százalékos állami tulajdonba lévő nagyvállalat, amely a jelenlegi törvényi szabályozás értelmében kizárólagos egyetemes postai szolgáltató Magyarországon. A 38 ezer munkavállalót foglalkoztató társaság az országban mintegy 3000 településen üzemeltet postahelyet. A társaság humán fejlesztési terveinek egyik sarokpontja a képzési-oktatási tevékenység. A versenyképesség megtartása érdekében a minőségi szolgáltatásra, a logisztikai rendszer modernizálására, a hálózat racionalizá-

lására, a beruházások és a befektetések megtérülésére van szükség. A versenyképesség alapfeltétele a munkahelyek megtartásának, amelyet csak akkor tudnak teljesíteni, ha a munkatársak alkalmazkodni tudnak az új követelményekhez. Ebben elengedhetetlen szerepük van a támogatott képzés célcsoportjának, a postavezetőknek. A saját fejlesztésű, modulárisan felépített tréning jellegű képzés munkaszervezési, gazdasági, marketing és értékesítési, vezetési, változáskezelési, és vállalatirányítási ismeretekből épül fel. A szintén nagymértékű, mintegy száztíz millió forintos támogatás 340 dolgozót érint, mellyel munkakör betöltésére jogosító képzettséget szerezhetnek, illetve szakmák, vagy kompetencia megszerzésére irányuló képzésben vehetnek részt.

A Color Ruházati és Kereskedelmi Kft. és jogelődje a Zala megyei térségben lévő női munkaerő foglalkoztatására alakult. A fő tevékenysége alapján felsőruházat gyártására specializálódott, átlagosan 280 főt foglalkoztató vállalat képzési igényét az évente szezonálisan két új termék (kollekció) bevezetésével indokolja. A hazai vállalkozások európai piacra jutásának alapfeltétele a kifogástalan minőségű, korszerű alapanyagokból konfekcionált termékek gyártása. Az új alapanyagok és kellékek térhódításával összhangban a technológiai tudás folyamatos bővítése szükséges. Az „új típusú kelmék ruhaipari feldolgozása” című képzés gyakorlati technológiai segítséget kíván nyújtani a nehezen feldolgozható alapanyagok minőségi megmunkálásához és a vállalkozás meglévő technikai adottságaihoz igazodó szakmai fogások elsajátításához. A Kft. a Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szövetsége által akkreditált felnőttképzési intézményt kérte fel 20 saját munkavállalójának képzésére.

A Budapesti Erőmű Rt. feladata a fővárosi lakossági és ipari fogyasztók hőellátása, valamint a villamosenergia-termelés. A nagyvállalat részt vesz különböző települések energiaracionalizálási beruházásainak megvalósításában, különböző gázmotoros fejlesztési projekteket végrehajtva. A cég folyamatos technológiafejlesztéseket, korszerű, gazdaságos beruházásokat hajt végre a különböző telephelyein. Az új technológia üzemeltetéséhez törvényi rendelet határozza meg a szükséges OKJ-s szakképzettségeket. Ennél fogva a következő szakmai képzésekre történnek a beiskolázások: villamosművi gázturbina-gépész, villamosművi gőzturbina-gépész, villamosművi kalorikus-gépész, villamosművi blokk-gépész, villamosművi vezetógépész. Az új technológia folytán automatizált berendezések működtetése kevesebb kezelő személyzetet igényel, ezért a Kispesti Erőmű üzemelépését követően a jelenlegi üzemeltető létszám jelentős csökkenésére került sor. A létszámleépítésben érintett dolgozók számára a jövőbeli elhelyezkedésük elősegítése céljából alapfokú számítógépes „PC-üzemeltető, szoftveralkalmazó” tanfolyamot kezdeményeztek. A másik informatikai képzést, a „Microsoft Projekt tanfolyamot” a saját dolgozói IT továbbképzése céljából szervezi. A 190 főt érintő szakmai és informatikai képzéseket a nagyvállalat 100 százalékban külső képzővel végzetteti.

A Dunaferri Dunai Vasmű Rt. 9000 főt foglalkoztató nagyvállalat a dunaújvárosi kistérségben. Privatizációja alkalmával a szükséges változtatások meghatározásánál kiemelt

szempont volt a foglalkoztatás. A foglalkoztatás szerkezetének körütekintően, és preventív módon történő átalakításában jelentő szerepe van az át- és továbbképzésnek, illetve a felnőttképzésnek. A képzések lebonyolítását a Duna-ferr Rt. Humán Intézete végzi 100 százalékban. A humán erőforrás foglalkoztathatóságának a foglalkoztatotti létszám átcsoportosításához kapcsolódó képzéseket, rokon szakmákban való szakképesítések megszerzését, a célirányos, piacorientált, a várható technológiaváltáshoz szükséges képességek megszerzését tartják. A három szakmai, (eljárás szerinti hegesztő F1, géplakatos, eljárás szerinti hegesztő G1), két informatikai (számítógépkezelő, számítástechnikai szoftverüzemeltető) és négy tréning jellegű képzéssel (általános ismeretek az Európai Unióról, környezetvédelem az Európai Unióban, pályázattírás az Európai Unióban, adózás az Európai Unióban) 170 fő felnőttképzésbe történő bevonására van lehetőség.

A 8069 főt foglalkoztató Magyar Telecom Rt. 7 képzés lebonyolítására nyert támogatást. A vállalat Magyarország legnagyobb távközlési szolgáltatója. Vezetői és munkatársai képzettségüket szaktudásukat és tapasztalataikat tekintve a legjobbak között vannak de ehhez folyamatos fejlesztésükre, képzésükre van szükség.

A megvalósítandó képzések közül a kompetencia megszerzésére irányuló képzések céljai a középvezetők támogatása és fejlesztése vezetői feladatuk ellátásában. Az új vezetési irányok illetve az üzleti, pénzügyi kihívások megismerése, a networking rendszer fejlesztése nagy jelentőséggel bír a versenyképesség megtartásában. A képzések célja az EU csatlakozással kapcsolatos átfogó illetve konkrét jogi, szabályozási, gazdasági ismeretek átadása az ügyfélkapcsolati és háttértámogató terület számára. A technológia-váltáshoz kapcsolódó képzések célja átfogó ismeretek átadása a munkatársaknak, melyek segítségével a korábbi ismereteiket kibővíthetik, illetve további szakismereteket szerezhetnek. Az új piac megszerzéséhez megfelelő humán erőforrást biztosító képzések célja a résztvevők felkészítése a versenyhelyzet elvárásainak megfelelő korszerű ügyfélkezelési módszerek alkalmazására, valamint a támogató rendszerek használatára. Az idegen nyelvi képzések célja a távközlési szakmai nyelvvel bővített angol vagy német nyelvű belső nyelvvizsga megszerzése a munkatársak számára. Az öt tréning jellegű képzést (a középvezetők fejlesztő programja, az EU csatlakozással összefüggő jogi és gazdasági képzések, az IP technológiai váltásra történő felkészítés, a szélessávú technológiára épülő szolgáltatásokhoz kapcsolódó továbbképzések, az ügyfélkapcsolati tevékenység fejlesztése) belső képzésként végzi a nagyvállalat, amely 6400 fő szakmai képzését teszi lehetővé. A két idegen nyelvi képzésben a Prime Oktatóház Kft. együttműködésével 200 fő vesz részt.

A Magyar Hipermarket Kft. 14 képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az élelmiszer jellegű vegyes kiskereskedelemmel foglalkozó, 3656 főt foglalkoztató nagyvállalat a Budapest környéki áruházainak megnyitása után a főbb vidéki városokban kíván új piacot szerezni, így a cég foglalkoztatotti létszáma közel 500 fővel bővül. A hipermarketek szakmai és technológiai viszonylag újak Magyarországon, ezért a kompe-

tenciák és az alkalmazott technológiák nem mindig tanulhatók még iskolarendszerű képzésben, szükséges a helyi emberi erőforrások fejlesztése a hipermarket munkakörök betöltéséhez át- és továbbképzés formájában. A megyei munkaügyi központok és kirendeltségek adatai alapján a vártnál nagyobb arányú képzésre, átképzésre van szükség a munkakörök betöltéséhez. A legfelsőbb vezetés kivételével a munkatársakat Szolnok és környékéről választják ki és veszik fel, majd a próbaidő kitöltésével határozatlan idejű munkaszerződést kötnek velük. A SZTÁV Rt. közreműködésével a hét szakmai képzés (személyes értékesítés az üzletekben (5 tanfolyam), könnyűgépező (4 tanfolyam), HACCP alaptanfolyam (2 tanfolyam), eljárás szerinti hegesztő (2 technológiával), titkárnőképző, ügyfélszolgálati munkatársak képzése, személy- és vagyonőr) 320 fő szakképzettségét teszi lehetővé. A két informatikai képzés (raktár gazdálkodási és számítógépes adatkezelő, számítástechnikai alapismeretek) 53 főnek ad lehetőséget a képzettség megszerzésére. Az öt tréning jellegű képzés (termék-specifikus használat, az ügyfél a központban (8 tanfolyam), vonalkód technikai alapismeretek (15 tanfolyam), viselkedési elvárások, humán ismeretek és képességek az irányítói feladatokat ellátók gyakorlatában)–szakmai képzés 5 modulban, konfliktus és stressz kezelés az ügyfélszolgálaton) 455 fő dolgozó munkakör betöltésére jogosító képzettségre, kompetencia megszerzésére irányuló képzés lebonyolítására szolgál.

A Tisza Volán Közlekedési és Szolgáltató Rt. egy szakmai képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az elsősorban menetrendszerű egyéb szárazföldi személyszállítással foglalkozó, több mint 1500 főt foglalkoztató nagyvállalat a Volán társaságok között a járműpark fejlettsége tekintetében az első öt között található. Autószerelőik és karosszerialakatosaik nagy része azonban a legújabb modelleket, az új és modern berendezéseket és ezek javítását nem ismerik kellőképpen. Ezen ismeretek hiányában az elavult tudással rendelkező munkavállalók a későbbiekben nem biztos, hogy meg tudják tartani munkahelyüket. A karbantartó állomány nagy részét a 40-60 év közötti korosztály teszi ki, akik alapképzettségüket már régen szerezték. Ezen indokok alapján kért támogatást a Tisza Volán Rt. vezetése, hogy a karbantartó szakmunkások részére ismeretfelújító továbbképzést szervezhessen a Volán Humán Oktatási és Szolgáltató Rt. bevonásával. Korszerű műszaki ismeretek szerezhetnek a dolgozók a haszongépjárművek üzemeltetésében, javításában és karbantartásában. A szakmai képzéssel 70 fő számára biztosíthat a továbbiakban is biztos munkavállalást a Tisza Volán Rt.

A Kiskunhalasi Baromfifeldolgozó Rt. egy képzés lebonyolítására nyert támogatást. A baromfihús feldolgozásával, tartósításával foglalkozó cég életében fontos, hogy olyan ismeretekkel lássa el dolgozóit, amelyek elősegítik a technológiaváltás és a belső humán erőforrás fejlesztés menetét. A nagyvállalat termeltetése a Dél-alföldre terjed ki. A termeltetés és feldolgozás centrálisan helyezkedik el az országban, amely előnyt jelent. A baromfi alapanyag ellátást alapvetően a dél-alföldi régió gazdasági vállalkozásai és a magántermelők biztosítják. Termékeinek minősége a hazai és exportpiacokon is elismert, az előhűtött termékek piacán is versenyképesek, amelynek minőségi hátterét a korábban felépített szeles előhűtő kapacitások is garantálják. Ennek a feldolgo-

zóiipari háttérnek a kiszolgálására kell megújítani informatikai rendszerüket és ehhez szükséges a dolgozók át és tovább képzése. Az OKJ-s bizonyítványt adó informatikai képzés számítógép-kezelő (használó) a Kecskeméti Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ közreműködésével 30 főnek biztosít továbbképzési lehetőséget.

A Tiszakécskei Gépgyár Kft. egy szakmai képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az alkalmazottak összlétszáma 360 fő, meghatározó fizikai létszáma 160 fő szerkezetlakatos, 50 fő hegesztő és 50 fő gépi forgácsoló szakmunkás. A termelési tevékenységben részt vevő nem fizikai munkavállalók jól képzett mérnökök, üzemmérnökök és technikusok. Ezzel a munkavállalói létszámmal a vállalkozás az elmúlt tíz évben Tiszakécske vonzáskörzetének legnagyobb munkaadója. Az elsősorban motor és turbinagyártással foglalkozó vállalat tevékenysége, illetve az erre vonatkozó munkavédelmi jogszabályok szükségessé teszik az egyéb szakmai végzettséggel rendelkező dolgozók számára is a nehézgépkezelői engedély megszerzését. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaidejének egészében, vagy túlnyomó részben gépkezelői tevékenységet folytat ez a megoldás célszerű. Az ÉKKO Kft. bevonásával a megpályázott képzési program célja a szakmunkás bizonyítvánnyal már rendelkező, a termelésben résztvevő dolgozók üzemben belüli speciális, a munkavégzéshez szükséges kompetenciákat biztosító, gyakorlatorientált darukezelő szakmai képzés megszerzése, amely 180 főnek biztosít újabb szakképzettséget.

A KÉSZ Közép-Európai Építő és Szerelő Kft. Magyarország egyik vezető építőipari, acélszerkezet gyártó, építéstechnikai és ingatlanhasznosító társasága. Az 620 főt foglalkoztató nagyvállalatot képzési programjának összeállításában az motiválta, hogy olyan általános szakmai képzési rendszert alakítson ki, amely egyszerre szolgálja a cég egésze és a képzésben érintett munkatársak érdekeit. A három fő modulra épülő program a cég egésze számára azért hasznos, mert jobban fel tud készülni, és hatékonyabban tud reagálni az EU csatlakozás kapcsán várható gazdasági változásokra. A képzés hasznos a résztvevők számára is, mert így lehetőségük nyílik új területek elsajátítására és arra, hogy tovább képezzék magukat. A képzés célterületeit úgy választották ki, hogy a képzés sikeres elvégzői sokoldalú szakemberek lehessenek. Biztos informatikai tudást biztosít az ECDL start vizsgafelkészítés és vizsga 80 fő részére. 88 fő részére biztosít EU kompatibilis elméleti és gyakorlati ismereteket a tréning jellegű EUROFile, Menedzser program, melyet általános és üzleti nyelvi modulokkal, vezetői és probléma megoldó készségek fejlesztésével egészítenek ki. A képzések megszervezésében és lebonyolításában az ÁFEOSZ, az Alternatív English School Nyelviskola, az MCS Managment és Controlling-Service Kft. is részt vesz.

Az Unilever Magyarország Kft. két képzés lebonyolítására nyert támogatást .A közel 1400 főt foglalkoztató nagyvállalat fogyasztási cikkek gyártásával és forgalmazásával foglalkozik hazai és külföldi piacon egyaránt. Jelentős mennyiségben exportra is termel, ahol előnyét a jól felkészült humán erőforrásnak is köszönheti. Ahhoz, hogy az Európai Unióba lépve ezen előnyeiket megtartsák és mellé további piaci pozíciókra tegyenek

szert – ezáltal is folyamatos, biztos munkát biztosítva a magyar dolgozóknak–további és folyamatos képesség- és kompetencia fejlesztésre van szükség. Az elnyert pályázat keretében 197 fő továbbképzése vált lehetővé mellyel az új piac megszerzéséhez megfelelő humánerőforrást tudják biztosítani. A képzéseken a területi vezetők és területi képviselők kompetencia képzésére és a projekt vezetés és projekt menedzsment tréningjeire kerül sor.

A Start Rehabilitációs Vállalat és Intézményei egy képzés lebonyolítására nyert támogatást. A vállalat tevékenysége rendkívül sokszínű, többek között a cég tulajdonában működik a megye legnagyobb nyomdája, a Nyírségi Nyomda. Számos nagy kereskedelmi cég részére jódózott és vákuum sőt, kristálycukrot, különböző ecetféléseket szállít. Üdítőitalokat gyártanak és bolti kereskedelmi hálózatot működtetnek. Fontos tevékenységük a varrodai és a cipőipari bér munka, amelynek divatos termékei a német és francia piacon is megállják a helyüket. Készít a vállalatnál gyógycipőket és művésztagokat. A faipari üzemeik elsősorban raklapokat és tartályládákat állítanak elő, a műanyag üzemeik, pedig az útjelző oszlopok mellett nagyon sokféle műanyag árút készítenek. A cég nagy figyelmet fordít a megváltozott munkaképességű emberek képzésére és elhelyezkedésük segítésére, alkalmazására. Jelenleg a 4150 alkalmazott 83 %-a megváltozott munkaképességű. De a tartós foglalkoztatás alapvető feltétele, hogy a munkavállaló folyamatos piacképes tudással rendelkezzen. Az Európai Unióhoz való csatlakozással a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási arányának növekedése érdekében az általuk szervezett nyelvtanfolyam egy biztos, stabil nyelvtudást biztosítana nemcsak az egészséges munkavállalók, hanem a fogyatékkal élők számára is melynek birtokában esélyegyenlőségük javulna és nagyobb eséllyel léphetnének a munkaerőpiacra. Nyelvtudásukkal a vállalat sikeresebben tudna új külföldi piacokat megszerezni, prezentálni, új kapcsolatokat kialakítani és képviselni. 20 főnek ad stabil angol nyelvtudást az idegen nyelvi képzés (angol nyelvtanfolyam kezdők és haladók részére), melyet a New York nyelviskolával együttműködve szerveznek.

A HUNGERIT Baromfifeldolgozó és Élelmiszeripari Rt. a baromfitenyésztés és –feldolgozás különböző területeire szakosodott. A több mint 1500 főt foglalkoztató nagyvállalat által megfogalmazott „Minőségirányítási stratégiai célok” elkerülhetetlenné teszik az alkalmazottak folyamatos továbbképzését, átképzését az elkövetkező években. A baromfihús feldolgozásával, tartósításával foglalkozó vállalt és a Békéscsabai Regionális Munkaerő-fejlesztő és Képző Központ már bizonyította, hogy sikeresen képes együttműködni speciális felnőttképzési programok megvalósításában. A munkáltató és a képző közös célja az újabb képzési program megvalósításával, a szakmunkás végzettséggel rendelkezők körének bővítése. A tervezett képzés keretében elsősorban a hátrányos helyzetű rétegekbe–idősebb korú nők, roma etnikum–tartozó munkavállalók képzését kívánják szem előtt tartani. A 20 fő baromfifeldolgozó-ipari szakmunkás képzése kapcsán–az EU csatlakozással járó esetleges új piac megszerzéséhez–megfelelő humánerőforrás biztosítása valósulhat meg.

A Phoenix Mecano Kecskemét Kft. két szakmai képzési program lebonyolítására nyert támogatást. Alapvetően fémszerkezet gyártásával foglalkozik a nagyvállalat. A Pályázattal elnyert összeg 73 fő szakképzését teszi lehetővé, melyet a Kecskeméti Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központtal együttműködve végeznek. A Kft. bővítéseivel kapcsolatos technológia-váltáshoz szükséges a dolgozók képzése, melynek keretében munkakör betöltésére jogosító képzettséget, illetve a szakmák, vagy kompetencia megszerzésére irányuló képzési lehetőséget (könnyűgépkezelő tanfolyam 2. csoport) tudnak nyújtani.

Az Újkígyósi Faüzem Bt. nyolc képzés lebonyolítására nyert támogatást. A közel 300 főt foglalkoztató magáncég fő tevékenységi köre faipari, fafeldolgozó-ipari, szállítási, kereskedelemi és egyéb ipari tevékenység. A cég széles kínálatot biztosít a különféle hámozott furnérok, rétegelt falemezek, furnérozott rétegelt, –és farostlemezek, bútorlapok, furnérozott MDF lapok, vízálló, csúszásgátló speciális lemezek, idompréselt termékek és komplett fémvázaz székeink esetében. A betéti társaság új termék bevezetéséhez, technológia-váltáshoz kapcsolódó, valamint munkakör betöltésére jogosító képzettségre, szakmák vagy kompetencia megszerzésére irányuló és informatikai képzésekre kért támogatást. A három informatikai képzés (informatikai szakismeretek felső és kiemelt középvezetők részére, informatikai szakismeretek vezető beosztású munkatársak részére, informatikai szakismeretek számítógépes szoftverfelhasználók részére) összesen 86 vezető beosztású és szoftverfelhasználó munkavállaló részére ad képzést. Az öt tréning jellegű képzést az Euromenedzser Tanácsadó és Képzési Központ Kft.–vel együttműködve kívánják megvalósítani, összesen 113 fő részére. Képzések jellege: vezető képesítések megszerzése; technológiaváltás és innováció felső- és kiemelt középvezetők részére; vezető (menedzseri) képesítések megszerzése; technológiaváltás és innováció vezető beosztású munkatársak részére; általános menedzseri szakismeretek; technológiaváltás és innováció termelésirányítók részére; minőségügyi szakismeretek, technológiaváltás és innováció termelésirányítók részére; termékbevezetés és termékinnováció, reklám- és marketingmenedzseri szakismeretek termékgyártók piaci pozicionálásában résztvevők részére.

A Somogyi Erdészeti és Faipari Rt. egy képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az erdőgazdálkodással foglalkozó vállalat hazánk egyik legjelentősebb erdőgazdálkodója. Mintegy 80 000 hektárnyi állami tulajdonú erdőt kezel. A tényleges termelésirányítást az ágazatvezetői és területvezetői gárda végzi. Ezért a cégnek elemi érdeke a szakemberek folyamatos képzése, hogy a legkorszerűbb és leggazdaságosabb eljárásokkal végezzék munkájukat. Különösen fontossá vált az EU csatlakozás kapcsán az Unió erdőgazdálkodási normák, előírások, elvárások, valamint fatermesztési szabványok megismerése. Elsősorban az erdőművelési, kisebb mértékben a fahasználati tudásszintet kívánják emelni az erdészek továbbképzése szakmai programmal 127 fő részére az NYME Erdőmérnöki Karának oktatói segítségével.

A MAL Magyar Alumínium Termelő és Kereskedelmi Rt. tizenhárom képzés lebonyolítására nyert támogatást. Az alumínium-gyártással foglalkozó, 1600 főt foglalkoztató nagyvállalat célkitűzése, hogy piacképes termékstruktúrájával, jó minőségű termékekkel, meglévő humán erőforrásainak kiaknázásával tovább erősítse a közép-európai térségben piaci pozícióit. A részvénytársaság jelentős kihívásoknak néz elébe az elkövetkező években, mely emberi erőforrás fejlesztését és pótlólagos forrásokat igényel. A vállalatnál tervezett technológiai változások miatt a dolgozók illetve újonnan felvenni szándékozott dolgozók képzése szükséges. A tíz szakmai képzés (öntő, olvasztár, iparigáz- és olajtüzelőberendezés-kezelő, munkavédelmi, tűzvédelmi ismeretek I., munkavédelmi, tűzvédelmi ismeretek II., könnyűgépkész, minőségügyi ismeretek, nehézgépkész, nyomástartóedény-gépész, iparigáz- és olajtüzelőberendezés-karbantartó, javító) alapján, 160 fő képzése valósulhatott meg. Az informatikai képzés keretén belül számítástechnikai képzésekkel (6 speciális tanfolyam) 126 fő képzésére van lehetőség. A két tréning jellegű képzésen az eladástechnika tréningen (2 tanfolyam) és a mesterművezetői képzésen összesen 80 fő vehetett részt.

A pályázatok nem tekinthetők maradéktalanul sikeresnek. A pályázaton részt vehettek képző cégek is, vállalatokkal kötött megállapodások alapján. A pályázat tapasztalatai azt mutatják, hogy a pályázók között túlságosan nagy arányban vettek részt képző cégek (csaknem 50 %) és a vállalatok részéről eleve kisebb volt az érdeklődés. A képző cégek részéről a teljesítés mértéke megkérdőjelezte a program folytatását, illetve a képző cégek részvételét a program esetleges folytatásában..

Összességében megállapítható, hogy a program nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nem teljesültek a kitűzött célok. A programot más feltételrendszer mellett célszerű folytatni.

III. Összefoglaló értékelés

A foglalkoztatás bővítésének fontos tényezője a befektetői igényekhez igazodó munkaerő kínálat biztosítása. Ehhez sok tényező fejlesztése, korszerű működtetése szükséges. A nagyberuházások munkaerő kínálatának biztosítása a legnehezebb feladat, hiszen ekkor általában egy adott térségben nagyobb létszámú, de speciálisan képzett munkaerőre van szükség, rövid időn belül. Jó esetben, az információk, igények ismeretének birtokában a térség iskolái időben fel tudnak készülni, és a megfelelő létszámú tanulót kiképezni. Ennek azonban az időszükséglete 3-4 év. Rövidebb időn belül a felnőttképzés feladata a szükséges munkaerő képzése. A munkaerő szempontjából potenciális forrásnak tekinthetők a foglalkoztatottak, a munkanélküliek, vagy akár az inaktívak.

A piaczgazdaságban a foglalkoztatáspolitikai cél- és eszközrendszere igen gazdag, lehetőséget teremt az igen szegmentált munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzetek differenciált kezelésére.

A képzés fontos funkciója a foglalkoztatáspolitikai érvényesítése, a foglalkoztatás, a foglalkoztathatóság elősegítése. A foglalkoztatáspolitikában erőteljesen előtérbe kerültek az aktív eszközök, illetve azoknak is igen differenciált alkalmazása.

Különböző foglalkoztatási helyzetek vannak, melyekhez eltérő képzések választékára és főképpen eltérő állami támogatottságra van szükség.

Az elsődleges munkaerőpiac (a partnerek, a munkaerőpiac szereplői állami segítség nélkül is egymásra találnak) foglalkoztatási szempontból különösebb állami támogatást nem igényel, hiszen ott a piac a saját törvényei szerint működik. A munkáltatók és a munkavállalók érdekei alapvetően találkoznak, valamint mindkettő rendelkezik a fejlesztésüket is szolgáló jövedelemmel. A vállalati képzések többnyire szakmai továbbképzések, idegen nyelvi, informatikai képzések, és különböző tréningek.

Ezen a területen az alábbi támogatások léteznek, illetve esetenként alapvetően pályázati úton elérhetők:

- Saját dolgozók képzési költségeinek elszámolhatósága a szakképzési hozzájárulási kötelezettség terhére
- Szervezetváltást ösztönző támogatások, ebben az esetben, ha a vállalkozás saját fejlesztését szervezetváltással, technológiaváltással, új technológia bevezetésével szeretné elérni, pályázati úton az ehhez szükséges képzések finanszírozását az állam támogatja

- Beruházás ösztönzése, ebben az esetben az új fejlesztésekhez nyújthat az állam képzési támogatást. Ide tartoznak a kormányzati megállapodásokon nyugvó (zöldmezős vagy egyéb) nagyberuházások, amelyek elemzésére nem térünk ki, tekintettel arra, hogy ezek egyedi támogatások, valamint az információk nem publikusak)

Ezen a területen a támogatások forrása a szakképzési hozzájárulás, s az ebből a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészába befolyt összeg, valamint a központi költségvetés normatív támogatásra szánt kerete. A képzési alaprészből keletkező felnőttképzési célú keret ilyen irányú pályázatait a Nemzeti Felnőttképzési Intézet bonyolítja.

Az általános képzést, vagy felzárkóztatást a vállalkozások kevésbé, vagy egyáltalán nem támogatják, az már nem tartozik szorosan az érdekkörükbe, az ilyen képzettségi hiánnyal küszködők helyett inkább képzett munkaerőt vesznek fel. Ha a szak-képzettség nélküli foglalkoztatottat mégis megtartják munkavállalónak, számukra elvi lehetőség a felnőttképzési normatív támogatás, mely a képzetlen réteget támogatja. Iskolai végzettség hiányát csak az iskolarendszerben van lehetőség bepótolni, illetve felzárkóztatást a felnőttképzési programok is tartalmaznak.

A másodlagos munkaerőpiac (az elhelyezkedéshez mindenképpen állami támogatás szükséges. Itt olyan munkahelyek támogatásáról, létrehozásáról van szó, amelyek esetében a foglalkoztatást az állam támogatja, költségeket átvállal. Ilyen területek pl. a non-profit szervezetek, a civil szféra, de általában ilyen típusú támogatás a költségvetési szféra indokolatlan felduzzasztása is.

Ezek a támogatások általában eleve a hátrányos helyzetű rétegeket célozzák. Ilyen programok pl:

- Tartós munkanélküliek programjai
- Fiatalok, pályakezdők programjai
- Roma programok, stb.

E programok támogatásának forrása a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészának központi része, és e programok megvalósítása az OFA segítségével történik.

A munkanélküliek/álláskeresők képzésének támogatásával e tanulmányban részletesen nem foglalkozunk, mert ez a támogatási forma megfelelően szabályozott, bár a hatékonyság növelése érdekében bizonyos vizsgálódásokra szükség lenne.

Foglalkoztatási válsághelyzetek esetében is a programok képzési alprogramokat is tartalmaznak. A válsághelyzetek általában vállalatok elköltözése, megszűnése, nagyobb létszámcsökkenése bekövetkezésekor keletkeznek. Ilyenkor a segítség igen összetett, de általában ilyen esetekben szükséges a tömeges átképzés, új szakma megszerzése. E támogatások forrása alapvetően a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze központi része.

Korábban gyakran, ma már ritkábban kerül sor egy-egy földrajzi, gazdasági térség egyszeri, vagy rendszeres támogatására. Ennek forrása leggyakrabban a foglalkoztatási alapréz, de volt már példa a felnőttképzési alapréz felhasználására is.

A foglalkoztatási programokról és projektekről általánosságban mondható el nemzetközi és hazai szinten egyaránt, hogy túl nagy sikereket nem könyvelhetnek el a munkanélküliség csökkentésére tett eddigi erőfeszítéseikkel. Ezért aztán folyamatosan alakulnak, változnak ezek a programok felépítésük, céljaik, indikátoraik tekintetében. A lisszaboni célkitűzések, amelyeket az Európai Unió tagállamai 2000-ben tűztek ki, 2010-re 70 százalékos foglalkoztatási szintet irányoznak elő, s ez nagy erők bevonását teszi szükségessé.

Az eddigi aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök további csiszolásra, tökéletesítésre szorulnak. A hetvenes években az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája reformjaként a lokális munkaerőpiaci programok kerültek előtérbe. A programoknak két modelljét lehet megkülönböztetni, az egyik a második munkaerőpiac német modellje, a másik a szociális gazdaság francia modellje. Az utóbbi időben a francia modell került előtérbe, így a magyarországi programokra is ez van nagyobb hatással.

A programok között különbség van abból a szempontból is, hogy a célcsoport munkaerőpiaci vissza- illetve beilleszkedési esélyeit mennyire növelik kiegészítő szolgáltatások nyújtásával. Ebből a szempontból az első generációs programok elsődleges célja szintén az átmeneti munka nyújtása volt, így képzés, vagy szociális szolgáltatások nem is szerepeltek a pályázati kiírások elvárásai között. Az ezredforduló után megjelenő PHARE programok és az Európai Unió támogatásokkal kiírt pályázatok már a munkaerőpiacra való (re)integrációt is célul tűzték ki, és többnyire kiegészítő szolgáltatásokkal is támogatják a célcsoportot.

A kiegészítő szolgáltatások és a nem lineáris (képzés és munkavégzés párhuzamosan) programmegvalósítás annak a fejlődési folyamatnak a része volt, amelyben maguk a programalkotók, a korábbi tapasztalatok alapján alakították ki a következő programkiírásokat. A miénkhez hasonló értékelések elsődleges célja az volt, hogy javaslatokkal, a program megvalósításának elemzéséből levonható következtetésekkel segítsék a következő programok tervezőit.

A mindennapi megélhetési gondokkal küzdő, szociális szempontból is ellátásra szoruló, tartósan munkajövedelem és egyéb (legális) megélhetési lehetőség nélkül periferián élő munkanélküliek számára az OFA többféle támogatási program csoportot alakított ki az elmúlt évek során:

- Munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó, a munkanélküliek munkaerő-piaci visszailleszkedését segítő programok (Alternatív, Újra Dolgozom, Rátalálás)
- Munkaerő-fejlesztési, képzési, munkatapasztalat-szerző, beilleszkedési programok

- (Újrakezdési program, KID program, Transzitifoglalkoztatási program)
- Támogatott foglalkoztatást elősegítő, jövedelemszerzést biztosító programok (Új Esély program, „Tartós” program)
 - Nonprofit roma szervezetek, kisebbségi Önkormányzatok vállalkozói tevékenységét elősegítő programok (Roma Foglalkoztatási program)
 - Munkaügyi tárgyú kutatás; szakmai, módszertani, fejlesztő munka; konferenciák, kiadványok támogatása.

Az OFA egyik fő profilja a munkaerőpiac nem állami szerveződései részvételével megvalósuló munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása.

- 1999-től 16 nonprofit szervezet alternatív munkaerő-piaci-szolgáltatási projektjét támogatta az OFA: álláskeresés- közvetítés, tanácsadás, pályaaorientáció, önismeret fejlesztés stb. Mintegy 25.000, az állami, önkormányzati szervezetek által nehezen megközelíthető egyén vett részt a programokban.
- Speciális alternatív programként indult Bács-Kiskun megyében 1995-ben az Újra Dolgozom Program mely azóta hálózattá fejlődött, jelenleg a fél országot lefedi és végez komplex, személyre szabott szolgáltatást a munkanélküliek munkaerő-piaci visszaillesztése céljából. A szolgáltatásokat évente közel 5-6000 fő tartós munkanélküli, közöttük megváltozott munkaképességű és roma munkanélküli veszi igénybe.

Az OFA több munkaerő-fejlesztési, beilleszkedési, képzési modellprogramot fejlesztett ki és gondozott:

- Az Újrakezdési programok főbb elemeivé vált a felzárkóztató képzés, a munkaerő-piaci képzésre felkészítés, a hátrányosság megszüntetését vagy csökkentését segítő gondozás, valamint a munkatapasztalat-szerzést biztosító foglalkoztatás
- A Transzitifoglalkoztatási programok a munkanélküliség állapotából a tartós foglalkoztatás állapotába képesek a szakképzetlen, illetve elavult, nem piacképes szakképzettséggel rendelkező hátrányos helyzetű munkanélkülieket eljuttatni a foglalkoztatással Összekapcsolt szakképzés révén. Jellemzője e projekteknek, hogy a programgazda közhasznú szervezetek 70-80%-os sikeres kilépési arányt képesek elérni.

A tartósan munkanélküliek és az inaktívak esetében a munkaerőpiacon kívül töltött hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, a munkavégző képesség megkopik. Ezen csoportok visszasegítése a munkaerőpiacra hosszabb folyamat, amely többirányú támogatást biztosító programokat tesz szükségessé. A foglalkoztathatóság javításának a hátrányos helyzetűek esetében olyan integrált megközelítésen kell alapulniuk, amely figyelembe veszi a hátrányos társadalmi-gazdasági helyzetből fakadó problémák összetettségét, halmozódását.

A tanulmány célja, hogy alapvetően az OFA programjainak és az NFI pályázatainak elemzése és tapasztalatai alapján olyan standardizálható, állandósítható programok

kereteire tegyünk javaslatot, amelyek segítik, növelik az effajta programok hatékonyságát, illetve az e körben évente felhasznált több tízmilliárd forint felhasználásának hatékonyságát.

Problémák

A munkanélküliek, álláskeresőк képzése szabályozott, a forrásokat az MPA foglalkoztatási alaprésze biztosítja. A munkanélkülieknek/álláskeresőкnek kb. 12%-a vesz részt képzésben, a lemorzsolódás 10-12%, a képzés utáni elhelyezkedési ráta 40-44%.

Az, hogy a képzésben való részvétel aránya alacsony, ugyanakkor magas a lemorzsolódás, az elhelyezkedési arány ugyancsak alacsony, azt mutatja, hogy a munkaerőpiaci képzés nem hatékony eszköz. Ennek különböző okai vannak. Az álláskeresőк összetétele az elmúlt 15 évben sokat változott, magas a tartós munkanélküliek aránya, magasabb közöttük az alacsony iskolai végzettségűek, a szociálisan és egyéb szempontból hátrányos helyzetűek aránya, illetve az alacsonyan szocializált/szocializálhatók aránya. Ez azt is jelenti, hogy az ő munkanélküliségüknek nem súrlódásos, nem strukturális, nem munkaerő túlkínálati okai vannak. Ebből következik, hogy ez a réteg speciális képzéseket, képzési programokat, szociális odafigyelést igényel. A képzések jó része az igen jó felkészültségű és felszereltségű képző központokban zajlik.

Másrészről az álláskeresőк iskolázottabb rétegei számára – pl. pályakezdő diplomások – elsősorban nem a képzés jelent segítséget, hanem más eszközök, mint pl. a foglalkoztatásuk támogatása, mint a START program.

Az aktív eszközök monitoringja 1994 óta rendszeresen történik, melyről összefoglaló készül. Ugyanakkor ez a monitoring többnyire kimerül abban, hogy megállapításra kerülnek a különböző, említett indikátorok értékei, de ezek érdemi kiértékelésére, javaslatok megteremtésére már nem kerül sor.

Az inaktívokról a tanulmányban kevés szó esett, hiszen számukra kevés direkt program létezik. Ugyanakkor nemzetközi összehasonlításban igen magas az inaktívok aránya, s ennek csökkentése, illetve a foglalkoztatási ráta növelése jelenleg a legfőbb foglalkoztatáspolitikai cél. Az inaktívok szegmentációja fontos kérdés. Felmerül, hogy képzési programot egyáltalán mely csoportoknak célszerű kínálni, támogatni. Ilyen szempontból nem célcsoport a tanulók, a nyugdíjasok csoportja, a fekete munkát végzőк jelentős része. Célcsoport viszont a Gyese-en, Gyed-en lévő anyák, a munkanélküli ellátásból kiesők, a fogyatékkal élők, vagy egyéb okból – iskolai végzettség, szakképzettség hiánya – hátrányos helyzetűek csoportja. E csoportok esetében nagy probléma az elérhetőség, az ösztönzés, a meggyőzés.

A foglalkoztatást elősegítő programokra összességében jellemző, hogy azok a programok mondhatók sikeresebbnek, amelyek több éven keresztül támogatásban része-

sültek. Másképpen úgy is lehet mondani, hogy azokat a programokat hosszabbították meg, amelyek sikeresek voltak. Ez azonban nem feltétlenül van így, hiszen a programokat csak néhány százalékban kísérte monitoring, nem történt hatás-, vagy hatékonyság-elemzés sem.

A támogatások másik nagy területe a fejlesztéseket ösztönző programok.

Az egész életen át tartó tanulás célja a foglalkoztatáspolitikai célokkal összhangban szükségessé teszi, hogy a hátrányos helyzetű rétegek képzési támogatása mellett a fejlesztések ösztönzését is végiggondoljuk. A foglalkoztatás bővítésének egyik eszköze a megfelelően képzett munkaerő rendelkezésre állása. Alapvetően nem cél a vállalkozások támogatása, de a gazdaság fejlesztésének ösztönzése képzési támogatások segítségével már elfogadható cél, és az EU normáknak is megfelel. Ilyen típusú támogatást tesz lehetővé a szakképzési hozzájárulásból a saját dolgozók képzésének támogatási lehetősége. Ezt a lehetőséget főképpen a nagyobb cégek veszik igénybe, hiszen itt adottak a vállalati képzési tervek, az adminisztrációt pedig külön szervezeti egységek végzik.

A kisebb vállalkozások számára probléma a saját dolgozók képzési támogatásának igénybevétele, sok az adminisztrációs teher, problémát okoz a helyettesítés kérdése, valamint gyakran a lehetőség, a bérköltség 0,5%-a túlságosan alacsony, még egy fő képzését sem teszi lehetővé. Éppen e megfontolásból készült a KKV-k számára külön képzési támogatási projekt, valamint külön HEFOP program is a számukra. Ezek sikeressége/sikertelensége külön elemzés tárgya lehetne.

Ugyanakkor a vállalkozások számára nehézséget jelent a profil módosítása, bővítése, új beruházások teljesítése, technológia fejlesztés, hiszen ezek költségesek, magas a tőkeigényük.

Mindezt figyelembe véve 2004-ben olyan döntés született, hogy mindezt elősegítendő az NFI gondozásában olyan pályázatra lenne szükség, amelyek a fejlesztéseket tervező cégek számára a szükséges képzéseket támogatja.

E pályázat forrása a Munkaerőpiaci Alap felnőttképzési célú kerete volt.

A pályázatok nem tekinthetők maradéktalanul sikeresnek. A pályázaton részt vehettek képző cégek is, vállalatokkal kötött megállapodások alapján. A pályázat tapasztalatai azt mutatják, hogy a pályázók között túlságosan nagy arányban vettek részt képző cégek (csaknem 50 %) és a vállalatok részéről eleve kisebb volt az érdeklődés. A képző cégek részéről a teljesítés mértéke megkérdőjelezte a program folytatását, illetve a képző cégek részvételét a program esetleges folytatásában.

Probléma volt az is, hogy képzési programok többségét a vezetői tréningek, informatikai, idegen nyelvi tanfolyamok tették ki és kevés volt a ténylegesen szakmai típusú képzés.

Összességében megállapítható, hogy a program nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nem teljesültek a kitűzött célok. A programot más feltételrendszer mellett célszerű folytatni.

Javaslatok

- Rendszeresen elemezni kell az álláskeresők szegmentációját, többek között olyan kategóriák definiálása szükséges, amelyek a képzések típusát és hatékonyságát határozzák meg az egyes csoportok szempontjából.
- Hasonló szegmentációs elemzések szükségesek az inaktív azon csoportjaira, akik „aktivizálása” (legális foglalkoztatás, bejelentkezés a munkaügyi központban) képzés segítségével feltehetően elérhető.
- Területi, kistérségi elemzés szükséges az inaktívak szegmenseit illetően az elérhetőség szempontjából. Ebben a különböző helyi szervezetek tudnak nagy segítséget nyújtani.
- Ki kell dolgozni az álláskeresők képzésére, a foglalkoztatáspolitikai programok típusaira az inaktívak képzésére
 - Részletes indikátorrendszert
 - Monitoringrendszert
 - Költség-haszon vizsgálati módszert
 - Költség-hatékonyság vizsgálati módszert

A fejlesztő, ösztönző típusú támogatásokkal kapcsolatosan javasoljuk a teljesült programok részletes hatékonyság-elemzését és ennek alapján:

- Indikátor-rendszer kidolgozását a fejlesztési típusú programokra
- Állandó pályázati rendszer kidolgozását a korábbinál jóval szigorúbb feltételrendszerre építve csak a vállalatok számára
- Monitoring rendszer kidolgozását költség-haszon és költség-hatékonyság rendszer beépítésével.

Összefoglalóan megállapítható, hogy ezen a területen is alapvető célkitűzés az átláthatóság, a megfelelő információs és indikátorrendszer kidolgozása és 100 százalékban monitoring rendszer működtetése. Mind a hátrányos helyzetű rétegek számára, mind a fejlesztési célú támogatásokra célszerű jogszabályokba épített támogatási célcsoportok, források szabályozása. Ez mindenképpen átláthatóbbá, tervezhetőbbé teszi a támogatók és a felhasználók számára is a projekteket.

Mellékletek

Néhány példa

A pályázati dossziékból állítottunk össze példaképpen egy képzési alprojekt-tervezéssel és végrehajtásával kapcsolatos válogatást. Ennek révén szeretnénk képet nyújtani arról, hogy hogyan születik meg a tranzitokban a szakképzési irányokról szóló döntés megalapozása, hogy tervezik ezt a munkát, és milyen gondok adódhatnak a végrehajtás során. A budapesti Vargabetű Egyesület gondozásában futó program sikeresen teljesítette vállalt céljait.

Képzési alprojekt (példa)

Célja:

Munkanélküli, hátrányos helyzetű fiatalok foglalkoztatással összekapcsolt szakképzése számítógép-kezelő szakmában. Általános és speciális szakmai tudás adása. Olyan – munkahelyen konvertálható – tudás megalapozása és kifejlesztése a fiatalban, hogy ennek révén a folyamatosan növekvő szakmai követelményeknek eleget tudjon tenni. A képzéshez szükséges kulcsképessegek fejlesztése szociális és mentális gondozással.

Az OKJ számítógép kezelő-használó képzési tematika megegyezik a központi tantervvél, ennek alapján állítottuk össze a jelen program helyi tantervét.

A képzésben résztvevő fiatalok jellemzőinek leírása:

Az előző években, valamint a most pályázott ciklusban résztvevő tranzitfoglalkoztatási programunkban olyan, veszélyeztetett, hátrányos helyzetű fiatalok szakképzését valósítjuk meg, akiknek az eddigi életében a tanulás kudarcokkal végződött, tanulmányaikat félben hagyták, vagy el sem kezdték. A munka világába nem tudnak beilleszkedni, az elméleti tudásuk, alapképzettségük sok esetben hiányos (írás, olvasás, helyesírás, koncentrációs képesség...), bár rendelkeznek befejezett általános iskolával. Esetenként szélsőséges viselkedéssel hívják fel magukra a figyelmet, máshol keresik a személyes sikerüket. Ez sok esetben a szabadabb életet jelentő utca, az élvezeti cikkek (cigaretta, alkohol, egyre elterjedtebb a drog) használata, de az egyéb bűncselekmények sem zárhatók ki esetükben. A legtöbb fiatal napról-napra él, (páran a Munkaügyi Központban regisztráltak), abban bízva, hogy majd csak történik velük valami. Ezért számukra utolsó esély a tranzitfoglalkoztatási programban való részvétel.

Az oktatott szakma kiválasztásának indoklása:

A választott szakma révén a számítástechnikai ismeretekkel rendelkező fiatalok számára a munkaerőpiacon több lehetőség nyílik a számítógépes adatfeldolgozás rohamos elterjedése miatt, így joggal várhatnak magasabb jövedelmet, ami biztosabb egzisztenciát nyújt számukra, mint a „szabad élet”.

Képzési program számítógép kezelő-használó szakképesítő tanfolyamhoz

Képzési cél:

A számítógép-kezelő legyen alkalmas a társadalmi és gazdasági élet különböző területein, az adott területhez kapcsolódó irodai és ügyviteli munkában, a gazdálkodó egységek tartalmi és adminisztratív munkájában alkalmazott számítógépes szoftverek alapszintű kezelésére, üzemeltetésére, használatára. Tudja kezelni az egyes számítógép típusokat, legyen alkalmas rutinfeladatok végzésére. Legyen képes olyan önálló feladatok megoldására is, amelyek a mindennapi tevékenysége során előfordulhatnak. A konkrét szakmai célok az egyes tantárgyak céljában fogalmazódnak meg.

A képzés szakmai követelményei:

A számítógép kezelő-használó képzés alapszintű számítástechnikai tudást ad a következő területeken: a számítógépes rendszer üzemeltetésével kapcsolatos rendszeres napi feladatok ellátása, az operációs rendszer kezelése, szöveges dokumentumok előállítása, üzleti, statisztikai, ügyviteli feladatok számítógépes kiszolgálása.

A tantervekben megfogalmazott tananyagelemek tudása és a készségek elsajátítása az un. minimális követelmények körébe sorolható. Ezek tudása a szakképesítés munkaerő-piaci értékesíthetőségéhez elengedhetetlenül szükséges.

Képzési program a Gyorsétkeztetési eladó szakképesítő tanfolyam képzésére

Képzés célja:

Olyan elméleti és gyakorlati ismeretanyag átadása, melynek segítségével a gyorsétkeztetői-vendéglátó szolgáltató területen sikeres elhelyezkedést, és munkavégzést alapozunk meg. Ennek érdekében a központi kötelező modulokat 50 órás munkaerő-piaci és kommunikációs speciális képzéssel egészítjük ki. A cél olyan szakemberek képzése, akik a vendéglátás gyorsétkeztetést bonyolító üzleteiben étellel és itallal szolgálják ki a vendégeket kulturált, udvarias és szakértő módon. A gyorsétkeztetési eladó olyan ételeket és italokat értékesít, amelyek egy részét maga készíti el, a másik részét készen kapja.

Képzés szakmai követelményei:

A ételkészítéshez szükséges eszközök megfelelő használata, a felhasznált anyagok és a gyártási folyamatok ismerete. Megfelelő élelmiszer-, italismeret és alapanyag-ismeret. A kiszolgálás elméleti és gyakorlati ismereteinek elsajátítása. Az üzletmenethez kapcsolódó gazdasági ismeretek elsajátítása, valamint a munkavédelmi és környezetvédelmi előírások folyamatos betartása.

Képzés személyi és tárgyi feltételei:

Az oktatók felsőfokú szakirányú végzettséggel rendelkeznek. Az üzleti gyakorlatot gyorsítkező helyeken vagy hasonló típusú vendéglátó egységekben kell teljesíteni. A csoportos gyakorlathoz tankonyhára és tanétteremre (gyorskiszolgáló pult) és egyéb felszerelésekre van szükség.

Képzési program a Varrómunkás szakképesítő tanfolyamhoz

Képzés célja: Irányítás mellett önálló munkavégzés.

Képzés szakmai követelményei:

A varrási műveletekhez szükséges eszközök megfelelő használata, a felhasznált anyagok és a gyártási folyamatok ismerete. Szakirányú gyártástechnológiai ismeretek. Stílus és divatismeretek. Munkavédelmi és környezetvédelmi előírások folyamatos betartása.

Képzés személyi és tárgyi feltételei:

Az elméleti oktató felsőfokú, a gyakorlati oktató középfokú végzettséggel rendelkezik.

Szakképesítés megszerzésének előfeltételei:

Alapfokú iskolai végzettség, egészségügyi és szakmai alkalmasság, betöltött 16. életév, oktatásban való részvétel.

Munkaterület rövid jellemzése:

A műszaki dokumentációk alapján önálló munkavégzés, a szakma alapvető technológiájának használata. Varrodában irányítás mellett ismétlődő részműveletek elvégzése. (Előkészítő, összeállító és befejező műveletek). A biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek elsajátítása. Saját és társai testi épségét nem veszélyezteti. Tevékenységét önálló vállalkozásban is végezheti.

Az alprojekt céljai:

Gyorsítkeztetői-eladó programban

Az alprojekt célja a nálunk tanuló és foglalkoztatott hátrányos helyzetű fiatalok munkaerő-piaci reintegrálódását elősegíteni. Fontosnak tartjuk, hogy életminőségük javuljon, és saját maguk irányítsák az életüket. A gyorsítkeztetői eladó programban nagy hangsúlyt helyezünk a vendégekkel való érintkezéshez szükséges viselkedés legfontosabb elemeinek az elsajátítására (az illem, a protokoll). Ennek a szakmának legnagyobb részét a magabiztos fellépés teszi ki, célunk hogy, minél több tapasztalatot szerezzenek a vendéglátás különböző területein,

Fontos cél az üzleti tevékenység kialakításához szükséges alapismeretek átadása. Az üzlet mindennapi működéséhez elengedhetetlen szakmai számítások elsajátítása (számlák, nyugták, HACCP- és követelmények, árképzés). A speciális munkaeszközök (számítástechnikai alapismeretek) használatának megismertetése az eltérő üzleti tevékenységek kapcsán.

Egy cukrászdával, gyorsítkeztetési termelő egységgel együttműködve kihelyezett gyakorlati helyen sajátítják el a cukrász és gyorsbűfés szakma alapismereteit, valamint az Egyesület által szervezett rendezvények lebonyolításában való részvétel (kevert tészták, kelt tészták, húsok pácolása, grillezés, bográcsosítás, szendvicskészítés) révén is bővíthetik tudásukat,

Számítógép-kezelői programban

A számítógép felépítésének, az operációs rendszernek és az alapprogramoknak szakmai alapismeretszerű elsajátítása, kezelés, a nyelvtani alapfogalmaknak, helyesírásnak, olvasásnak és szövegmegértésnek fejlesztése), adatrögzítés és adatbevitel, szövegbevitel dik-tálásból és írott anyagból, az elméleti alapismeretek gyakorlatba való átültetése, munkacsoportos munkavégzéshez való hozzászoktatás.

varrómunkás programban

A gyakorlati munkafolyamatok pontos és igényes elsajátítása érdekében anyagismeret, és szakismeret tantárgyakból is elindult a képzés. A fiatalok a vizsgára való felkészülésen kívül olyan ismereteket is elsajátítanak, amivel a piacon lévő korszerű anyagokat is képesek lesznek megmunkálni.

Kézi és gépi varrások elsajátítása, gyakorlása. Minden típusú gép alapos szakmai ismerete. Tisztázó és fedőző gépek megismerése és gyakorlati alkalmazásuk. Javítások alapján különböző műveletek megismerése. Cipzár bevarrása nadrágba, kabátba, nadrág átalakítások. Baba készítése. Asztalterítő varrása, póló varrása, szabásminták készítése és a felfektetés elsajátítása. Patchwork technikák elsajátítása.

Az alprojekt végrehajtásától várt eredmények:

Gyorsítkeztetői eladó programban

az elsődleges feladat, hogy sikeresen elvégezzék a programot, levizsgázzanak, és a munkaerő-piacon el tudjanak helyezkedni. Már a kiválasztásnál figyelembe vettük a motivációt. Több különböző gyakorlati helyen dolgoznak, hogy el tudják dönteni, a későbbiekben a vendéglátás mely területén szeretnének dolgozni.

Számítógép-kezelői programban

Az előző időszakban beütemezett szintrehozás és fejlesztés után – mely azt irányozta elő, hogy minden tanfolyami résztvevő azonos elméleti és gyakorlati szinten tudja elkezdni a következő oktatási szakaszt – elméleti oldalon a számítógépes alapismeretek és szövegszerkesztési alapok a gyakorlati oldalon pedig ezek felhasználása és a megfelelő szintű gépirási ütem elérése a feladat. A gyakorlati és az elméleti oktatás 70:30%-os arányban alkotja a programot. A tanfolyami résztvevők munkacsoportban való munkavégzéshez való szoktatásához fő szempontként szolgált az adatrögzítés és adatbevitel igényeihez, mint a leendő munkaerőpiacon való elhelyezkedés elsődleges lehetőségéhez való igazodás.

A varrómunkás programban

Az egyéni fejlesztés után ebben a szakaszban kezdődött el komoly szakmai felkészülés arra, hogy a jelenlegi magas követelményeknek megfeleljenek és piacképes tudás birtokában helyezkedhessenek el a munkaerőpiacon.

Az alprojekt eredményei:

Gyorsítkeztetői eladó programban

A fiatalok felzárkóztatása megtörtént A gyakorlati helyeken (teázó, cukrászda, strand) használatos gépeket biztonsággal kezelik A gyakorlati munkahelyeken önállóan tudják elkészíteni az adott hely termékeit (melegszendvicseket, cukrászsüteményeket, fagyaltokat, kávékat, teákat). Több rendezvényen is részt vettek, ahol hidegszendvicseket készítettek és szolgáltak fel. A melegkonyhás gyakorlati képzés helye a K. Vendéglátó Szakiskolában valósul meg, ahol az elméletben megismert ételek egy részét főzték meg. A képzés hátralevő ideje alatt a gyakorlati oktatás továbbra is itt fog folyni.

Számítógép-kezelői programban

Az elméleti oktatás súlya elsősorban a számítógépes alapismeretek és a szövegszerkesztési alapokra esett. Ennek célja – melyet sikeresen elértünk a szakasz végére – hogy

a hallgatók tisztában legyenek a számítógépes eszközök hardveres és szoftveres alapszervezőivel ill. a hardver-szoftver összefüggésekkel. A vizsga szempontjából lényeges operációsrendszer ismeretekből és azok gyakorlati műveleteiből összeálló két lépcsős témazáró felmérő eredményei szerint a tanfolyamrésztvevők kellőképpen elsajátították ezeket, melyeket még az OKJ-s vizsga előtt – emlékeztető jelleggel – újra kell ismételni.

A gyakorlati képzés két fontos irány szerint haladt. Az egyik vonal a számítógépes szövegszerkesztés alapismereteit vette célba, a másik pedig azokhoz a technikákhoz juttatta hozzá a hallgatókat melyek az adatrögzítéshez és adatbevitelhez kellenek egy munkahelyen. Szövegszerkesztés területén mindenki elsajátította egy általános szövegszerkesztő alapfunkcióit, valamint annak kiegészítő lehetőségeit. Az adatrögzítés és adatbevitel gyakorlását több szempont határozta meg:

- fokozatos terhelésnöveléssel az egyén hozzászoktatása a hosszabb ideig tartó monoton, egyhelyben ülős munkavégzésre.
- karakter leütési sebesség növelése a szövegpontosság és helyesség figyelembevételével.
- munkafegyelmhez és a munkaidő jobb kihasználásához való hozzászoktatás.
- csoportos munkavégzéssel az egyénnek beillesztése a csapatmunkába.

Az időszak végére az előírányzott gyakorlati műveletek segítségével a tanfolyamrésztvevők biztonságosan tudják kezelni a szövegszerkesztő szoftver alapszolgáltatásait (szövegformázás, mentés, megnyitás, nyomtatás), műveleteit és az átvett kiegészítő lehetőségeket (táblázatkezelés, körlevélkészítés, alapadatbázis készítés); valamint az adatrögzítés, adatbevitel során átlagosan elérték a 80 karakter/perc leütési sebességet.

A varrómunkás programban

A fiatalok felzárkóztatása megtörtént. Elkezdődött az elméleti képzés. A képzésben résztvevők biztonságosan tudják kezelni a gépeket, és fokozatosan készülnek a termeléssel kapcsolatos feladatokra. Jelenleg kisebb megrendeléseket már képesek teljesíteni. A folyamatos gyakorlati és elméleti képzés lehetővé teszi, hogy a következő ciklusban akár folyamatos termelési tevékenységre kerüljön sor.

Felmerült nehézségek, akadályok

Gyorsítkeztetői-eladó programban

A csoportkohézió szétesett. Főként a tolerancia, a másság elfogadása okoz gondot. Ennek a problémának a megoldására nagy segítségünkre van a pszichológus és a szociális munkás, akik csoportfoglalkozásokon foglalkoznak a fiatalok problémáival.

A gyorsítkeztetői-eladó szakoktató nem tudott a programrésztvevő fiatalokkal olyan kapcsolatot kialakítani, ami fejlődésükhöz szükséges lett volna, szakmai munkája nem

volt alkalmas és kollégáival sem tudott csapatban dolgozni ezért indokoltá vált a munkaszerződésének közös megegyezéssel való megszüntetése, s ez a fiatalokra is kihatott. A műhelybe sikerült egy szakmailag és emberileg is képzett és alkalmas szakoktatót találni. Úgy tűnik, hogy az ő beillesztése a stádba és a fiatalok közé sikerült. A szakmai munka színvonalassá tétele érdekében folyamatos segítséget kap.

Számítógép-kezelői programban

A fiatalok a hivatalos ügyintézés miatt gyakran voltak távol, két fiatal egészségügyi okok miatt rendszeresen orvoshoz jár, kontrollra. Ebben az időszakban egy komolyabb probléma merült fel: az egyik fiatal egészségügyi okok miatt nem tudta tovább vállalni a folyamatos munkavégzést, Számára egyéni tanrendet alakítottunk ki és biztosítottuk a tanulmányai befejezéséhez szükséges eszközöket. Folyamatos konzultációval és pszichoszociális támogatással segítjük, hogy a szakképesítést megszerezze. A helyére került hallgató számára korrepetálással és egyéni fejlesztéssel segítjük, hogy behozza az eddig tanult szakmai anyagot.

A varrómunkás programban

Egy fiatal betegsége miatt gyógykezelés alatt áll vele a szociális munkás folyamatosan tartja a kapcsolatot és a betegségének eredményes gyógykezelése után folyamatos fejlesztéssel a programban tartása és annak sikeres befejezése a feladat. Egy fiatal anyagi és lakhatási problémáinak megoldása miatt felbontotta a program és munkaszerződését.

A programrészvevők egészségügyi és lakhatási problémáinak megoldása komoly gondot jelent a projekt megvalósításában.

A menedzsment intézkedése a felmerült problémákra:

A programrészvevőknek segítünk gyermekeik elhelyezésében, felügyeletének megszervezésében. A napi beosztásukat rugalmasan kezeljük, szükség szerint változtatjuk, hogy a senki se maradjon ki a képzésből. A motiváltságuk eléggé ingadozó, túlzottan hangulat-függő az életviteli sajátosságaikból adódóan. Azonban egyéni beszélgetésekkel, csoportos megbeszélésekkel fel lehet őket rázni, ez többnyire elegendő ahhoz, hogy feltöltődjenek. A nehezen ébredőket a szociális munkás telefonon keresi esetlegesen ébreszti reggelente, ezen túlmenően szóban győzködjük őket több-kevesebb eredménnyel, ez a kérdés is folyamatos törődést igényel. Az egyedi módszerek alkalmazását folytatni és szélesíteni kell.

A lakhatási problémákra folyamatosan keressük a megoldást és felvettük a kapcsolatot a hajléktalan ellátásban dolgozó szakemberekkel és a kollégiumokkal is. Az egészségügyi problémákkal kapcsolatban a kezelőorvosokkal folyamatosan tartjuk a kapcsot

latot. A gyorsítkeztetői eladó programban az új műhelyvezető beillesztése szakmai támogatása megfelelően történik.

Az elméleti és gyakorlati oktatás:

A veszélyeztető tényezők:

Problémák az ismeretanyag elsajátításával (tanulási nehézségek, tanulás-módszertani ismeretek hiánya, újra kezdett tanulás gátló hatásai), nagy mértékű hiányzás, sikertelen vizsga, a használatra ideiglenesen vagy véglegesen átadott oktatási segédanyagok (könyvek, jegyzetek) eltűnése együttesen oda vezet, hogy a képzési szakaszt követően a résztvevők elméleti felkészültségének színvonala nem felel meg az iroda elvárásainak.

Mit lehet tenni ezek kiküszöbölésére:

A tanulási készségek fejlesztése, tanulás-módszer tani, támogatás, tanulási technikák oktatása megfelelő szakember bevonásával. Az oktatott tantárgyak időben egymást követő modulokra bontása; a hiányzás okainak feltárása és lépések kezdeményezése a megszüntetésük érdekében (a szociális munkás bevonásával); pótvizsga lehetőségének felkutatása, a pótvizsgára jelentkezés előkészítése, tanulmányi szabadság biztosítása, az első pótvizsga díjának átvállalása (tömeges sikertelenség esetén pótvizsga-felkészítő oktatás szervezése). Elismervény aláírása a segédanyagok átvételekor; folyamatos, ütemezett számonkérésekkel mérjük az ismeretanyag elsajátításának mértékét. Előzetes felkészítés a gyakorlóhely házirendjéből, folyamatos, ütemezett számonkérésekkel mérjük a szakmai ismeretek elsajátításának mértékét.

A kiegészítő gyakorlati oktatás:

A veszélyeztető tényezők:

Problémák az ismeretanyag elsajátításával (tanulási nehézségek, tanulás-módszertani ismeretek hiánya, az újra kezdett tanulás gátló hatásai), nagy mértékű hiányzás, külső megrendelések elégtelen teljesítése a képzési időszak során.

Mit lehet tenni ezek kiküszöbölésére:

A tanulási készségek fejlesztése, tanulás-módszertani támogatás, gyakorlási lehetőség biztosítása oktatási időn túl, tanulási technikák oktatása megfelelő szakember bevonásával; az oktatott tantárgyak időben egymást követő modulokra bontása. A hiányzás okainak feltárása és lépések kezdeményezése a megszüntetésük érdekében (a szociális munkás bevonásával). Szakoktató szakmai felügyelete megrendelések teljesítése alatt.

A kulcskéességek fejlesztése:

A veszélyeztető tényezők:

A foglalkoztatási szakasz kezdetekor a résztvevők képességei nem felelnek meg az iroda szakmai elvárásainak.

Mit lehet tenni ezek kiküszöbölésére:

A kulcskéességek fejlesztéséért felelős szakember folyamatos egyeztetése a pedagógiai alprogram vezetőjével a termelésirányítóval, a fontos kulcskéességek megismerése, azok személyre szabott fejlesztése a résztvevőkben.